



Lineamientos para la capacitación y formación institucional con perspectiva de género

Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

CONTENIDO



Introducción3
Marco normativo5
Marco conceptual13
La igualdad
La igualdad como principio14
La igualdad como derecho14
La igualdad como concepto15
Sentidos básicos que se articulan a la comprensión del principio de igualdad17
Conceptos básicos de género32
Lineamientos para la capacitación institucional con perspectiva de género de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres41
Lineamiento 1. De las modalidades de capacitación institucional y sus características42
1.1 Curso/ taller42
1.2 Diplomado43
1.3 Seminario44
Lineamiento 2. Procedimiento de acreditación del personal de la SISEMH para desempeñarse como facilitadoras/es de actividades de capacitación y formación con perspectiva de género50
Lineamiento 3. Estándares para el diseño metodológico y planificación de actividades de capacitación institucional con perspectiva de género55
3.1. De los datos generales de las actividades de capacitación institucional 55
3.2 Del diseño metodológico y la planificación56
Lineamiento 4. Conocimientos básicos para desarrollar una actividad de capacitación o formación institucional con perspectiva de género58
Lineamiento No. 5. Competencias para la impartición/facilitación de actividades de capacitación o formación presencial





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Lineamiento No. 6 De la evaluación de procesos de capacitación o forn	nación
presencial con perspectiva de género	64
Bibliografía recomendada	72





Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Introducción

La Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, como ente rector y gestor de la Política Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, tiene entre sus responsabilidades la de diseñar e implementar planes de formación y capacitación, especialización y profesionalización continua y sistemática de las y los servidores de las administración pública en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, con un enfoque interseccional, intercultural, intergeneracional e intersectorial¹.

La Subsecretaría de Igualdad de Género, atendiendo al mandato de establecer los lineamientos, planificar y dirigir la estrategia de institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y sus resultados², elaboró los presentes Lineamientos para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género, los cuales constituyen una herramienta de apoyo y orientación para el personal de la SISEMH, con la finalidad de que los servicios de capacitación que diseña y ofrece esta Secretaría cuenten con los marcos conceptuales y jurídicos fundamentales en materia de género y derechos humanos de las mujeres, así como también para que cuenten con los más elevados estándares de calidad, competencia y desempeño en materia de capacitación institucional.

El presente documento tiene como punto de partida un encuadre del marco normativo y jurídico de orden internacional, nacional y local relativo a la responsabilidad estatal de implementar acciones de capacitación con perspectiva de género y de derechos humanos de las mujeres a las dependencias y organismos de la Administración Pública, los municipios, las organizaciones de la sociedad civil y al sector empresarial. A su vez, dicho marco normativo perfila el mosaico de oferta institucional que los MAM deben desarrollar para cumplir con dichos mandatos.



¹ Artículo 25, fracción XVI de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.

 $^{^2}$ Reglamento interno de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, artículo 15, fracción XI.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

En segunda instancia los lineamientos contemplan un marco conceptual sobre los conceptos básicos de género y el principio de igualdad, al cual le damos especial relevancia. El tercer capítulo contiene un breve recorrido por el marco jurídico de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género que rigen tanto la política para la igualdad entre mujeres y hombres, como la de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.



En tercer lugar se presentan y desarrollan los lineamientos para para la capacitación y formación institucional con perspectiva de género de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, los cuales definen las modalidades de capacitación institucional y sus características, el procedimiento interno para acreditar al personal de la SISEMH para desempeñarse como facilitadoras/es de actividades de capacitación y formación con enfoque de género, los estándares para el diseño metodológico y la planificación de actividades de capacitación institucional con perspectiva de género, los conocimientos básicos para desarrollar una actividad de capacitación o formación institucional de carácter presencial, así como los estándares para el diseño de estrategias e instrumentos de evaluación de actividades de capacitación o formación institucional.

El quinto capítulo es una sección de anexos, en los que se compilan los formatos institucionales para la planificación, desarrollo y evaluación de cualquier actividad de capacitación institucional que desarrollen las áreas de la SISEMH.

La valoración de cada una de las actividades formativas se apega a criterios de pertinencia, calidad, aplicabilidad y trascendencia. Conocer y apegarse estos lineamientos por parte del personal que desde la SISEMH realiza actividades de capacitación y formación, nos permitirá fortalecer proceso institucionalización de la perspectiva de género en las políticas rectoras de nuestra Secretaría y cualificar el desempeño de nuestras servidoras y servidores públicos para el desempeño de estas tareas. El cumplimiento puntual de los aspectos contemplados en cada uno de los elementos y criterios establecidos en este instrumento resultan fundamentales para el diseño, planificación, impartición y evaluación de las actividades de capacitación y formación que desarrollan las diversas áreas de la SISEMH, asegurando estándares de calidad y competencias adecuados a las exigencias de los mandatos normativos, conceptuales y



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

metodológicos que como Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres nos corresponde observar.

5

Confiamos en que estos lineamientos serán una herramienta sumamente útil para orientar y fortalecer las diversas acciones que en materia de capacitación y formación desarrolla la SISEMH desde sus diversas áreas, así como también esperamos que constituyan un instrumento de apoyo para el resto de las dependencias y organismos de la administración pública estatal para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas que encabezan.

Marco normativo

Jalisco, como estado libre y soberano que forma parte de la República representativa, democrática, laica y federal de los Estados Unidos Mexicanos, está sujeto a lo establecido en la Constitución Política, en las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y en todos los tratados internacionales, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, de conformidad con el artículo 133 constitucional.

De esta manera, al haber firmado y ratificado el Estado Mexicano la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es que también obliga y aplica dicho tratado internacional a Jalisco, siendo que dicha convención establece lo siguiente:

Artículo 2

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

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

Artículo 5

Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para:



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;



Artículo 10

Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) <u>Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional</u>, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.

Asimismo, en la Recomendación General no. 27, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer determinó que los Estados parte deben mantener informadas a las mujeres de edad acerca de sus derechos y de cómo pueden acceder a servicios jurídicos. Deben capacitar a la policía y al poder judicial, así como a los servicios de asistencia letrada y los servicios jurídicos auxiliares, sobre los derechos de las mujeres de edad y sensibilizar y educar a las autoridades e instituciones públicas en las cuestiones relativas a la edad y el género que afectan a las mujeres de edad. Asimismo, recomienda que los Estados parte aseguren de que todos los órganos gubernamentales estén plenamente conscientes de los principios de igualdad y no discriminación por motivos de sexo y género y de que se



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

establezcan y pongan en práctica los programas de capacitación y concienciación adecuados.

38. Los Estados parte también deberían adoptar otras medidas apropiadas de aplicación, a saber:

d) Llevar a cabo programas específicos de educación y capacitación sobre los principios y las disposiciones de la Convención para todos los organismos gubernamentales, los funcionarios públicos y, en particular, los juristas y los funcionarios judiciales;

De la misma manera, la Recomendación General no. 25 del Comité de la CEDAW, establece como obligaciones de los Estados Parte prevenir actos u omisiones de violencia por razón de género contra la mujer de sus propios órganos y agentes mediante, entre otras, la capacitación, recomendando para tal efecto, que se implemente la siguiente medida:

..."e) Ofrecer una creación de capacidad, una educación y una formación obligatorias, periódicas y efectivas a los miembros del poder judicial, abogados y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, incluidos el personal médico forense, los legisladores y los profesionales de la salud, en particular en la esfera de la salud sexual y reproductiva, especialmente en los servicios de prevención y tratamiento de las infecciones de transmisión sexual y el VIH, y a todo el personal educativo, social y de bienestar, en particular el que trabaja con mujeres en las instituciones, tales como residencias, centros de asilo y prisiones 58, a fin de equiparlos para prevenir y combatir debidamente la violencia por razón de género contra la mujer." (SIC...)

Por otro lado, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, el Estado Mexicano participó y se comprometió a adoptar la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, la cual hace referencia a la necesidad de promover un desarrollo sostenible centrado en la persona, incluido el crecimiento económico sostenido, mediante la enseñanza básica, la educación durante toda la vida, la alfabetización y <u>capacitación</u>, y exhorta a los Estados a:

 Asegurar el acceso a servicios jurídicos gratuitos o de bajo costo, incluida la capacitación jurídica básica destinada especialmente a las mujeres que viven en la pobreza;





Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

 Eliminar las disparidades por motivos de género en el acceso a todos los ámbitos de la enseñanza terciaria, velando por que la mujer tenga igual acceso que el hombre al desarrollo profesional, a la capacitación y a las becas y adoptando medidas de promoción activa según corresponda;



- Desarrollar la capacitación y las oportunidades para el liderazgo para todas las mujeres, a fin de alentarlas a desempeñar funciones directivas, lo mismo como estudiantes que como adultas en la sociedad civil;
- Reformular los sistemas de información, los servicios y la capacitación en materia de salud destinados a los trabajadores de la salud, de manera que respondan a las necesidades en materia de género y se hagan eco de las perspectivas de los usuarios con respecto a la capacidad de comunicación y relación personal y del derecho del usuario a la privacidad y confidencialidad. Estos servicios y los servicios de información y capacitación deben basarse en un enfoque integral;
- Impartir capacitación en materia de género a las personas que trabajan en programas de tratamiento, rehabilitación y de asistencia de otra índole destinados a las muchachas víctimas de la violencia y promover programas de información, apoyo y capacitación para éstas;
- Impartir enseñanza y capacitación sobre derechos humanos en que se tengan en cuenta los aspectos relacionados con el género a los funcionarios públicos, incluidos, entre otros, el personal policial y militar, los funcionarios penitenciarios, el personal médico y de salud y los asistentes sociales, incluidas las personas que se ocupan de las cuestiones relacionadas con la migración y los refugiados, y los maestros a todos los niveles del sistema de enseñanza, y facilitar también ese tipo de enseñanza y capacitación a los funcionarios judiciales y a los miembros del parlamento con objeto de que puedan cumplir mejor sus responsabilidades públicas; y
- Organizar y financiar campañas de información y programas de educación y capacitación a fin de sensibilizar a las niñas y los varones, a las mujeres y los hombres, acerca de los efectos personales y sociales negativos de la violencia en la familia, la comunidad y la sociedad; enseñarles a comunicarse sin violencia; y fomentar la instrucción de las víctimas y de las víctimas potenciales de modo que puedan protegerse y proteger a otros de esas formas de violencia; entre otros.

Aunado a lo anterior, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convencion De Belem Do Para", la cual fue



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

firmada y ratificada a su vez por el Estado Mexicano, establece en el artículo 8 como obligación de los Estados:

- 9
- fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;
- ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;
- fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;
- modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer.

Aunado a lo anterior, en 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, la cual cuenta con 17 objetivos y entre los cuales se encuentra el objetivo número 5 denominado "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Dentro de dicho documento, los Estados Parte, entre ellos México, reconocieron que resulta indispensable contar con programas de capacitación suficientes y adecuados para que así se logren las siguientes metas:

Metas del ODS 5

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas:
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia;



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública;



5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Ahora, en Jalisco corresponde a esta Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres dar cabal cumplimiento a dichos mandatos legales, en su calidad de ente rector y gestor de las políticas estatales para la igualdad entre mujeres y hombres y de Mecanismo de Adelanto para las Mujeres. De esta manera, y con fundamento en el artículo 25 fracciones XIV, XVI, XLII inciso g) y demás aplicables de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco (en lo subsecuente "LOPEJ"), se encuentra facultada y obligada a diseñar e implementar planes de formación y capacitación, especialización y profesionalización, continua y sistemática, de las y los servidores de las administración pública en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, con un enfoque interseccional, intercultural, intergeneracional e intersectorial, así como de asegurar el acceso de las mujeres a la capacitación para fortalecer los liderazgos y la participación política de las mujeres.

Específicamente, la Subsecretaría de Igualdad de Género, a través de la Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, es la responsable de ejecutar y llevar a cabo dichos programas de formación y capacitación, tal y como se establece en el artículo 17 fracciones VII y VIII del Reglamento Interno de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Asimismo, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (de ahora en adelante "LEPIMH"), establece, en su artículo 44 fracciones IV y V, que corresponde a esta Dependencia apoyar en la coordinación entre las instituciones de la administración pública para formar y capacitar a su personal en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover la impartición de cursos de formación sobre los derechos humanos de las mujeres, y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Aunado a lo anterior, el artículo 36 fracción VII de la LEPIMH establece que el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres deberá establecer acciones de coordinación entre los entes públicos del Estado de Jalisco para formar y capacitar en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a los servidores públicos que laboran en ellos (para lo cual, esta Dependencia es la responsable de coordinar las acciones de dicho Sistema de conformidad con el artículo 35 de dicha Ley y artículo 25 fracción II de la LOPEJ). Además, el artículo 52 fracciones III y IV de la LEPIMH establece que serán objetivos prioritarios de la política del Estado en materia de igualdad de trato v oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito de vida económica y laboral, el divulgar, informar y <u>sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos</u> <u>laborales y económicos</u>, y sobre los mecanismos de protección de los mismos y el promover programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos para ellas, mientras que el artículo 57 de dicho ordenamiento establece que el Poder Ejecutivo del Estado, en coordinación con los organismos públicos auxiliares de la administración pública estatal, promoverá el acceso de las mujeres del sector rural a la capacitación y que desarrollará acciones para mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres y hombres, y especialmente, aquellas que promuevan nuevas actividades laborales que favorezcan la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. De esta manera, al ser esta Dependencia el ente rector y gestor de las políticas estatales para la igualdad entre mujeres y hombres y el Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres del Estado de Jalisco (artículo 25 fracciones I y III de la LOPEJ), es que le corresponde velar por el cumplimiento de dichos objetivos prioritarios.

En este orden de ideas, la formación y el desarrollo profesional de las personas no sólo es una obligación que le corresponde cumplir a esta Secretaría, sino que también resulta esencial para garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como lo establece el artículo 14 de la LEPIMH.

En este orden de ideas, a nivel Nacional, también se establece la obligación de impulsar la capacitación a las autoridades encargadas de la procuración y administración de justicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de





Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

aquellas <u>en la formación y promoción profesional</u>, entre otros, en los artículos 34 y 40 fracción III de la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**. De la misma manera, dicha ley dispone en el artículo 15 fracción II como obligación de las entidades federativas, crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que, se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal, lo cual se puede lograr a través de la formación, capacitación y sensibilización.



Por otro lado, y de conformidad con los artículos 20 fracción VIII y 43 fracción I de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LEAMVLV), es atribución de esta Dependencia, en su carácter de Secretaría Ejecutiva del Consejo Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el capacitar al personal de las dependencias e instituciones públicas. encargado de la prevención, detección, atención, sanción y erradicación de la violencia, mediante procesos educativos formales y de <u>capacitar a su personal en</u> materia de derechos humanos, igualdad de género y la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres; mientras que dicho Consejo debe establecer y promover la capacitación y actualización permanente. con perspectiva de género, de los grupos e individuos que participen en el Sistema Estatal, con fundamento en el artículo 18 fracción IX de la misma ley. Asimismo, el artículo 34 fracciones VII y VIII establecen que le corresponde a esta Secretaría el promover de conformidad con su disponibilidad presupuestaria, cursos para educar, capacitar y sensibilizar en materia de derechos humanos de las mujeres al personal encargado de la impartición de justicia, a fin de dotarles de instrumentos que les permitan juzgar con perspectiva de género, así como de fomentar la celebración de convenios de cooperación, coordinación y concertación con instituciones públicas y privadas en la materia, así como para la capacitación y sensibilización de los sectores público, privado o social.

Aunado a lo anterior, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece, en el artículo 49 fracción VII, que corresponde a los Estados promover, en coordinación con la Federación, programas y proyectos de atención, educación, capacitación, investigación y cultura de los derechos humanos de las mujeres y de la no violencia.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Es por todo lo anterior, que esta Secretaría, emite los presentes lineamientos para la formación y capacitación institucional con perspectiva de género, en cumplimiento del mandato legal establecido a esta entidad federativa y en el desempeño de las funciones que tiene conferidas tanto en los tratados internacionales como en leyes nacionales y locales, velando en todo momento que con dichos lineamientos, la formación y capacitación institucional procure, fomente y sensibilice a todas las personas del Estado de Jalisco, tanto a habitantes como personas que transiten por él, en el sector público y privado, sobre la perspectiva de género, y con ello garantice la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos humanos de las mujeres.



Marco conceptual

La igualdad³

La prioridad que en este marco conceptual atribuimos al principio de igualdad tiene varias razones: a) cualquier esfuerzo en materia de políticas de igualdad debe partir de una clara y actualizada comprensión de los alcances del término. Desafortunadamente, en muchos casos pareciera que se da por sentado que todo el significado es universal, fijo y universalmente conocido y no es así. b) es de importancia indiscutible esclarecer las confusiones muy frecuentes entre, por ejemplo "igualdad" y "equidad", o entre "igualdad de oportunidades" y el término singular "igualdad sustantiva". Cada uno de ellos tiene su propio significado y no son intercambiables. c) es importante definir los alcances de la igualdad y la no discriminación respectivamente.

Para el desarrollo del marco conceptual relativo a la igualdad, compartimos en esta sección un extracto del desarrollo teórico que sobre el mismo ha realizado Evangelina García Prince en un trabajo que realizó para el PNUD y que constituye uno de los aportes más recientes y vastos en la materia⁴. Por su valor y peso teórico decidimos compartir de manera íntegra dicho desarrollo conceptual en este apartado:

³ Nota: El texto contenido en este apartado sobre el concepto de igualdad y sus subtemas, son extractos del trabajo realizado por la Dra. Evangelina García Prince para el PNUD, titulado: Políticas de Iguldad, Equidad y Gender Mainstreaming. Marco conceptual. Edición revisada y actualizada, PNUD, 2018

⁴ García Prince, Evangelina. Políticas de Iguldad, Equidad y Gender Mainstreaming. Marco conceptual. Edición revisada y actualizada, PNUD, 2018, pp. 36-57. Extracto.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

La igualdad como principio

Entender la igualdad como principio supone considerarla como un enunciado que encierra un valor fundamental, cuyo espíritu es, en el fondo, normativo u orientador y no coercitivo y que como cualquier principio, constituye una referencia para definir el comportamiento. El autor español Antonio Pérez Luño, ha estudiado detalladamente los sentidos que se atribuyen a la igualdad en el marco jurídico español, como valor (en su significado más trascendente), como principio y como derecho fundamental. Como todo principio jurídico, señala, la igualdad tiene mayor concreción que si se la considera un valor, que también lo es en algunos textos constitucionales, como es el caso de España. Además este carácter principista posee consecuencias jurídicas de las cuales a más importante es la generalidad y el que no haya excepciones o privilegios que nieguen la igualdad y promueve las condiciones concretas que la garanticen. Por ello representa un ideal normativo dada la existencia de diferencias diversas entre los seres humanos.

Como principio, la igualdad puede entenderse desde su dimensión de principio jurídico o como principio político e incluso principio ético y en cualquier caso se convierte en una referencia de tipo general y superior. En su carácter de principio doctrinario y normativo apareció por primera vez en un texto legal en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica el 4 de julio de 1776 y poco después aparece como uno de los principios fundamentales sostenidos por la Revolución Francesa, aun con el carácter sexista y excluyente que denunció la valiente e infortunada Olyimpia de Gouges en su "Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana". Con carácter de principio sustantivo la igualdad está enunciada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 y, sobre todo a partir de esta fecha, aparece en la mayoría de las Constituciones, como principio o valor que define, entre otros, el Estado de Derecho.

La igualdad como derecho

La igualdad es un derecho que de una u otra forma, bajo condiciones especiales, generalmente excluyentes, ha estado presente en las definiciones formales básicas del orden social en casi todas las épocas y sociedades, aunque no aparezca como un enunciado jurídico tal como entendemos actualmente los derechos. En las sociedades antiguas la igualdad comportaba precisamente lo contrario: la legitimidad social de las desigualdades y los privilegios que se asignaban a determinados grupos de la sociedad, que eran los iguales entre sí.





Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

El enunciado ha variado con el tiempo, hasta que en su significado formal sustantivo lo encontramos como elemento de base de la estructura jurídica que, desde sus inicios, ha definido al Estado de Derecho primero y luego el Estado Social de Derecho, desde la aparición de éste último a fines del siglo XIX. La afirmación principista de la igualdad en la declaración Universal de los Derechos Humanos fue un punto de partida para que, desde entonces, todos los Pactos y Convenciones de Derechos Humanos lo hayan considerado como piedra angular.



Desde ese sentido jurídico primordial, el derecho a la igualdad se convierte, así mismo en cimiento esencial del concepto de ciudadanía, en el cual la igualdad de derechos es lo que define la dimensión política de la persona, especialmente en sus relaciones con el Estado. Como derecho, la igualdad puede ser definida como una capacidad que poseen todas las personas. Dicha capacidad está formalmente establecida, es decir garantizada y respaldada por el Estado en su marco jurídico, y dota a las personas de fundamentos legales para exigir trato ciudadano equivalente en su acción frente a los poderes públicos, en los instrumentos y en todas las instancias de la acción pública. De esta manera la igualdad es el derecho primordial de la ciudadanía.

La igualdad como concepto

Todo concepto es una construcción mental derivada del contexto de las experiencias, la cual se expresa como significado (abstracciones o ideas) que se atribuyen a un hecho. Este significado atribuido a los hechos está determinado por las percepciones (interpretaciones) que la sociedad construye alrededor de los hechos que significa. En este caso el concepto de igualdad sería el significado que tiene el hecho de la igualdad o la igualdad como un hecho, como parte del contexto de las experiencias de nuestra sociedad.

Una mejor comprensión del concepto de igualdad se logra si entendemos, que la igualdad tiene una naturaleza o condición histórica y relacional, como generalmente se admite. La autora alemana Ute Gerhardt precisa esta condición relacional como la vía por la cual es posible comprender más precisamente el papel que históricamente han jugado las mujeres y los hombres en la construcción del orden de género.

Como concepto relacional, la igualdad expresa la relación existente entre dos objetos, o personas o condiciones y determina por que pueden ser o no



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

considerados como iguales y tácitamente, implica quiénes o qué representarían aquello que es desigual. Es evidente entonces que la igualdad es una normativa a definir, una situación a construir, sobre la base de la existencia de un *tertium comparationes*, que es el aspecto sobre cuya base se realiza la comparación. Pese a que en determinados momentos y circunstancias la igualdad pudo erróneamente haber sido interpretada como un principio absoluto o como una norma estandardizada, es un concepto relacional dinámico.



Todo lo anterior encierra claramente la noción de que el significado de la igualdad ha sido variable históricamente. De hecho, sobran ejemplos en los que las definiciones de la igualdad, aplicada a determinados hechos o situaciones que son absolutamente excluyentes. Y en esto está la base que ha justificado la lucha de las mujeres por lograr la igualdad en relación con algunos criterios que la han definido y que han excluido a la humanidad femenina. Por ello, es importante hacer el esfuerzo por arribar a una definición conceptual que exprese su contenido y significado de manera comprensiva. Por otra parte la dimensión conceptual de la igualdad es base para su consideración como principio y como derecho.

Nuestra época, sobre todo en las últimas décadas ha venido mostrando un creciente interés de ciertos círculos de poder formal y de ciertas organizaciones y movimientos sociales por encontrar una definición de la igualdad que pueda ser entendida como una referencia principista y que simultáneamente pueda dar pie a significados conceptuales de aplicación concreta en las decisiones de carácter político que orientan las acciones de los poderes públicos en los países que integran la comunidad internacional. En esta orientación ha sido especialmente notable la acción de los organismos internacionales cuya documentación fundamental contiene importantes pistas para entender el significado que actualmente se asigna al principio y al concepto de igualdad referido a los seres humanos en general y en algunos casos, con especial referencia a los géneros femenino y masculino.

Desde la Declaración Universal de los DDHH, todas las Conferencias Internacionales de la Mujer que ha convocado la Organización de las Naciones Unidas, han dado sus propias definiciones de lo que entienden por igualdad. Como puede observarse en las Declaraciones sintetizadas en el cuadro anterior, la igualdad en la consideración de la igualdad de derechos es la notación más común a los cinco casos examinados y luego le sigue el aspecto referido a la igualdad en la



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

"dignidad humana". Ambos aspectos ligados tanto a la definición principista como al significado conceptual que se amplía en el resto de los aspectos que pueden observarse en tales definiciones. Sobre la igualdad en la dignidad humana que ha sido un tema al cual ha sido difícil entrar en una clara definición, bien vale la pena recoger las ideas que al respecto nos ofrece Nogueira Alcalá:



El derecho a la igualdad puede ser considerado desde diversas perspectivas, la más básica de ellas, que se encuentra inscrita en todo el derecho constitucional occidental, es la igual dignidad de todas las personas, la cual es independiente de su edad, capacidad intelectual o estado de conciencia, dignidad que es dificilmente definible en abstracto. Esta igual dignidad se predica respecto de las personas naturales y no de las personas jurídicas. Una noción de la igual dignidad de los seres humanos es aquella que se predica como un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta en la autodeterminación consciente y responsable de su propia vida, llevando consigo la pretensión al respeto por parte de los demás y la idea que las personas son siempre sujetos y nunca instrumentos o medios para el desarrollo de otros fines. Es en virtud de esta igual dignidad común a todos los seres humanos donde se fundamentan los derechos humanos o derechos esenciales de la persona humana, que igualmente pertenecen a cada uno y a todos los seres humanos por tener la dignidad de personas⁵.

Nuestro esfuerzo en el presente trabajo va dirigido a proporcionar puntos de reflexión que permitan comprender que se trata de un concepto histórico y relacional que exige su definición en términos contextualizados y dinámicos.

Sentidos básicos que se articulan a la comprensión del principio de igualdad

Para una cabal comprensión del principio de igualdad en su evolución más reciente, no hay que perder de vista lo que hemos dicho acerca de su carácter multifacético y que se trata de un principio cuya construcción ha sido la consecuencia de la fertilización cruzada de diversos elementos teóricos, doctrinarios e históricos, que han determinado su complejidad. Por eso conviene tomar nota de que en su evolución, el significado de la igualdad ha sido producido en un proceso de combinación de hechos y factores diversos: políticos, jurídicos, culturales, sociales e intelectuales. Y con mucha seguridad el amplio acercamiento que vamos a proporcionar en los textos que siguen, podrá ser superado e incrementado, en la medida que se abran nuevos procesos históricos que descubran ocultos intersticios

⁵ Nogueira Alcalá, Humberto; El Derecho a la Igualdad en la Jurisprudencia Constitucional. Ius et Praxis. Año 2, número 2. Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales. Universidad de Talca. Chile. 1997. Pp 235 - 267



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

que por siglos ha mantenido el orden social de la desigualdad en las relaciones de género.

18

Hoy por hoy creemos que una comprensión actualizada del principio de igualdad debe considerar que en la complejidad de su contexto se hacen presentes varios sentidos que se han ido articulando con el correr del tiempo y con el avance que se observa en los procesos sociales respecto a la consideración de los hechos humanos. Estos sentidos que producen un sentido sinérgico del principio de igualdad son: la equivalencia humana o el igual valor humano, la igualdad de derechos, la no discriminación, la admisión de la diversidad y la autonomía o libertad, que pasamos a explicar brevemente.

La equivalencia humana

Hemos observado en párrafos anteriores la importancia creciente y definitiva que se concede a la igualdad en la dignidad humana cuya definición ha sido desarrollada en páginas anteriores. Y aunque se trata de un elemento de gran peso en los sentidos que se agregan a la comprensión de la igualdad, hay que señalar la superioridad que encierra el principio ético de la equivalencia humana de las personas como importante elemento conceptual sobre la significación de la igualdad, aun por encima de las diferencias y la diversidad que puedan originarse en determinadas características, cuya lista cada vez se hace más abultada a medida que los movimientos sociales van ganando terreno en sus luchas por esa igualdad. En este significado, han tenido mucho que ver las propuestas feministas y el debate que se ha generado al interior de este movimiento, el cual de alguna manera se refleja con acentos más o menos profundos en el acervo normativo y propositivo de las políticas públicas.

El pensar feminista sobre la igualdad, pese a la separación entre el llamado feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia, comparte ciertas nociones fundamentales, que a su vez han sido el producto de la reflexión de reconocidas maestras. Han sido muchas las propuestas feministas, pero por su gran difusión queremos destacar las ideas de igualdad que la definen como equivalencia, (equipolencia), equipotencia, equifonía y homologación a cuya difusión amplia han concurrido las ideas de Amelia Valcárcel, Celia Amorós e Isabel Santa Cruz.

Estos sentidos de la igualdad representan un punto de partida irrenunciable del pensamiento feminista. Mujeres y hombres son iguales en el sentido de que son



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

humanamente equivalentes o equipolentes, es decir de igual valor humano. La equipotencia y la equifonía son potencialidades ligadas a la equivalencia humana en términos de capacidades, poder, (equipotencia) y voz propia y autónoma (equifonía) que aún no encuentra realización en la sociedad que discrimina a las mujeres, pero que son condiciones exigibles a una situación de plena igualdad.



La igualdad de derechos y de trato jurídico

A partir de los finales del siglo XVIII, los fundamentos de la Modernidad hicieron de igualdad uno de sus supuestos más indicativos, vinculándola a los derechos contenidos en las leyes. En principio entonces, y más concretamente después de la creación de la Carta Constitucional de los Estados Unidos y de la Revolución Francesa, la idea de igualdad comenzó a ser asociada con derechos y fue fortaleciéndose jurídicamente y enriqueciéndose durante el especialmente cuando a fines de este siglo, el Estado Social de Derecho garantista, alcanzó su plena consolidación. Sin embargo, conviene recordar que la idea moderna de igualdad, ha estado fuertemente impregnada del racionalismo que aportó al pensamiento occidental la filosofía de Emmanuel Kant, que marcó aquella idea moderna con un sentido eminentemente abstracto, formal y racional, que aún prevalece en gran parte de los cuerpos jurídicos de muchas sociedades contemporáneas y que representan huellas profundas del dominio de la racionalidad patriarcal sobre las doctrinas, disciplinas y sobre todo sobre las prácticas que regulan, vigilan y protegen el ejercicio de los derechos. Estas raíces ilustradas y modernas, conviene recordarlo, estaban contextualizadas por una cultura de exclusión de las mujeres, que permitía la existencia de dos regímenes simultáneos en sociedades que se identificaban como igualitarias y que, tal como señala Ana Rubio, permitía dos ámbitos de relaciones humanas: uno en el que prevalecían los principios de libertad e igualdad y otro donde dominaban los principios de autoridad y jerarquía, es decir lo público y lo doméstico.

El igualitarismo puramente nominal es igualitarismo declarativo. En él, la idea de igualdad como mera declaración en términos formales y abstractos, no ha impedido, hasta el presente y por la fuerza de esta tradición idealista, la continuidad de las discriminaciones contra las mujeres en el plano real, de los hechos. El que la igualdad aparezca como principio explícito en los textos jurídicos no ha obstaculizado en modo alguno la continuidad práctica y concreta de la



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

cultura dominada por el poder masculino de apropiación, dominio y control que pesa sobre las mujeres y aun cuando el discurso jurídico siempre ha pregonado la igualdad, en la práctica es una igualdad entre los iguales, es decir los hombres, como se sostuvo en la antigua Atenas.



El pensamiento moderno liberal ha sido la fuente de las ideas que sobre la igualdad hemos manejado en los dos últimos siglos, pero los hechos demuestran palpablemente la deuda que la realidad mantiene con el ideal de igualdad que se sostiene desde el postulado filosófico, desde la doctrina jurídica tradicional y desde el discurso político. Las evidencias que muestran la realidad han puesto en jaque el igualitarismo nominal, muy distante de lo que ocurre en los hechos y que, como abstracción que es, no funciona en la práctica. En su evolución, la idea originaria moderna y liberal de igualdad basada en el criterio idealista de Kant, de que los seres humanos somos iguales por nuestra condición racional universalmente compartida, pasó de esa concepción general a hacerse más concreta alrededor de dos núcleos fundamentales: igualdad de libertades y de derechos, que no escapan totalmente, como meros enunciados, de su formalidad originaria. Hoy por hoy, la comprensión de la igualdad vinculada a la igualdad de derechos es uno de los significados que prevalece, con algunas variantes especializadas, en las esferas de lo jurídico y político. Sobre estas bases se hace evidente la pertinencia de la idea de igualdad a la concepción clásica y formal de la ciudadanía, entendida como derechos o capacidades jurídicas para actuar frente al Estado. Aunque las tres perspectivas que se anotan en el cuadro anterior han sido primordiales y parecieran confluencias separadas, actualmente tienden a conjugarse y a ser enriquecidas con otros significados esclarecedores que enriquecen el panorama.

Considerando la situación alcanzada en el avance de la reflexión sobre la igualdad, sobre todo la que permea con mayor frecuencia el espacio de las políticas públicas, la tradición prevaleciente más cercana a las políticas públicas ha tendido principalmente a dar sentido al principio de igualdad en función de los derechos consagrados en la Ley. La igualdad por la que se lucha y alrededor de la cual giran las demandas de los sectores excluidos, por razones de género, o edad u origen étnico, o algún otro factor, es la igualdad en la Ley, sobre la base de la ya considerada equivalencia humana de las personas. En la igualdad de derechos se entretejen temas muy diversos que son objeto de la reflexión en la doctrina jurídica en general y en el pensamiento feminista. Uno de ellos que hay que considerar primordialmente en la concepción más actualizada es que la Igualdad se refiere no



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

sólo a cuestiones normativas, a las capacidades consagradas como derechos en las leyes, sino también a cuestiones fácticas, es decir al trato que se recibe en virtud de tales capacidades, es decir igualdad de recibir igual protección de la Ley e igual tratamiento y respeto ante la Ley: se trata pues de entender la igualdad en la Ley (derechos consagrados) y como igualdad ante la ley (trato jurídico recibido). En el marco de estos temas conviene mencionar por ejemplo la diferencia que debemos apreciar entre dos expresiones que falsamente podrían asimilarse como un mismo asunto: la igualdad de derechos y el derecho a la igualdad del que ya hemos hablado en párrafos anteriores. La igualdad de derechos ha venido siendo tratado como un tema genérico que, incluso ha llegado a tomarse como equivalente de la expresión "igualdad ante la Ley", lo cual no es del todo correcto.

21

Se trata de un tema complejo en torno al cual hay un extenso debate filosófico, doctrinario y jurídico, en él que aparecen no sólo la "igualdad en la ley" sino, también, la "igualdad ante la ley", vinculados a la reflexión desde la perspectiva jurídica, principalmente. La igualdad en la ley se refiere al contenido de la ley para que exprese claramente que los derechos que consagra puedan ser ejercidos por todos en igualdad de condiciones. La igualdad ante la ley se refiere a la garantía de que todos recibirán igual protección de la ley y recibir igual protección y respeto por quienes tienen institucionalmente la responsabilidad de hacer cumplir la ley.

Autores como Pérez Luño, a quien hemos citado anteriormente, señalan que esta igualdad ante la ley, además de los derechos que ella consagra, debe ser interpretada como una exigencia de generalidad, como exigencia de equiparación, como exigencia de diferenciación y, finalmente como exigencia de regularidad del procedimiento, lo cual plantea con gran claridad las múltiples y concretas implicaciones que supone la igualdad ante la ley. Estas afirmaciones se quedan cortas ante la riqueza y variedad de la reflexión teórica sobre todo al interior del pensamiento liberal en sus diferentes tendencias. Por otra parte, la crítica feminista del derecho patriarcal advierte sobre la necesidad de considerar la naturaleza y el origen de los derechos que se consagran como iguales para mujeres y varones y la inadmisibilidad de que los estándares normativos que definen los derechos respondan a los criterios patriarcales tradicionales que consagran la universalidad del hombre y lo masculino.

El reclamo de igualdad que han hecho las mujeres por sus derechos ante la ley, no puede ser interpretado como una aspiración de las mujeres a ser equiparadas o alcanzar identidad con lo hombres. Por el contrario los derechos en perspectiva de género en lo que a la igualdad se



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

refiere tiene que ver con la consideración de las mujeres como personas y tal como afirma Ute Gerhard si hablamos de personas no necesariamente estamos hablando de hombres. El término "persona" a menos que venga acompañada del calificativo "humana", parece cargar sobre sí un histórico sesgo androcéntrico.

22

La no discriminación

La no discriminación es política y jurídicamente un principio complementario, pero, en nuestro criterio, no equivalente, al de igualdad. Es un principio que ha logrado notable desarrollo gracias a la doctrina de los derechos humanos. A partir de la definición primaria que establece el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, sobre el significado de "discriminación racial", se han inspirado gran parte de las definiciones de no discriminación que son de común empleo en otros instrumentos y en legislaciones y otras políticas nacionales. En dicho artículo se reconoce como discriminación racial: "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública". Esta definición es recogida en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, cuyo primer artículo señala que "discriminación contra la mujer" denotará: "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Es importante hacer notar que gran parte de las luchas por los derechos de las mujeres, durante largo tiempo, estuvieron inspiradas en el combate a la discriminación. Este fue un tema emblemático hasta hace relativamente pocas décadas. La igualdad se daba como el logro consecuente al de la no discriminación. El principio de igualdad afloraba y se entretejía en los discursos, pero la lucha contra la discriminación era el estandarte de la reivindicación de la igualdad que era simplemente un enunciado en algunos cuerpos jurídicos formales. La Convención CEDAW, que entró en vigor en 1981, es una prueba de esto. Es el



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

instrumento de los derechos de las mujeres que tiene como propósito eliminar la discriminación y por eso es este el principio que se enuncia en su primer artículo.

23

Si bien es cierto que en el artículo 2 de la CEDAW se ocupa de la igualdad y menciona el principio, el concepto central del instrumento es la no discriminación: Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

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

En nuestro criterio el principio de no discriminación ha sido una vertiente fundamental en el impulso que cobraron las luchas de las mujeres por sus derechos y tuvo un enorme valor estratégico, históricamente hablando; sin embargo, el eje en el cual deben centrarse los esfuerzos en materia de políticas públicas es, sin duda el principio de igualdad, lo cual no excluye el enunciado, el desarrollo y la mención explícita del principio de no discriminación y de sus diversos tipos, que resulta



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

fundamental para lograr la cabal comprensión de lo que la igualdad significa e implica.

24

Lo que planteamos pareciera sencillo, pero supone un cambio cualitativo importante en la visión de los esfuerzos institucionales y sociales. Se trata de una distinción en la que juegan elementos de carácter ideológico de raíces muy arcaicas que hacen que la lucha por la igualdad plantee mayores dificultades que los esfuerzos y las luchas contra la discriminación. No se trata de una sutileza sino de un fenómeno histórico concreto. Tal como ha señalado Alda Facio: "Con el tema de la igualdad entre los sexos pasa algo contradictorio: todo el mundo dice estar a favor de que no haya desigualdad pero no todo el mundo está a favor de la igualdad".

En todo caso, igualdad y no discriminación son, como hemos señalado, principios que se complementan en su significado y ambos son necesarios. Actualmente la declaración de igualdad se conjunta con la prohibición de la discriminación con base en criterios como el sexo, la raza, etc., sin que esto disminuya el carácter superior jurídica y doctrinariamente del primero.

Conviene tener presente que el peso doctrinario que mantiene la tradición de los esfuerzos por liquidar la discriminación es tan fuerte que una nueva rama de los derechos emerge, sobre todo con gran desarrollo en los países europeos, con el nombre de "Derecho Anti Discriminatorio". Sin embargo, los avances en la discusión teórica están abriendo caminos importantes a la plena comprensión del principio de igualdad, aun cuando sea indispensable echar mano de la no discriminación en determinadas circunstancias.

La admisión de la diferencia o diversidad

Esta dimensión se agrega al sentido de la igualdad y aflora en la más reciente evolución teórica, que puso sobre el tapete el valor de la diferencia y, en nuestro criterio, tuvo como motor contextual y genérico principal, la explosión postmoderna que se inició desde los finales de los años 60 del siglo pasado.

Pudiésemos pensar que el impacto de la postmodernidad, con todo el empuje que supuso y aún supone el que fuese un pensamiento que interroga crítica y frontalmente a la Modernidad, fue la fuerza que dio fundamento al reconocimiento de la diferencia como verdadera expresión de lo real. Hemos creído y sostenemos que, de alguna manera, la influencia postmoderna abrió una puerta franca a la consideración de los factores relacionados con las diferencias de género; sin embargo, es tan profunda, tan estructural y sólida la exclusión genérica histórica contra las



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

mujeres y lo femenino, que ese impacto real no se ha reflejado hasta el presente en la teoría política oficial o dominante sobre la democracia.

25

Hemos dado un salto de la modernidad a la post modernidad. La idea del valor de la diferencia y la diversidad en la consideración de la igualdad ha tenido un impacto notable hasta el presente y ha dado lugar a notables avances en la filosofía política. El impacto de los criterios de la diferencia y/o diversidad tiene que ver con su interpretación como factores de mediación en la interpretación filosófica y política de la igualdad, aunque su aceptación en el plano jurídico aun encuentra resistencias, y ha abierto la puerta a un debate que apenas se inicia alrededor de la idea de la posibilidad de existencia de, por ejemplo, un derecho sexuado.

De más está decir que este criterio del valor de la diferencia y la diversidad, pivota gran parte de la reflexión del pensamiento feminista más actualizado sobre el tema de las relaciones entre el Estado y la Sociedad, la ciudadanía, los derechos y la igualdad, aunque hay conciencia plena de que se tata de un desafío descomunal al paradigma hegemónico androcéntrico que domina los sistemas que integran el orden social. El reclamo por la igualdad de las y los diferentes ha enfrentado numerosas trampas, casi todas originadas en el derecho androcéntrico, que ha venido produciendo fórmulas distintas para dar satisfacción a las demandas de la diversidad. Una de ellas parece encerrarse en el llamado "derecho de las minorías" que funciona como un derecho paralelo y que califica de minoría —con todas las connotaciones que este término encierra—a amplios sectores de la población y que en esencia mantiene la hegemonía de la "mayoría".

Una crítica poderosa a este tipo de tratamiento de minorías, tal como se practica, es que las convierte en compartimientos estancos, que borran el peso de la universalidad igualitaria de los derechos fundamentales en todo su alcance.

La igualdad en la diferencia y en la diversidad supone, en primer lugar, su reconocimiento y, luego, que se respeten y se proteja la integralidad de los derechos, lo cual no descarta de ninguna manera la necesidad de normativas específicas en ciertos casos, si contribuyen al logro de la igualdad real y sustantiva, como en el caso de las medidas de acción positiva. Es en este sentido como el jurista italiano Luigi Ferrajoli reivindica el valor normativo de la igualdad, como un principio complejo. A tal fin destaca la importancia de analizar la relación entre la igualdad como norma y los hechos representados por las diferencias y las



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

desigualdades, ambas constituidas por diversidades de naturaleza distinta. Las diferencias se refieren a la diversidad en los rasgos que conforman las identidades personales: el sexo, la pertenencia étnica, la nacionalidad, la lengua, la religión y las opiniones políticas. Por su parte, las desigualdades se refieren a las diversidades en condiciones económicas y materiales que viven las personas.



El principio de igualdad tendría como propósitos: a) proteger las diferencias identitarias, valorarlas y tutelarlas y b) reducir o eliminar las desigualdades. Esto es lo que el autor significa como "la igual valoración jurídica de las diferencias".

Interseccionalidad

Uno de los avances que en los últimos años ha cobrado el tema desde la crítica feminista contemporánea es la teoría y metodología de la interseccionalidad como referencia indispensable para actualizar la definición del concepto de género. A la consolidación de la teoría de la interseccionalidad, han concurrido diversas fuentes reflexivas en el feminismo y fuera de él: feminismo post colonial, multiculturalismo, marginalismo, subjetividad en tránsito, localismo, entre otros.

La interseccionalidad es una metodología feminista que de algún modo se conecta con elementos básicos de la visión que se desarrolla en la, también metodología, de transversalidad. La Agencia AWID, que ha sido pionera en su difusión, la define de la siguiente manera:

La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.

La conexión más directa que podemos enunciar entre el tema de la interseccionalidad con la igualdad, es que gracias al análisis interseccional quedan de manifiesto los diversos tipos de discriminaciones, desigualdades y desventajas que comporta la combinación de las identidades concurrentes, lo cual genera específicas demandas para las acciones a favor de la igualdad.

La fuerte crítica que se ha desarrollado desde ciertos feminismos al concepto clásico de género, tiene que ver con el supuesto de que éste habría sido enunciado desde una visión privilegiada que no refleja las diversidades y que vendría a ser una perspectiva unicéntrica de mujeres blancas, heterosexuales, cristianas, de clase media y sin rasgos de minusvalía, que difícilmente, como concepto, puede tener toda la capacidad de inclusión determinada por la diversidad de las mujeres, la



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

cual requiere una visión multicéntrica que, como señala la investigadora italiana María Caterina La Barbera, permita construir un concepto "más realista" del género que dicha autora postula como "género interseccional".



Este tipo de postura feminista que resulta para algunas y algunos especialistas, diferencialista a ultranza, es visto con cierta prudencia por otras feministas, quienes como la especialista Rosa Cobo, sostiene, desde su visión de la multiculturalidad, la legitimidad de reconocer y de hablar de las diferencias respecto de la igualdad, sin perder de vista, afirma, que la igualdad representa el paradigma político por el cual abogan y luchan las feministas y que no puede ser sustituido por la diferencia. Ya que es desde el sentido político de la igualdad (y de las desigualdades) desde donde, según esta autora, se pueden reivindicar los derechos de los grupos oprimidos.

La aceptación de la diferencia/diversidad como una condición de lo real supone, por una parte, que el ideal de igualdad como imperativo universal que nos hace a todas y todos formal y abstractamente iguales ha quedado, al menos en la filosofía política, a un lado; supone el reconocimiento y la aceptación de la diferencia/diversidad en cuanto a construcciones biológicas, culturales y en el plano de las necesidades e intereses, en este caso, las de género, de mujeres y hombres, o aun en el propio colectivo de mujeres.

Como dice Gerhard, a quien ya hemos citado anteriormente, el principio de igualdad asume las diferencias entre hombres y mujeres; pero al mismo tiempo supone que el hecho de que reciban trato igual en virtud de la ley, no les hace idénticos, sino capaces de preservar esta diferencia. Pero, por otra parte, nos obliga a estar atentas y atentos a las variadas interpretaciones que se pueden originar desde ese supuesto, ya que pudiese ocurrir que aun con la aceptación de la validez de la diferencia/diversidad, el patrón masculino puede mantener su condición dominante y representar el paradigma al cual hay que igualar.

Tenemos una base común de "iguales", como referíamos al inicio en el Art. 1 de la Declaración Universal, pero evidentemente la identidad de las personas está dada por sus diferencias y son precisamente éstas las que tienen que ser tuteladas, respetadas y garantizadas en obsequio al principio de igualdad. Resumiendo, diferencia no es el opuesto de igualdad, y menos puede considerarse que se contraponen. Lo que sí es necesario precisar es que, ignorar una diferencia relevante, como la que existe entre las mujeres y los hombres o la que distingue a los Pueblos Indígenas de poblaciones de otros entornos culturales, lleva a construir una discriminación que viola el principio de igualdad.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

La diferencia y la diversidad han estado presentes en el sistema normativo de nuestras sociedades, pero no en el sentido que ahora se le otorga en relación con la igualdad como principio normativo superior. Anteriormente, las diferencias pudieron existir, pero ser ignoradas, lo cual implica una negación total del principio de igualdad; pudieron ser consideradas para otorgarles valoraciones jerárquicas que dieran cuenta de privilegios y exclusiones, lo cual jurídicamente también negaría la validez del principio de igualdad; han llegado a ser aceptadas como parte del principio de igualdad, sobre todo entre mujeres y hombres, pero condicionando tal igualdad a que las mujeres se asimilen a los patrones masculinos que dominan. La aceptación del principio de la diversidad y la diferencia en una concepción avanzada y democrática de la igualdad tiene que ver con la equivalencia jurídica de las diferencias.



La autonomía personal

Esta dimensión ha sido oficialmente reconocida en conexión con la igualdad porque ambos conceptos constituyen el contenido del tercer Objetivo del Milenio aprobado por la comunidad internacional en la Asamblea General de las Naciones Unidas. Y es parte de la construcción progresiva que se ha venido añadiendo al sentido cabal de la igualdad de mujeres y hombres. Es evidente que toca con la necesidad de que la igualdad concretada en políticas y acciones que eliminen las desigualdades, debe tener un efecto de ruptura en el sometimiento y generar una conciencia de libertad en las mujeres. Se basa en la postulación ampliamente admitida de que sin libertad no hay igualdad. Su aceptación como un sentido que se agrega a la igualdad se vincula con el hecho de que el rasgo más sólidamente estructurante de las identidades de género, de la feminidad y la masculinidad patriarcales, es el nexo dominación-dependencia.

La autonomía es también un rasgo subjetivo de la igualdad como algunos de los anteriormente señalados y que se articula coherentemente con la posibilidad del ejercicio de la igualdad de derechos en forma definitiva. Baste que coloquemos el tema de la igualdad en clave de ejercicio ciudadano para darnos cuenta del enorme valor que cobra la autonomía como condición de posibilidad de ella.

En el espíritu de las ideas de Amartya Sen en "Desarrollo para la libertad", la autonomía estaría referida a la libertad de las personas, independientemente de su género o alguna otra característica que pueda dar lugar a discriminaciones, para decidir las acciones que van a emprender, las aspiraciones que desean lograr y los atributos personales que quieren desarrollar y que según su criterio son valiosos



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

para ellas mismas. A esto habría que agregar la conciencia o no aceptación de cualquier especie de sometimiento que vulnere su dignidad humana.

29

El principio de equidad

El tema de la equidad siempre ha estado presente en el discurso político reivindicativo operante de los grupos que luchan por la igualdad. Ha sido una constante de gran parte de las demandas de las mujeres y en general del feminismo. Pero no siempre, y aún lo podemos comprobar, se tiene clara la diferencia entre lo que es igualdad y lo que es equidad. Sólo en los últimos 10, máximo, 15 años, se hacen presentes aportes que contribuyen a la claridad sobre el vínculo igualdad/equidad y sus respectivas notas diferenciales.

La conocida especialista costarricense Alda Facio comenta que en nuestra región la confusión entre igualdad y equidad es más frecuente que en otras regiones y señala contundentemente que no son términos equivalentes porque "la equidad no exige eliminar las desigualdades y discriminaciones que existen contra las mujeres". Sin embargo en la filosofía política los antecedentes de su elaboración filosófica datan de los años 70 y se ubican, principalmente en la obra de John Rawls.

La tesis liberal de Rawls parte de la igualdad de derechos que define a la ciudadanía en democracia. En su obra magna, la Teoría de la Justicia, publicada en 1971, de enorme influencia desde entonces en la Teoría Política y el Derecho, sostiene una concepción de la Justicia que se fundamenta en la admisión de las diferencias reales existentes entra las personas, por lo cual el logro de la igualdad de derechos que es un imperativo de la democracia, exige actuar con justicia en la distribución de los medios que aseguren la igualdad de oportunidades para todas y todos en el ejercicio real de esos derechos. Los dos principios esenciales que definen el pensamiento de Rawls son:

"Primer Principio: Cada persona ha de tener un derecho igual al más amplio sistema total de libertades básicas, compatible con un sistema similar de libertad para todos. "Segundo Principio: Las desigualdades económicas y sociales han de ser estructuradas de manera que sean para: a) mayor beneficio para los menos aventajados, de acuerdo con un principio de ahorro justo, y b) unido a que los cargos y las funciones sean asequibles a todos, bajo condiciones de justa igualdad de oportunidades".

Esta minúscula síntesis de las ideas fundamentales de este autor que conmovió los cimientos de su tiempo hasta el presente en las disciplinas antes señaladas, revelan el aporte plural de sus ideas a las luchas por la igualdad: a) el relevamiento del



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

criterio de la diferencia como elemento indispensable a considerar en la igualdad; b) la idea de justicia como equidad, que fue, por cierto el título de una de sus primeras obras; c) la simiente filosófica y doctrinaria de lo que posteriormente llamaríamos medidas afirmativas o medidas de acción positiva; y, d) el planteamiento de la igualdad de oportunidades como otro elemento importante a considerar en la justicia y la igualdad.



Cuando hablamos de equidad es necesario tener presente que igualdad y equidad no son sinónimos, ni intercambiables y esto, aparte de la fundamentación filosófica que se ha derivado de los planteamientos de Rawls, ya es doctrina de los derechos humanos de las mujeres. Esta misma afirmación ha sido refrendada en numerosas recomendaciones hechas por el Comité CEDAW en los años más recientes. Según Yolanda D' Elia y Thais Maingon la equidad se define como:

"...un principio asociado a valoraciones éticas, morales y políticas sobre la idea de lo que es "justo" ... La equidad es un principio ético-normativo, asociado con lo justo, que comprende los siguientes aspectos: - Parte de un algo fundamental (necesidad, capacidad o potencial) en el que nadie debe estar en desventaja. - Tiene carácter social y no solamente individual.- Incide en la distribución de poder, derechos, oportunidades y opciones.- Tiene por función cerrar las diferencias injustas."

Al establecer las diferencias con la igualdad, ambas autoras afirman respecto a la igualdad y la equidad, lo siguiente:

La equidad y la igualdad son principios estrechamente relacionados, pero no significan lo mismo. En una sociedad verdaderamente justa, los principios de equidad e igualdad no se anulan uno al otro, ambos se aplican porque son interdependientes: ninguno es suficiente sin el otro. La equidad se asocia con oportunidades, mientras que la igualdad tiene que ver con el reconocimiento social y legal de derechos y el ejercicio de poder. En una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, es dificil que haya oportunidades para todos. En una sociedad de iguales donde no hay equidad, habrá una igualdad restringida porque todos somos diferentes desde el punto de vista biológico, social y cultural, y necesitamos cosas distintas en tiempos distintos.

Compartimos ampliamente estos criterios. La equidad tiene como propósito último contribuir a lograr la igualdad, por encima de las diferencias que puedan existir, cualquiera que sea la naturaleza de esas diferencias que puedan crear desventajas para unas personas frente a otras.

La equidad se hace presente en el trato que se brinda las necesidades e intereses de las personas que son diversas o diferentes. La equidad se hace posible cuando el trato concreto, práctico, que se da a las personas está basado en la consideración



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

justa de las necesidades e intereses impuestos por la diferencia, de manera que ese trato justo permita lograr que la igualdad de derecho o de jure (la que está en la ley, en la norma) se haga real, se exprese en los hechos, aun cuando las personas presenten diferencias. La equidad es lo que va a permitir dar trato diferente a quienes están en desventaja, para que tengan la posibilidad de lograr sus objetivos comunes en condiciones de igualdad frente a las otras personas. Por eso la equidad supone trato diferencial a favor de quienes están en desventaja, tal como lo planteo hace más de treinta años John Rawls. Aunque parezca una diferencia sutil, conviene señalar que el trato diferenciado es el instrumento que posibilita la equidad; la equidad es la resultante del trato diferenciado. Son términos muy cercanos que es conveniente manejar y tener claros, ya que constituyen parte sustantiva del creciente glosario que se anexa a los desarrollos intelectuales, metodológicos y técnicos de las políticas de igualdad.

Esta cercanía es lo que ha permitido hablar de trato equitativo para significar el trato justo. Hay una mutua implicancia de ambos conceptos. Pero ello, lejos de generar confusión, es una ampliación intelectual del horizonte que está creando la teoría sobre las políticas de igualdad. Esta equidad que se logra gracias al trato justo, diferenciado, de acuerdo con las necesidades e intereses diferentes, exige la aplicación de acciones deliberadas que corrijan las desventajas y eliminen las desigualdades originadas en diferencias, sean estas de género, de edad, de origen étnico o por cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en hombres y mujeres. facto e igualdad de derecho o igualdad de jure, a la condición de issue político en la discusión internacional. No era una novedad en la discusión sobre la igualdad, porque gran parte de la reflexión jurídica de avanzada a la que dio lugar el Estado Social de Derechos, sumado a la crítica suscitada desde los ambientes feministas del activismo, fueron arrinconando deslegitimando progresivamente el concepto idealista, abstracto o nominalista de igualdad. Estas contribuciones fueron construyendo un andamiaje suficientemente fuerte desde el punto de vista conceptual para dar legitimidad a esta importante diferencia que entró finalmente a formar parte de la agenda institucional.

En situaciones reales con grandes desigualdades, no es posible logar la igualdad si no se instrumentan políticas de equidad, lo que hace a la equidad indispensable para alcanzar la igualdad. Es evidente, que las Acciones afirmativas o Acciones





Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Positivas, o como se les llama en ciertos contextos, las Discriminaciones Positivas, resultan instrumentos fundamentales de la equidad para el logro de la igualdad.

32

Conceptos básicos de género

Análisis de Género⁶: Es un procedimiento básico para comprender, en contexto, y en base a evidencias, las problemáticas que abordan las políticas, programas y proyectos desde una perspectiva de género.

Aplicado a procesos de desarrollo, el análisis de género considera cuatro elementos:

- 1) Análisis de los roles: que desempeñan mujeres y hombres en diferentes ámbitos: reproductivo, productivo, toma de decisiones y gestión comunitaria, etc.
- 2) Análisis de las necesidades: distinguiéndose entre necesidades prácticas e intereses estratégicos.
- 3) Análisis de la condición y la posición de género de mujeres y hombres.
- 4) Análisis de los recursos: a los que tienen acceso y controlan: empleo, capital, educación, tecnología, información, uso del tiempo, etc.

En seguida te explicamos en qué consiste cada uno de estos elementos:

1. El análisis de los roles de género

Implica hacer un análisis del contexto de la población beneficiaria con la que vamos a trabajar o a desarrollar alguna política, programa o proyecto. El análisis de los roles de género tiene que ver con identificar cómo está configurada en determinado contexto la división sexual del trabajo y qué roles se atribuyen a las mujeres y a los hombres tanto en el ámbito de la vida pública, como privada. Por ejemplo, si vamos a hacer una intervención en determinada comunidad el análisis de los roles de género implicaría identificar la vocación productiva del lugar y qué papel juegan los hombres y las mujeres en las actividades productivas de la zona, así como también identificar qué otros roles juegan mujeres y hombres en la comunidad, tales como la participación y representación política, la participación en determinadas actividades relacionadas con el desarrollo comunitario, la vida religiosa, las celebraciones populares, entre otras. Y en la vida privada identificar

⁶ Benavente R. María Cristina y Valdés B. Alejandra. *Políticas públicas para la igualdad de género* (CEPAL, 2014)



PNUD, 2006, pp. 14

Lineamientos

Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

qué roles desempeñan mujeres y hombres, tales como el cuidado de hijas e hijos, las tareas domésticas y las tareas de producción de traspatio o autoconsumo, si es que estamos en un contexto rural.



2. El análisis de las necesidades

Desde la perspectiva de género en el desarrollo (GED) el análisis de las necesidades de una población determinada se divide en dos tipos: necesidades prácticas e intereses estratégicos.

Esta diferenciación surgió para distinguir las políticas públicas focalizadas en las mujeres -políticas que responden a las necesidades propias del rol socialmente asignado a las mujeres-, de aquellas políticas públicas cuya finalidad central es el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y que implican generar o promover cambios socioculturales en el mediano y largo plazo.

Necesidades prácticas: son las que derivan de los roles socialmente aceptados para mujeres y hombres. En el caso de las mujeres, refiere a las necesidades derivadas de la esfera doméstica: madre, esposa, ama de casa. Responden a las necesidades inmediatas vinculadas con las carencias o insuficiencias de servicios y bienes materiales básicos, que sufren las familias y las comunidades y que motivan a la participación femenina en la esfera pública. Se expresan a partir de la condición que vive la mujer en el terreno doméstico y se dirigen a mantener la supervivencia humana. Estas necesidades prácticas no cuestionan la subordinación ni la desigualdad de género, pero de los mismos sí pueden surgir nuevos intereses relacionados con las necesidades estratégicas de género⁷. Para la OEA, las necesidades prácticas "refieren a las necesidades inmediatas de mujeres y varones según sus contextos de vida como: agua potable, alimentos, derecho a vivir sin violencia, acceso al trabajo y servicios de salud y de educación para si mismas/os y sus familias. Cada uno les pueden asignar una prioridad distinta a dependiendo de los roles que juegan en la comunidad y en la familia. Por ejemplo, en función de la división sexual del trabajo, ellas suelen asignar prioridad al acceso al agua potable y ellos a obtener un mayor ingreso para ayudar a mantener a sus familias. Por supuesto estas opciones revelan la vigencia de estereotipos que es necesario modificar. Es posible satisfacer las necesidades prácticas de ambos por

⁷ Massolo, Alejandra. Desarrollo local con equidad de género: reflexiones. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); coordinadora Ondina Castillo, 1a. edición, San Salvador, El Salvador,



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

medio de actividades de desarrollo y apoyo técnico, equipos, capacitación, bombas de agua, clínicas, un programa de crédito, subsidios u otros recursos. Existe una tendencia de los organismos donantes y de los gobiernos a satisfacer las necesidades prácticas principalmente a través de proyectos en lugar de políticas; también a enfocarlas en el nivel micro. Sin embargo, los marcos políticos generales pueden tener un impacto en las necesidades básicas de mujeres y hombres.⁸"



Intereses estratégicos:. Se dirigen a la transformación de las relaciones sociales de género y a la adquisición de libertad, igualdad real, autoestima y empoderamiento, según el contexto sociopolítico y cultural de donde emergen y se expresan. Se relacionan con el acceso al ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, tales como el derecho a una vida libre de violencia, al control del propio cuerpo y los derechos reproductivos, el derecho al sufragio, a ser electa y a ocupar cargos públicos, el derecho al trabajo remunerado y a la educación de las mujeres, entre otros. Se orientan a mejorar-elevar la posición de la mujer en la sociedad: el ejercicio de sus derechos, su participación pública en la toma de decisiones, su autonomía personal, el acceso a la educación, capacitación, empleo, identidad cultural, recreación, deportes, y la autonomía económica.

3. El análisis de la condición y posición de género

Condición de género: Se refiere a la situación material de vida en que se encuentran las personas: pobreza urbana y rural, privaciones de servicios y bienes básicos, falta de acceso a la educación, al empleo y la capacitación, excesiva carga de trabajo y falta de disponibilidad de tiempo. La condición de género nos permite identificar cuáles son sus necesidades más apremiantes de mujeres y hombres, aquellas de las que depende su subsistencia y que definen en gran medida la calidad de vida de las personas. La condición de mujeres y hombres se encuentra estrechamente relacionada con los roles de género que son atribuidos social y culturalmente a unas y otros¹⁰. Por ejemplo, una condición específica de las mujeres en determinados contextos rurales se relaciona con una alta incidencia de

⁸ Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA. Incorporación del análisis y de la equidad e igualdad de género como temas y objetivos transversales en los programas de la OEA, 2018.

⁹ Massolo Alejandra. El desarrollo local con perspectiva de género. Agricultura, sociedad y desarrollo, volumen 3, 2006.

¹⁰ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Desarrollo local con equidad de género: reflexiones/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), coordinadora Ondina Castillo. 1ª edición, San Salvador, El Salvador, PNUD, 2006, pp. 13.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

enfermedades respiratorias en mujeres y niñas. Dicha problemática se encuentra vinculada comúnmente al hecho de que la mayoría de las mujeres y niñas son las responsables de la preparación de alimentos usando leña, lo que afecta su salud. Conocer la condición de género de mujeres y hombres nos permitirá identificar las necesidades prácticas de unas y otros.



Posición de género: es el lugar que las mujeres ocupan en la sociedad y la valoración social adscrita a esos lugares. En términos generales, podemos afirmar que las mujeres, alrededor del mundo, ocupan lugares de menor rango, prestigio y categoría que los hombres o bien, que los puestos o el lugar que ocupan es socialmente menos valorado que el que ocupan los hombres. Lo anterior se refleja, por ejemplo, en la baja participación de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas e instituciones públicas, o bien, en las estructuras regionales y locales de toma de decisiones, sean éstas un consejo de ancianos, una oficina municipal o un gobierno regional¹¹. Conocer la posición de mujeres y hombres nos permitirá a su vez identificar los intereses estratégicos de género de unas y otros.

4. El análisis de los recursos

Este análisis permite distinguir el grado en que las mujeres y los hombres pueden apropiarse de los recursos en dos dimensiones:

Acceso: Oportunidad de hacer uso de recursos para satisfacer sus necesidades e intereses personales o colectivos. Por ejemplo, las mujeres de alguna comunidad pueden tener acceso a subsidios económicos que provee el gobierno para abatir la pobreza y el hambre, pero quizá no tengan poder de decisión sobre cómo usar esos recursos, es decir carecen de control sobre estos.

Control: Posibilidad de tomar decisiones de manera permanente sobre los recursos cuando se requieran. Por ejemplo, si una mujer tiene el título de propiedad de su tierra, puede decidir qué hacer con ella y beneficiarse de lo que ésta produzca.

Figura 1. Análisis de recursos

⁻

¹¹ Volio Monge, Roxana. *Travesías de las mujeres por los derechos humanos, el desarrollo y la participación política,* en: Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes, UNAM, México, 2009, pp. 469.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género



Análisis de Género

Fuente: Elaboración Subsecretaría de Igualdad de Género, SISEMH, 2019.

Ámbitos público y privado: Las relaciones sociales de género están determinadas por una manera de comprender la división entre la vida pública y la privada, que ha contribuido a segmentar los espacios de acción para las mujeres y los hombres a lo largo de la historia. En esta división, la vida pública refiere a la esfera en que se produce el reconocimiento y ejercicio de los derechos, y la privada, al espacio donde se satisfacen los intereses particulares de las personas y las familias. Conforme a esta división, las mujeres quedaron excluidas de la esfera pública sin prerrogativas para participar en las decisiones del Estado y en los intercambios del mercado por derecho propio. En su lugar, se les asignó la salvaguarda interna del ámbito privado y familiar, quedando subordinadas a la autoridad masculina y con un estatus jurídico diferente al concedido a sus congéneres varones. El fundamento de esta explicación, según los padres de la Filosofía Política Moderna, estriba en la diferencia de la naturaleza humana femenina, cuyas cualidades reproductivas la acercan al mundo de las emociones y el cuidado de la familia, distanciándola del mundo de la razón, el interés y el bienestar colectivo. Con base en estas explicaciones, las sociedades modernas han construido un imaginario que segmenta la participación de mujeres y hombres en la sociedad, afectando inequitativamente su acceso a las oportunidades y a la disposición de recursos materiales (tierra, maquinaria, créditos, capital) y no materiales (capital cultural, derechos, autoridad). Asimismo, esta división ha fundamentado la asignación arbitraria de atributos y posibilidades que valoran lo masculino como superior y lo femenino como inferior, dando lugar a una asimetría social que se ha reforzado con el paso de los años mediante mecanismos sociales, económicos, culturales y jurídicos que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres. Así lo demuestran



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

algunos datos internacionales: Las mujeres realizan 52 por ciento de las horas trabajadas en el mundo, pero sólo es pagado un tercio de estas horas. Las mujeres constituyen dos terceras partes de los 960 millones de personas que no saben leer ni escribir. Las mujeres son dueñas de sólo 10 por ciento del dinero que circula y del uno por ciento de la tierra cultivada en el planeta. Dos terceras partes de los mil 300 millones de personas pobres en el mundo son mujeres. Cada minuto muere una mujer debido a complicaciones derivadas del embarazo y del parto. La mayoría de los fallecimientos podrían evitarse. Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 50 por ciento de las mujeres embarazadas en todo el mundo padece anemia. Hoy día es posible identificar las brechas de la desigualdad de género en diversos aspectos sociales, gracias a que algunas fuentes de información están desagregadas por sexo. No obstante, la división social que segmenta la participación social de mujeres y hombres, como tantas otras, son resultado de convenciones sociales históricas que actualmente, y por la influencia de la perspectiva de género, son cuestionadas¹².

Brechas de Género: Indican la distancia que separa a mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras. Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es un elemento fundamental en el análisis de género, pues permiten dar cuenta de la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitan el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación¹³.

Dimensiones del género como categoría de análisis: existen cuatro dimensiones, todas ellas interrelacionadas, es decir, no se puede entender una sin todas las demás: una teórica, una metodológica, una política y una personal. El género es un cuerpo teórico que explica de qué modo y con qué argumentos las mujeres fueron despojadas de su condición de ciudadanas y de los derechos que esta condición conlleva. Asimismo, explica la desigual relación entre los hombres y las mujeres, los privilegios concedidos a unos en detrimento de los derechos de las otras. El análisis teórico realizado a partir de la categoría de género ha modificado la concepción



 $^{^{12}}$ ABC de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2008, pp. 14.

¹³ ABC de Género en la Administración Pública, Inmujeres, México, 2007, pp. 18



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

38

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

sobre los hombres, las mujeres y las relaciones entre ambos en todas las ciencias sociales, económicas y políticas. Desde esta nueva visión han sido revisadas la historia, la política, la economía, la cultura, la medicina, el pensamiento religioso, la sociedad y todos los productos derivados de ésta. Como resultado, las mujeres fueron visibles allí donde antes no existían y fue quedando clara su condición y su posición en la sociedad en contraste con la posición y la condición de los hombres, siempre privilegiada en prácticamente todas las sociedades del planeta. Requiere de metodologías que permitan utilizarla o ponerla en práctica en diversos contextos y realidades, con personas de distintas procedencias y niveles, alfabetizadas o sin alfabetizar, para distintos propósitos, es decir, para la planificación de un proyecto y su ejecución o bien, para la formulación de una política pública o un programa, para transversalizar la perspectiva de género en una organización o institución o para modificar los contenidos de un texto escolar. Convertir la categoría de género en metodologías que la hagan una herramienta práctica requiere su previa comprensión teórica. La categoría de género es política en tanto busca modificar las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres e impulsar los intereses estratégicos de género; y es política en tanto su asunción por parte de la sociedad y sus instituciones, requiere de acciones políticas -por ejemplo, por parte del Estado y de las organizaciones sociales - y de políticas públicas. La categoría de género implica comprender que todo hombre y mujer, todos los seres humanos, hemos sido socializados en culturas que hacen diferenciaciones sustanciales entre lo que significa ser hombre y ser mujer, que todos hemos sido "inoculados" de valores, roles, estereotipos, actitudes, prejuicios, sentimientos y pensamientos jerarquizados que, en general, estigmatizan a las mujeres y conceden enorme valor y privilegios a todo lo masculino¹⁴.

Discriminación hacia la mujer: es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera¹⁵.

_

¹⁴ Íbid, pp. 479

¹⁵ Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminacion hacia la Mujer (CEDAW), artículo 1º, consultado en https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

División sexual del trabajo: Es la forma en que todas las sociedades organizan la división del trabajo en función del género, organizando el conjunto de responsabilidades y obligaciones que se considera que deben corresponder a las mujeres y a los hombres.



Estereotipos de género: Son "reflejos simples de las creencias sociales y culturales sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que distinguen a las mujeres y a los hombres. Los estereotipos son concepciones preconcebidas acerca de cómo son y cómo deben ser y comportarse las mujeres y los hombres¹⁶".

Feminismo: es la tradición histórica libertaria protagonizada, de manera mayoritaria, por mujeres rebeldes, insumisas y transgresoras ante la opresión, que han encontrado en utopías modernas humanistas la razón y el discurso para su propia liberación. Es una cultura crítica que conforma un horizonte histórico moderno ilustrado. En sus orígenes se expresa como la crítica al orden patriarcal, a la condición de género de las mujeres y de los hombres, a la desigualdad y la injusticia de género. En la esfera de las ideas, de las ideologías políticas se manifiesta como crítica al pensamiento androcéntrico ilustrado y la realiza a través de su deconstrucción, lo que da lugar a un nuevo pensamiento creado por mujeres feministas. Desde sus inicios y hasta ahora, se ha caracterizado por la crítica, las acciones reivindicativas, la exigencia, y también por la elaboración de propuestas, muchas de las cuales han sido consideradas en su momento como utópicas. Sin embargo, a partir de ellas se crearon alternativas reales y concretas a través de acciones políticas, sociales y culturales. La lectura y la escritura, la investigación científica, la academia y las artes han sido claves para las mujeres como recursos para el desarrollo del pensamiento analítico y crítico surgido de la experiencia producto de contradicciones e innovaciones económicas, sociales y culturales diversas. El feminismo es una cultura abierta, inacabada y plural en la que no prosperan el pensamiento único ni la fe¹⁷.

Género: El género es el conjunto de ideas, creencias, atribuciones, comportamientos, representaciones y prescripciones sociales que se construyen en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual. A partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales determinan el

¹⁶ Delgado, Gabriela, Rosario Novoa y Olga Bustos (1998), Ni tan fuertes ni tan frágiles, Resultados de un estudio sobre estereotipos y sexismo en mensajes publicitarios de televisión y educación a distancia, UNICEF/PRONAM, México, 1998.

¹⁷ Lagarde y De los Ríos, Marcela, Metodologías feministas para la formación de mujeres lideresas, en: Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes, UNAM, México, 2009, pp. 458.





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Rol Productivo	Rol Reproductivo	Rol de Gestión Comunitaria	Rol de Política Comunitaria	Triple Rol
Actividades realizadas por mujeres u hombres con el fin de producir bienes y servicios ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.	Actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Estas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijos/as, y cuidar a familiares. Estas tareas en general son realizadas por las mujeres.	Actividades realizadas principalmente por las mujeres a nivel comunitario, como extensión de su rol reproductivo, para asegurar la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Se trata de trabajo voluntario no remunerado realizado en tiempo "libre".	Actividades realizadas principalmente por los hombres a nivel comunitario, con frecuencia en el marco de las políficas nacionales. Este rol de liderazgo reconocido oficialmente puede ser directamente remunerado o traer aparejado un aumento del poder o estatus.	Esto se refiere al hecho de que las mujeres tienden a trabajar horarios más largos y fragmentados que los hombres ya que suelen asumir distintos roles: reproductivo, productivo y trabajo comunitario.



comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres. Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas¹⁸.

Perspectiva de género: herramienta metodológica que nos permite entre otros aspectos: a) visibilizar la condición y posición de las mujeres con respecto a los hombres; b) detectar los factores de desigualdad que afectan a hombres y mujeres en los diferentes ámbitos del desarrollo y considerar las interrelaciones con otros ejes de inequidad; c) identificar acciones para modificar las estructuras que mantienen las desigualdades; d) analizar los factores que determinan el acceso y control sobre el trabajo, los recursos, las instituciones y servicios por género¹⁹.

Roles de Género: Se construyen a partir de la división sexual del trabajo. De acuerdo con ONU Mujeres²⁰, los roles de género son los siguientes:

¹⁸ ABC de Género en la Administración Pública, Inmujeres, 2007, pp. 8

¹⁹ García Ramírez, Mayela. *Incidencia política feminista*, en: en: Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes, UNAM, México, 2009, pp 481.

²⁰ Glosario de Género, ONU Mujeres, consultado en: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=D&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=1



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Sexo: Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que nos definen como hombres o mujeres²¹.

41

Sexismo: Es una creencia fundamentada en una serie de mitos y mistificaciones: la sociedad patriarcal hace uso de una serie de mitos para convencer a las personas de que la inferioridad, subordinación y discriminación de las mujeres es una cuestión natural. Desde mitos religiosos hasta biológicos y sociales son utilizados para tratar de justificar la superioridad de los hombres frente a las mujeres. Creencia que resulta en una serie de privilegios para el sexo que se considera superior: el sexo considerado superior detenta una serie de privilegios que le permitirán desarrollarse con mayor plenitud, tener mayores oportunidades, mejores salarios, optar por puestos de decisión, etc. También, le permite tener mayor poder para controlar, mandar, agredir y manipular. Estos privilegios descansan en mantener al sexo femenino al servicio del sexo masculino: los privilegios que detenta el sexo masculino aseguran que las mujeres se mantengan en una posición de subordinación que reduce a la mayoría de las mujeres, especialmente de las clases sociales más desposeídas, a una especie de esclavitud: asumen el trabajo doméstico, cuidan de los hijos e hijas, ocupan los puestos menos valorados y peor pagados, son susceptibles de ser utilizadas sexualmente, etc.22

Problema público de género: Los problemas públicos de desigualdad de género tienen su origen en la construcción social e histórica del género, entendido éste como un principio de organización/construcción social a partir de la diferencia sexual, que genera y perpetúa desigualdades entre los sexos²³.

Lineamientos para la capacitación institucional con perspectiva de género de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

²¹ ABC de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, pp. 8

²² Facio Montejo, Alda. Procuración de Justicia con Perspectiva de Género, Inmujeres, México, 2006, pp. 28.

²³García Prince, Evangelina. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. Marco conceptual. Edición revisada y actualizada, PNUD, 2018, pp. 47.





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Lineamiento 1. De las modalidades de capacitación institucional y sus características

42

Las actividades de capacitación institucional que desarrolla la SISEMH, son las siguientes:

- 1) Curso/Taller
- 2) Diplomado
- 3) Seminario

Para efectos de estos lineamientos las actividades como conferencias, foros, encuentros, congresos, conversatorios, intervenciones u otras similares no son consideradas propiamente de capacitación, ya que su diseño y desarrollo responden a objetivos mucho más diversos que los relativos a procesos de enseñanza-aprendizaje. Así, por ejemplo, es posible que se realicen foros con fines tan diversos como realizar una consulta ciudadana, generar un debate sobre determinados temas que son de interés público o para difundir un programa o una acción de gobierno. Si bien es cierto que en cualquiera de estas actividades se difunde información que puede aportar a las personas nuevos conocimientos, éstos no necesariamente son difundidos o presentados con fines propiamente de enseñanza-aprendizaje y por lo tanto estas actividades por lo general no son evaluadas en este sentido.

1.1 Curso/taller

Para efectos de estos lineamientos un curso o taller de capacitación implica el estudio y análisis de un tema guiado por una o varias personas especialistas cuyo papel es facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En un curso se da prioridad a los aspectos de orden teórico, sin detrimento de la interacción con las y los asistentes mediante participaciones o trabajos realizados durante el desarrollo del mismo. Puede desarrollarse en una o varias sesiones y es indispensable contar con conocimientos sobre el tema a desarrollar y con competencias para el manejo de grupos, de técnicas didácticas y participativas para la educación de personas adultas.

El taller coloca el énfasis en el proceso colectivo de construcción de conocimientos y generalmente toman como punto de partida la experiencia vivida y/o la práctica de las y los participantes respecto de una realidad o problemática central. En un



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

taller también se incorporan aportes teóricos sobre el tema, pero estos se desarrollan con la finalidad de facilitar que el grupo resignifique dichas realidades, experiencias o prácticas a través de nuevos marcos interpretativos que favorezcan una mirada crítica sobre éstas.



Así, a diferencia de un curso tradicional de capacitación – cuya finalidad es transmitir información o conocimientos y lograr que las personas que participan los hayan aprendido o memorizado –, el taller tiene el objetivo de facilitar el desarrollo de procesos de reflexión crítica que conduzcan a las y los participantes a la toma de conciencia sobre el tema central y a propiciar procesos de organización o planificación para la acción transformadora.

En un taller se aplican técnicas participativas para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual es concebido como un proceso dialéctico en el que todas las personas, incluida la persona facilitadora, aprenden en conjunto.

Un curso o taller debe establecer claramente cuál es el objetivo o propósito de aprendizaje, los resultados de aprendizaje, los temas o contenidos a desarrollar, las técnicas didácticas, los materiales a utilizar y los tiempos de duración de cada actividad de enseñanza-aprendizaje, debe contar con una estrategia de evaluación e instrumentos para realizarla, y se debe elaborar un informe final o documento de sistematización de la experiencia.

1.2 Diplomado

Es un programa académico que ofrece a las personas participantes información especializada sobre un tema determinado; generalmente está organizado en módulos, los cuales varían entre 4 y 6. Cada módulo puede incluir una, dos o más personas expositoras, las cuales deben acreditar conocimientos, experiencia y competencias para el desarrollo del tema que les toca abordar.

Su organización debe llevarse a cabo con la colaboración de una Universidad o Institución de Educación Superior (IES) con capacidad para expedir diplomas con valor curricular.

En general, un diplomado no requiere conocimientos previos sobre el tema ni estudios formales previos de ingreso, si bien es posible que se solicite cubrir algún perfil o requisitos para el ingreso de acuerdo con la naturaleza del tema central a abordar.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

La duración mínima de un diplomado será de 120 horas y cada módulo con un mínimo de 20 horas, lo cual deberá concordar con la estructuración y el contenido del programa.



1.3 Seminario

Un seminario es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica, y cuyo objetivo es el de llevar a cabo un estudio profundo sobre uno o varios temas, cuyo tratamiento y desarrollo se ve favorecido cuando se permite una interacción importante entre las y los especialistas y las personas que participan.

El número de horas de un seminario es variable. Si se realizan en el marco de "congresos" o "encuentros", los seminarios pueden tener una duración de dos o tres horas, pero existen seminarios más importantes con reuniones semanales, que pueden llegar a durar uno o hasta dos años. Lo usual, es que un seminario se desarrolle en uno o varios días y en forma intensiva.

Hay oportunidades en las que se limita el número de participantes, pero ello depende del tema a tratar, de las condiciones físicas para su desarrollo, del conocimiento de la materia que previamente se exija a los participantes, y de las preferencias de la persona coordinadora del mismo.

El seminario es un grupo de aprendizaje activo, pues las y los participantes no reciben la información ya elaborada, como convencionalmente se hace, sino que la buscan, la indagan por sus propios medios en un ambiente de recíproca colaboración. Es una forma de docencia y de investigación al mismo tiempo. Se diferencia claramente de la clase magistral, en la cual la actividad se centra en la docencia-aprendizaje.

La ejecución de un seminario ejercita a las y los participantes en el estudio personal y de equipo, les familiariza con medios de investigación y reflexión, y les ejercita en el método filosófico.

El seminario es fundamentalmente una práctica. Por lo general, se establece que un seminario debe tener una duración mínima de dos horas y contar con, al menos, cincuenta participantes.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

1.4 Duración de las sesiones presenciales por modalidad

- Curso/Taller: la duración mínima de las sesiones presenciales de un curso o taller son de un mínimo de 4 y máximo de 8 horas. El curso o taller puede conformarse por una o varias sesiones. La duración global de un curso o taller de capacitación puede ser de hasta 90 horas, sumando todas las sesiones.
- **Diplomado**: La duración mínima de un diplomado es de 100 horas, y máxima de 120 horas, divididas en varias sesiones. Del total de horas que conformen un diplomado, se podrá destinar un porcentaje de las mismas para que las y los participantes desarrollen trabajos de investigación, trabajos grupales y/o su trabajo final, fuera del aula.
- Seminario: La duración de un seminario será de un mínimo de 6 horas y máximo de hasta 100 horas.

1.5 Número de participantes por modalidad

1.5.1 Curso/Taller: Para efectos de estos lineamientos, el rango razonable de un grupo de participantes para un curso/taller es de un mínimo de 15 personas y un máximo de 45 participantes.

1.5.2 Diplomado: El mínimo de personas que podrán conformar un grupo para desarrollar un diplomado, será de 20 personas y máximo de 50 participantes.

1.5.3 Seminario: El mínimo de personas que podrán conformar un grupo para desarrollar un seminario será de 20 personas y máximo de 120 participantes.

1.6 Instrumentos de diseño metodológico: Todas las actividades de capacitación y formación institucional de la SISEMH deberán contar con un Plan de capacitación/formación y con una carta descriptiva, de conformidad con los formatos establecidos en la sección de anexos de los presentes lineamientos.

1.7 Perfil de las personas facilitadoras

Las personas responsables de impartir el curso de capacitación deben acreditar que cuentan con la formación y competencias necesarias para impartir capacitación presencial con perspectiva de género sobre cualquier temática a abordar en el curso/taller y cumplir con los estándares de competencia establecidos en los presentes lineamientos. La Jefatura de Formación de Capacidades, adscrita a la Dirección de Transversalización e Institucionalización







para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

de la PEG, es el área responsable de evaluar y acreditar si las personas facilitadoras cuentan con los conocimientos y competencias requeridas para diseñar e impartir una actividad de capacitación con perspectiva de género por parte de la SISEMH.



1.8 De las listas de asistencia en las actividades de capacitación o formación

Toda actividad de capacitación o formación institucional debe contar con una lista de asistencia firmada por las personas participantes durante cada sesión (ver en Anexos el formato de listas de asistencia para actividades de capacitación y formación).

Las listas de asistencia, además de constituir un medio de verificación que sustenta la realización de las actividades institucionales de capacitación, son un instrumento que nos permite generar información valiosa sobre la población beneficiaria de dichas acciones y por tanto son a su vez una fuente importante de generación de datos estadísticos sobre el perfil de las personas beneficiarias de las acciones de formación o capacitación.

Así, las listas de asistencia deben contener campos para identificar lo siguiente:

- Nombre de las personas participantes
- Sexo de las personas participantes
- Edad
- Interseccionalidades
- Institución u organización de la que provienen
- Cargos que ocupan
- Municipio de procedencia
- Correo electrónico
- Firma

En estos lineamientos te compartimos un formato de lista de asistencia que cumple con todos estos rasgos, el cual deberá ser utilizado por todas las áreas de la SISEMH que realicen actividades de capacitación o formación.

El formato de lista de asistencia deberá contar además, con la siguiente leyenda de protección de datos personales:

"La SISEMH es la responsable del tratamiento de los datos personales y sensibles que nos proporcione y serán utilizados para: a) Registrar su inscripción a la capacitación;



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

b) generar listas de asistencias y validación de las mismas; c) emisión de constancia de su participación, en su caso; d) establecer comunicación para dar seguimiento de los cursos o aclaración de dudas sobre sus datos, notificación de cancelación o cambio de horario, fecha o sede; e) generar estadísticas; f) envío de material de exposición o apoyo; e g) invitación a futuros eventos; y no se realizarán transferencias que requieran su consentimiento, salvo aquellas que sean necesarias para atender requerimientos de información de autoridad competente, debidamente fundados y motivados. Para mayor información acerca del tratamiento y de los derechos que puede hacer valer, usted puede acceder al aviso de privacidad integral que se encuentra publicado en la página de transparencia de la SISEMH siendo ésta la siguiente: https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/transparencia/dependencia/370"



1.9 De los materiales de apoyo

Los materiales de apoyo son: lecturas de apoyo para participantes, material didáctico e insumos de papelería.

Es importante especificar de qué manera se harán llegar dichos materiales a las personas participantes: en versión impresa, digital, mediante correo electrónico, carpeta de Google Drive u otra herramienta tecnológica.

Todos los materiales de apoyo deberán contar con los logotipos institucionales del gobierno del estado de Jalisco y de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, tanto en sus carátulas, como en el encabezado de página.

La letra en la que deberán elaborarse los materiales de apoyo tales como presentaciones, formatos, programas de mano, folletos y lecturas de apoyo, entre otros, deben ser elaborados con letra Nutmeg Book y Nutmeg Black a 10 puntos y con un interlineado de 1.15 puntos.

Cuando se trate de compilaciones con fotocopias de libros, revistas y otros documentos de consulta, a éstos les deberá anteceder una carátula que contenga los datos generales de la actividad de capacitación establecidos en los presentes lineamientos, así como los logotipos institucionales.

1.10 De los instrumentos de evaluación

Los instrumentos de evaluación de toda actividad de capacitación y formación institucional son los siguientes:

Evaluación de conocimientos Pre y Post:



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Características de las evaluaciones Pre-Post con reactivos de opción múltiple. Las evaluaciones de conocimientos deben contar con un mínimo de 10 reactivos.



 Evaluación de satisfacción de las personas participantes (ver en Anexos formatos de evaluación).

1.11 De los documentos de sistematización de experiencias de capacitación y formación

El documento de sistematización es un instrumento que se elabora al finalizar el curso de capacitación y éste debe contener una recuperación de la experiencia de capacitación, así como los resultados sistematizados de las evaluaciones de conocimientos pre-post y de satisfacción, un apartado de conclusiones y recomendaciones finales, una memoria fotográfica del curso por sesión, las listas de asistencia de cada sesión y un apartado de conclusiones y recomendaciones finales.

Con este documento se pretende que las áreas responsables de ejecutar acciones de capacitación y formación con enfoque de género sistematicen dichas experiencias y realicen una interpretación crítica de sus resultados, permitiendo iniciar un proceso de reflexión del trabajo realizado en la ejecución.

La estructura para la elaboración del Documento de Sistematización es la siguiente:

1. Introducción.

Este apartado contextualiza el proyecto de formación o capacitación que se desarrolla, a partir de los siguientes criterios:

- 1.1 PRESENTACIÓN: Mencione el marco normativo en el cual se inscribe la acción de capacitación o formación institucional realizada
- 1.2 METODOLOGÍA: Incorpore en esta sección una descripción del tema central de la actividad de capacitación/formación, los datos generales de la actividad, el Plan de Capacitación/Formación, las Cartas Descriptivas y los instrumentos de evaluación. A
- 1.3 ARRAIGO E INCIDENCIA SOCIAL O INSTITUCIONAL: Mencione las características de la población beneficiaria a partir de datos estadísticos



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

(procedencia, nivel socioeconómico, escolaridad, ocupación, características), incluyendo y cómo la actividad de capacitación o formación contribuye al cumplimiento de los mandatos legales relativos a la Política Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y/o la Política Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de Jalisco.



1.4 PROGRAMA/CRONOGRAMA: Incorpore el programa de mano de la actividad realizada o en su caso el cronograma.

2. Desarrollo

Este apartado debe recuperar de manera cualitativa y cuantitativa las actividades de capacitación/formación desarrolladas, recuperando el propósito de aprendizaje y los elementos sustantivos del desarrollo de la actividad, para lo cual debe señalar:

- 2.1 AVANCES O RESULTADOS DEL PROPÓSITO DE FORMACIÓN Y LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE:
- a. Periodo y lugar de realización de la actividad.
- b. Describa como se desarrollaron los resultados de aprendizaje del proyecto, integrando los elementos cualitativos de su ejecución. Para dar coherencia al desarrollo de este apartado, es indispensable que la narrativa tenga coherencia con el diseño metodológico establecido en la o las Cartas Descriptivas de cada sesión realizada. Así como también se deberá incorporar un registro fotográfico de cada sesión.
- 2.2 DIFICULTADES: Señale si hubo cambios o dificultades que se presentaron durante la ejecución de las actividades, así como las estrategias implementadas para superarlas.

3. Informe de evaluación del proceso de capacitación presencial

En esta sección se deberá incluir el informe de resultados de evaluación de establecido en el Lineamiento No. 6 del presente instrumento.

4.Conclusiones

Este apartado deberá contener:





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

CONCLUSIONES: descripción del impacto de la actividad de capacitación/formación en las personas, instituciones u organizaciones beneficiarias; logros, aprendizajes alcanzados, cambios en creencias, percepciones o comportamientos, los resultados obtenidos de la ejecución de la actividad (esperados y no esperados).



ÁREAS DE MEJORA IDENTIFICADAS: A partir de los resultados de las evaluaciones tanto de conocimientos, como de satisfacción, el área responsable de la actividad formativa describe en este apartado cuales son las áreas que identifica a efectos de mejorar la actividad de capacitación o formación realizada.

ÉXITO Y REPLICABILIDAD: Señale qué elementos de esta interacción contribuyeron al éxito de la actividad de capacitación/formación, así como los elementos que pueden mejorarse para futuras interacciones; así también las acciones de seguimiento o continuidad que dará a este proceso.

Los documentos de sistematización deberán ser enviados a la Jefatura de Fortalecimiento de Capacidades adscrita a la Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, a más tardar 5 días hábiles posteriores a la realización de las actividades de capacitación o formación ejecutadas por las áreas responsables.

Lo anterior, a efecto de que la Jefatura de Fortalecimiento de Capacidades evalúe los resultados de las actividades realizadas, integre y actualice el Diagnóstico de Fortalecimiento de Capacidades (DNC) de la SISEMH, a fin de incorporar en su Programa Anual de Trabajo acciones que respondan a las necesidades de profesionalización y actualización que requieran las áreas y el personal responsable de desarrollar acciones de capacitación o formación institucional con enfoque de género.

Lineamiento 2. Procedimiento de acreditación del personal de la SISEMH para desempeñarse como facilitadoras/es de actividades de capacitación y formación con perspectiva de género

Para cumplir adecuadamente con los lineamientos para diseñar, impartir y evaluar actividades de capacitación o formación institucional con perspectiva de género, la



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

SISEMH ha establecido estándares de calidad y de competencias que es necesario cubrir y acreditar por parte del personal que labora en la Secretaría.

51

El proceso de acreditación es una medida interna de la SISEMH para establecer y mantener un control de calidad en cuanto a los conocimientos y competencias que debe tener el personal responsable de desarrollar procesos de capacitación y formación con enfoque de género, respecto de tres elementos esenciales:

- 1) Diseño metodológico y planificación de la actividad de capacitación o formación;
- 2) Desarrollo o impartición de la actividad de capacitación o formación, y
- 3) Evaluación de una actividad institucional de capacitación o formación con perspectiva de género.

El proceso de acreditación del personal de la SISEMH en esta materia es una responsabilidad de la **Jefatura de Formación de Capacidades** adscrita a la **Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género**.

Para efectos de acreditar las competencias de las y los servidores públicos de la SISEMH para diseñar, facilitar/impartir y evaluar actividades de capacitación institucional con perspectiva de género, éstos deberán cumplir con el siguiente

2. Procedimiento

El personal de la SISEMH que tiene responsabilidades de diseñar, facilitar/impartir una actividad de capacitación institucional dirigida a cualquier tipo de población, deberá realizar este procedimiento a efectos de obtener una Carta de Acreditación que nos permita contar con un estándar de calidad y competencias profesionales para el diseño, impartición y evaluación de actividades de capacitación con perspectiva de género apegadas a estos lineamientos.

Este procedimiento deberá realizarse una sola vez de manera anual por parte de cada una de las áreas sustantivas de la SISEMH y su personal a cargo de diseñar y facilitar/impartir actividades de capacitación.

El procedimiento podrá ser realizado más de una vez cuando: a) los resultados de las evaluaciones de satisfacción de las actividades realizadas arrojen información que nos indique la necesidad de fortalecer áreas de mejora en alguno de los aspectos contenidos en dicho instrumento; b) se designe a personal distinto al que





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

ya fue acreditado como responsable de diseñar, facilitar o impartir actividades de capacitación institucional con enfoque de género, y c) cuando un área de la SISEMH genere nuevas actividades o contenidos de capacitación que no hayan sido valorados ni acreditados bajo los criterios establecidos en los presentes lineamientos.



La Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, a través de la Jefatura de Formación de Capacidades, es el área responsable de implementar el procedimiento de valoración y acreditación del personal de la SISEMH para diseñar, impartir y evaluar actividades institucionales de capacitación con perspectiva de género, de conformidad con lo establecido en los presentes lineamientos.

Paso 1. Cada Dirección de la SISEMH deberá solicitar a la Dirección de Transversalización e Institucionalización, mediante los medios formales de comunicación, realizar el procedimiento para la valoración y acreditación interna del personal a su cargo responsable de diseñar, impartir y evaluar actividades de capacitación.

Paso 2. La Jefatura de Formación de Capacidades notificará al área solicitante fecha y horario para la realización de las actividades de valoración de su personal, así como de las actividades de capacitación a realizar, en un plazo no mayor a 3 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud.

Paso 3. La Jefatura de Formación de Capacidades es el área directamente responsable de implementar la valoración y acreditación del personal solicitante mediante el siguiente la aplicación presencial de una evaluación de conocimientos en materia de igualdad de género al personal solicitante, alineada al criterio 2.2 de los presentes lineamientos., así como mediante una revisión y validación o en su caso retroalimentación de los siguientes instrumentos, con base a lo establecido en los presentes lineamientos:

- Plan de Capacitación
- Carta Descriptiva
- Instrumentos de evaluación pre-post de conocimientos
- Evaluación de Satisfacción



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Paso 4. Realización de una sesión presencial de desarrollo de la capacitación diseñada por la persona en proceso de valoración, bajo la observación de la Jefatura de Formación de Capacidades.



Paso 5. La Jefatura de Formación de Capacidades emite los resultados de la evaluación de conocimientos, de la validación de los instrumentos señalados en el inciso b) y de la sesión presencial, mediante comunicación formal al área solicitante y al personal evaluado.

Paso 6. En caso de que los resultados de la valoración no cuenten con áreas de mejora identificadas, la Jefatura de Formación de Capacidades genera la Carta de Acreditación del personal valorado y la turna a la Dirección de Transversalización e Institucionalización para su firma y liberación.

Paso 7. La Jefatura de Formación de Capacidades hace entrega formal de la Carta de Acreditación a la persona evaluada, mediante comunicación impresa y vía correo electrónico. La Carta de Acreditación debe ser entregada en forma impresa y digitalizada.

Paso 8. En caso de que los resultados de la valoración cuenten con áreas de mejora identificadas, la Jefatura de Formación de Capacidades notificará por escrito a la servidora o servidor público dichas observaciones y establecerá un plazo no mayor a 10 días hábiles para atender y solventar las áreas de mejora observadas, a efectos de liberar la carta de acreditación a la o el funcionario público una vez solventadas las observaciones.

Paso 9. La Jefatura de Formación de Capacidades determinará si es necesario realizar nuevamente el procedimiento en su totalidad o si únicamente se requiere valorar las áreas de mejora observadas a efectos de proceder a liberar la Carta de Acreditación de la persona evaluada.

Paso 10. Los aspectos no previstos en este proceso y/o en el procedimiento de acreditación, deberán ser resueltos mediante un proceso de revisión por parte de la Subsecretaría de Igualdad de Género y la Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Lista de verificación



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Lin	eamientos	Sí	No	Medios de verificación
1.	El área responsable cuenta con un diseño metodológico del curso o taller			Plan de capacitación/formación
				Carta descriptiva
2.	El diseño metodológico abarca un tiempo de ejecución mínimo y máximo por sesión, según la modalidad que corresponda.			Plan de capacitación y carta descriptiva
3.	El área responsable cuenta con una lista de asistencia por sesión.			Formato de lista de asistencia por sesión, prellenado con los datos generales del curso a realizar.
4.	La persona facilitadora cuenta con los conocimientos y competencias establecidas en los lineamientos de la SISEMH para impartir el curso de capacitación con perspectiva de género.			Carta de acreditación emitida por la Jefatura de Formación de Capacidades de la Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género. Semblanza curricular de la persona facilitadora y soportes.
5.	El área responsable cuenta con el material de apoyo para las y los participantes del curso.			Sesión presencial de prueba. Relacione la lista de material de apoyo: - Lecturas de apoyo (impresas o en electrónico) - Material didáctico e insumos papelería - Proyector, pantalla, lap top, sonido, señalador, rotafolios, etc.
6.	El área responsable cuenta con instrumentos de evaluación de conocimientos para las y los participantes.			Formato de Evaluación Pre y Post
7.	El área responsable cuenta con un instrumento de evaluación de satisfacción de las y los participantes.			Formato de evaluación de satisfacción





Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

8. El área responsable cuenta con un documento de sistematización de la capacitación realizada.

Documento de sistematización en versión digital e impresa.



Lineamiento 3. Estándares para el diseño metodológico y planificación de actividades de capacitación institucional con perspectiva de género

3.1. De los datos generales de las actividades de capacitación institucional

Los datos generales de una actividad de capacitación institucional están completos cuando cuentan con lo siguiente:

Nombre de la actividad de capacitación o formación: El nombre o título que tendrá la actividad de capacitación o formación deberá ser claro y concreto, hacer referencia a la temática principal y contener un lenguaje incluyente y no sexista, así como también es recomendable que el nombre de la actividad refiera la población objetivo a la que está dirigida y la cobertura geográfica.

Ejemplos:

Diplomado sobre Políticas Públicas con Perspectiva de Género para funcionarias y funcionarios de la Administración Pública del estado de Jalisco

Taller de Sensibilización en Género y Derechos Humanos de las Mujeres para titulares de Instancias Municipales de las Mujeres del estado de Jalisco

Taller de Liderazgo Político para Mujeres Jóvenes e Indígenas del estado de Jalisco

Lugar, fecha y horario: Toda actividad de capacitación o formación debe precisar con claridad el lugar donde se llevará a cabo y la fecha o período de realización. Por otra parte, establecer con precisión el horario de la capacitación requiere de considerar fundamentalmente las características de la población a la cual está dirigida para asegurar una participación exitosa. Es indispensable que además consideremos cuestiones de género tales como la división sexual del trabajo, las jornadas laborales y las cargas de trabajo reproductivo que comúnmente recaen



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

en las mujeres; preveamos aquellos horarios en los que tanto mujeres como hombres puedan participar en pie de igualdad.

56

Población objetivo: Es la población a la cual está dirigida la actividad de capacitación o formación. La información debe precisar el perfil de las personas a capacitar, así como presentar datos desagregados por sexo. También es importante precisar si hay población indígena, con discapacidad, migrante, etc. Otro dato importante sobre la población objetivo es la segmentación por grupos de edad. Toda la información debe ser cuantificable. Si se trata de una actividad dirigida a funcionariado de la administración pública, es necesario precisar datos del nivel jerárquico que ocupan, así como las dependencias de las que provienen.

3.2 Del diseño metodológico y la planificación

El diseño metodológico de la actividad de capacitación es aceptable cuando se cumple con los siguientes:

Productos

- 1.2.1 El área responsable de la actividad de capacitación cuenta con un Plan de Capacitación²⁴ que cumple con los siguientes criterios:
 - Incluye una breve introducción o presentación institucional.
 - Incluye una alineación al marco normativo (internacional, nacional y local)
 que rige la política estatal para la igualdad entre mujeres y hombres, y/o la
 política estatal para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en
 la cual se enmarca la actividad de capacitación a realizar.
 - Incluye una justificación alineada a los objetivos y estrategias institucionales de la SISEMH establecidos en alguno de sus programas rectores: el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y/o el Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
 - Contiene una descripción del perfil de la población objetivo (participantes);
 - Especifica el objetivo general de la actividad, vinculado al ejercicio de la Política Estatal para la Igualdad entre mujeres y hombres, y/o a la Política Estatal para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

²⁴ Ver el Formato de Plan de Capacitación de la SISEMH en la sección de Anexos de los presentes lineamientos.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

- Describe los objetivos particulares de la capacitación, alineados al objetivo general.
- Describe los contenidos y la manera en que serán abordados durante la capacitación.
- Los contenidos son coherentes con el marco conceptual en materia de género establecido en los presentes lineamientos y/o en la bibliografía recomendada en este instrumento²⁵.
- Describe la estrategia de evaluación del aprendizaje y de satisfacción sobre la actividad de capacitación.

1.2.2 El área responsable cuenta con una Carta Descriptva²⁶ para impartir la capacitación, la cual contiene lo siguiente:

- Muestra el nombre de la actividad de capacitación, número de sesiones a realizar, nombre de las personas facilitadoras, perfil de las personas participantes, lugar, fecha y horario de ejecución.
- Muestra el propósito de aprendizaje de la actividad de capacitación y éste tiene coherencia con lo establecido en el Plan de Capacitación. La redacción del propósito de aprendizaje comienza con la frase: "Al finalizar el (taller/curso/etc.) las personas participantes serán capaces de: ..."
- Muestra los temas a abordar y los resultados de aprendizaje. Los temas establecidos y los resultados de aprendizaje guardan correspondencia con el propósito de aprendizaje, las actividades de enseñanza/aprendizaje y las técnicas instruccionales y grupales planteadas.
- Las estrategias de aprendizaje o actividades a desarrollar muestran claramente el rol de la persona facilitadora y de las y los participantes durante su desarrollo.
- Señala el tiempo parcial/total para dar cumplimiento al objetivo señalado en el Plan de Capacitación,
- Indica los recursos didácticos para la realización de las actividades de capacitación con base en las actividades de enseñanza-aprendizaje y las técnicas instruccionales y grupales.

1.2.3 Los recursos didácticos elaborados:



²⁵ Ver la relación de bibliografía recomendada en la sección de Anexos del presente documento.

²⁶ Ver formato oficial de carta descriptiva en la sección de Anexos del presente documento.





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

- Describen las técnicas instruccionales y grupales señaladas en la carta descriptiva;
- Incluyen imágenes no sexistas de acuerdo con las Manual de Comunicación No Sexista. Hacia un lenguaje incluyente²⁷ publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres, y
- Reflejan el uso del lenguaje no sexista tomando como referente las Manual de Comunicación No Sexista. Hacia un lenguaje incluyente publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

1.2.4 Los instrumentos de evaluación elaborados:

- Contienen preguntas que indagan sobre la aplicación del tema/s abordados/s en la actividad de capacitación realizada.
- Muestran correspondencia con el propósito y los resultados de aprendizaje contenidos en la carta descriptiva, así como con el objetivo general y los particulares definidos en el Plan de Capacitación;
- Corresponden con la estrategia de evaluación señalada en el Plan de Capacitación y en la carta descriptiva.
- Sus resultados son sistematizados y presentados de forma estadística y gráfica en el documento de sistematización.

Lineamiento 4. Conocimientos básicos para desarrollar una actividad de capacitación o formación institucional con perspectiva de género

4.1 La servidora o servidor público responsable de facilitar o impartir una capacitación institucional con perspectiva de género se considera competente para desempeñar esta actividad cuando posee los siguientes conocimientos²⁸:

Conocimientos²⁹: Nivel

Conceptos básicos de género

Comprensión

- La igualdad como principio, como concepto y como derecho
- Sentidos básicos que se articulan al principio de igualdad: equivalencia humana, no discriminación, admisión de la

58

²⁷ Consultar en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

²⁸ Ver: Formato de evaluación de conocimientos para personal responsable de diseñar y/o facilitar/impartir actividades de capacitación con perspectiva de género, en la sección de Anexos de estos lineamientos.

 $^{^{\}rm 29}$ Consultar bibliografía recomendada en la sección de Anexos de estos lineamientos.





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

diversidad, interseccionalidad, autonomía personal.

- Diferencia entre sexo y género
- Estereotipos de género
- División sexual del trabajo; ámbitos público y privado
- Roles de género
- El empoderamiento de las mujeres

1. Análisis de género:

- Análisis de roles de género
- Condición y posición de género
- Análisis de necesidades (prácticas/estratégicas)
- Análisis de recursos (acceso/control)
- Marco Analítico de Harvard

2. Marco jurídico de los derechos humanos de las mujeres:

Comprensión

Comprensión

- Principales instrumentos internacionales (CEDAW, Belem Do Pará, Plataforma Beijing, Agenda Regional de Género, Agenda 2030, Estrategia Montevideo)
- Legislación general para la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
- Legislación estatal para la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Ley orgánica del poder ejecutivo del estado de Jalisco (Art. 25)
- Reglamento interno de la SISEMH

3. El papel del Estado en el logro de la igualdad entre mujeres y Comprensión hombres

- Evolución histórica de las políticas dirigidas a las mujeres
- De Mujeres en el Desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED)
- Enfoques post Beijing de las políticas de igualdad
- La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.

4. Políticas de Igualdad

Comprensión

- La Política Nacional y estatal para Igualdad entre Mujeres y Hombres en México, y sus instrumentos.
- La Política Nacional y Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, y







Conocimiento

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

sus instrumentos.



1. Elaboración de Instrumentos de Evaluación:

- Elabora instrumentos de evaluación PRE-POST de conocimientos, acordes con los contenidos abordados en la actividad de capacitación³⁰.
- Elabora un instrumento de evaluación de satisfacción para participantes³¹;
- Sistematiza los resultados de las evaluaciones PRE-POST de conocimientos y genera una estadística de resultados de aprendizaje que permite medir el logro de los objetivos y resultados de aprendizaje trazados en el Plan de Capacitación y la Carta Descriptiva de la actividad realizada. Integra los resultados sistematizados al Documento de Sistematización en un apartado de informe.
- Sistematiza los resultados de las evaluaciones de satisfacción y los integra al Documento de Sistematización en un apartado de informe.

Glosario

Término	Descripción
1. Carta descriptiva	Documento que se emplea para puntualizar contenidos que se ofertan en algún curso, taller o cualquier actividad de capacitación, con la finalidad de que se observen de una manera ordenada los procesos de planificación y gestión de actividades de enseñanza-aprendizaje. En toda carta descriptiva se deben desglosar todas las etapas en las que se realizaran actividades y evaluaciones. También se pueden detallar mediante esta carta las políticas del sistema de aprendizaje que se está aplicando y las evaluaciones finales. Tener una planificación ordenada. Además de dar a conocer los contenidos en el orden en que serán impartidos, permitiéndole a facilitadoras/es y participantes

³⁰ Ver: Formato para el diseño de evaluaciones PRE-POST test de conocimientos en actividades de capacitación de la SISEMH, en la sección de Anexos de estos lineamientos.

³¹ Ver: Formato de Evaluación de Satisfacción en la sección de Anexos de los presentes lineamientos.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

		tener en cuenta todo lo que realizará.
2.	Carta de Acreditación	Documento que emite la Jefatura de Formación de Capacidades, adscrita a la Dirección de Transversalización e Institucionalización de la PEG, mediante el cual se acredita a una servidora o servidor público como competente para realizar actividades de capacitación institucional con perspectiva de género, como resultado de un proceso previo de valoración de sus competencias con base a los Lineamientos para la Capacitación Institucional con Perspectiva de Género de la SISEMH.
3.	Evaluación de satisfacción	Refiere a la información proporcionada por las y los servidores públicos sobre el manejo de temas, pertinencia de los temas para el trabajo, pertinencia de las actividades para el aprendizaje y aspectos logísticos
4.	Lenguaje no sexista	Refiere a las expresiones de la comunicación humana que valoran, reconocen y respetan a las mujeres sin estigmatizarlas con estereotipos de género que limitan su desarrollo como seres integrales.
5.	Perfil de las y los participantes	Refiere a las características sociodemográficas y culturales de las personas participantes, al menos debe incluir: número de participantes desagregados por sexo, datos de interseccionalidad ³² , institución de procedencia, cargo que ocupan, municipios de procedencia que nos permitan dar cuenta de la cobertura geográfica de las acciones de capacitación.
6.	Plan de capacitación	Refiere al documento que describe la visión global del proceso de capacitación y la estrategia para su implementación con las y los servidores públicos
7.	Recursos didácticos	Refiere a todos los materiales que utiliza quien facilita para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación presencial.

_

³² Por ejemplo, si las y los participantes son personas indígenas, de determinados grupos de edad, si tienen alguna discapacidad, si son personas migrantes o tienen alguna otra especifidad relevante que deba ser considerada. Ver formato lista de asistencia en la sección de Anexos de los presentes lineamientos.





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Lineamiento No. 5. Competencias para la impartición/facilitación de actividades de capacitación o formación presencial



5.1 La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

5.1.1 Realiza el encuadre con las y los participantes:

- Al inicio de la capacitación,
- Presentándose ante ellas/os,
- Facilitando la presentación de las y los participantes a través de una técnica grupal
- Preguntando las expectativas que se tienen sobre la capacitación,
- Mencionando el programa de trabajo de la capacitación, y
- Ajustando las expectativas de las y los servidores públicos de acuerdo a los objetivos general y particulares contenidos en el Plan de Capacitación.

5.1.2 Menciona a las y los participantes las reglas grupales para el desarrollo de la capacitación:

- Invitándoles a emplear un lenguaje no sexista al momento de participar, recomendándoles que se hable en primera persona, e
- Invitándoles a participar en un ambiente de respeto a los aportes/opiniones de las y los participantes.

5.1.3 Facilita el desarrollo de los temas desde una perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres:

- Explicando los temas relacionados con el marco conceptual y jurídico en materia de derechos humanos de las mujeres e igualdad de género, a través de lecturas de apoyo, ejemplos, datos estadísticos o información cualitativa que ilustren lo expuesto.
- Identificando los prejuicios/resistencias personales y grupales de las y los participantes respecto al tema abordado a través de técnicas instruccionales/grupales,
- Promoviendo la reflexión crítica de las y los participantes sobre la importancia del cambio personal/social de las construcciones sociales de género mediante el manejo de técnicas instruccionales/grupales y facilitando ejercicios detonadores del proceso reflexivo





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

- Mencionando la responsabilidad que tienen las instituciones públicas de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, y
- Preguntando cómo se vinculan los aprendizajes con su trabajo de acuerdo al ámbito de acción del grupo
- Aportando elementos conceptuales y metodológicos que den sustento y fundamenten el análisis del tema específico que se aborda, desde la perspectiva de género.
- Facilitando ejercicios que favorezcan la integración de los conocimientos adquiridos y su aplicación en casos prácticos

5.1.4 Realiza el cierre de la capacitación:

- Reforzando los aprendizajes individuales/grupales a través de técnicas instruccionales/grupales, y
- Evaluando el cumplimiento de las expectativas de las y los participantes

5.1.5 Emplea una metodología participativa con enfoque de género:

- Durante toda la capacitación,
- Utilizando lenguaje no sexista,
- Dirigiendo la mirada a las/los participantes mientras explica,
- Manteniendo una posición dinámica dentro del aula y frente al grupo de participantes
- Mostrando un lenguaje corporal sin denotar rechazo/inconformidad hacia opiniones/comentarios/aportes de cada participante,
- Utilizando modulaciones y un tono de voz audible,
- Resolviendo las dudas expresadas por las/los participantes, y
- Moderando las participaciones para centrarlas en el tema y en el logro de los objetivos del aprendizaje.

5.1.6 La persona es competente para impartir/facilitar procesos de capacitación presencial cuando cuenta con los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Dinámica de Grupos:	Comprensión
 Roles grupales 	
 Manejo y resolución de conflictos 	
 Manejo de la subjetividad y las 	
emociones en el grupo	





Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

- Facilita ejercicios detonadores e integradores para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje
- Uso de un lenguaje libre de discriminación y sexismo



ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

٦.	Responsabilidad	La manera en que comprende el
		sentir/ las necesidades de las y los
		participantes sin emitir juicios de
		valor verbales/no verbales.

Lineamiento No. 6 De la evaluación de procesos de capacitación o formación presencial con perspectiva de género

6.1 La estrategia de evaluación de un proceso de capacitación/formación institucional con enfoque de género es suficiente cuando se cuenta con los siguientes:

PRODUCTOS

- 6.1.1 Informe de evaluación del proceso de capacitación presencial en formato impreso/electrónico elaborado:
 - Incluye el perfil de las/los participantes a la capacitación,
 - Especifica los resultados globales de las evaluaciones de satisfacción de la capacitación realizadas por las y los participantes,
 - Describe el análisis de los resultados de evaluación del aprendizaje de las y los participantes y su relación con el cumplimiento del objetivo general y los particulares,
 - Contiene el análisis de la contribución de la capacitación al cumplimiento de los objetivos institucionales para el logro de la Política Estatal de Igualdad entre mujeres y hombres, y
 - Establece recomendaciones para el seguimiento formativo de las y los participantes.





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género







Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Nombre de la/el facilitador:(3) Perfil de las/os participantes:(4)

to de Aprendizaje: (5) Ejemple: Al finalizar el taller, las y los participantes serán capaces de: 1) Identificar los principales instrumente schas humanos de las mujeres, 2) Comprender el concepto de litigio estratégico y sus componentes, 3) Aplicar herramientas de litigo

FORMATO DE CARTA DESCRIPTIVA

No. de Sesión I de 2 (1)

RESU	RESULTADOS DE		ESTRATEGIAS DE	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE O	TÉCNICA	MATERIAL	TIEMPO (TZ)
APRE	APRENDIZACIE (6)	The second (v)	Facilitador/a (8)	citador/a (8) Participantes (9)	(10)	(III)	(Minutos)
cyclesofy	7	2 portpoles	2 polytopic	2 popularies	Ejemplokx:	xychuof3	E-jornspice
tasy last	Las y las participantes	Qué es el litégio	Genera y facilita la	Participan en técnica	Técnica Grupal	Proyector do	60 minutos
ideontofic	identifican qué es el	estratégico		grupaí para	Plonaria	carlón	
a esigni	litigio astrotágico en		50h (905)	construir	Твеліса Екровібіка	computations	
photopia	materia de derechos		participantes con	calectivamento um		bocinas, porta	
humana	province cruzi, ee en		progrundas	concepto general de		rotafolios	
filmalidad	d y fae		generadoras	litigio estratégica		papal band,	
divoven	diversas variables que		Expans al grupo un	Conocen el concepto		phyronos	
operan	openan en la definición		concepto general del	de litigio astratégico,		tapiceros, hojas	
do los	lae abjetivae del		litigio astratégico,	ам сото бая		фансая,	
http://es	litigia estratégica		сеть ил авреста	variables que aperan		tarjetas	
			свано рага за	en la definición de		adhovibles de	
			protección de las	sus objetivos		calaree, cinta	
			digita de las mujeres			adhosiva,	
			Expano cuales son			fotocopias de	
			los abjetivos dal			lectura de	
			litigio astratégico y			apoyo para	
			tae variablee que			participantee	
			operan on su				
			A STATE OF THE PARTY OF THE PAR				





Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género



Estrategia de Evaluación: (14)

Se aplicará evaluación de satisfacción de las participantes para evaluar la calidad y pertinencia de la capacitación Se aplicará evaluación PRE-POST al grupo para evaluación de conocimientos sobre los contenidos de la sesión.

(Horas/Minutos) TATOLOMELL

- Señalar el número ollará la actividad de capacitación o formación

- A.- Perfil de las personas participantes (nivel escolar,
- Establecer el propósito central la actividad de capacitación/formación (resultada que pretendemos lograr-
- Precisar los contenidos, las técnicas de aprendizajo y cont Definir claramente cada aprendizaje que dese rollará la actividad
- 10.- Definir la modalidad de aprenduaje que utilizará el/a Facilitador/a en el desarrollo de las talleres. (Expositiva, vivencial

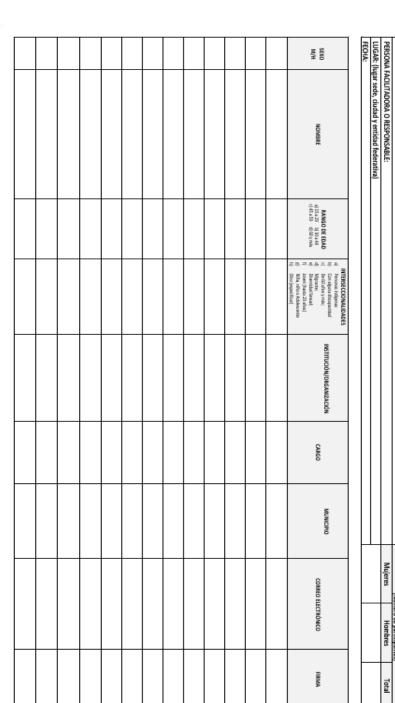
- general de la capacitación/formación y tomar en cuenta las



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional

con Perspectiva de Género





NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:





Tota





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

FORMATO DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DE PARTICIPANTES

[Nombre de la actividad de capacitación]

[Área responsable]

Número de la sesión. Ejemplo: Sesión 1 de 3.



Tema:

Fecha:

Sede:

Persona Facilitadora:

Estimadas y estimados participantes:

Los propósitos de esta evaluación son conocer el grado de satisfacción que logró la sesión e identificar áreas de mejora, así como la verificación de los resultados de aprendizaje respecto al tema presentado.

Le solicitamos califique las preguntas de los primeros tres apartados marcando con una X uno de los círculos de la serie de 🛭 a 🛈 en donde 🗗 significa nada o muy mal, y @ significa mucho o muy bien. En el último apartado escribe la información correspondiente.

I. Evaluación general de la actividad de capacitación

o del	1	¿Los contenidos y la presentación mantuvieron su interés durante el taller?	6	6	0	8	9	0
Desarrollo del evento	2	¿Los contenidos se trasmitieron de forma amena y ordenada?	6	6	0	8	0	0
zación	1	¿Recibió la convocatoria y/o invitación en tiempo y forma?	6	6	0	8	9	0
Organización	2	¿Equipo disponible al inicio de la sesión?	6	6	0	8	9	0



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

MICO	1	¿Se entendió el contenido de la presentación?	6	0	0	8	0	0
Desarrollo ACADÉMICO	2	¿La información proporcionada es de utilidad para su desarrollo personal?	6	6	0	8	9	0
Desarroll	3	¿El contenido del tema cumplió con sus expectativas?	6	6	0	8	Ø	0



	II. Desempeño de la persona facilitadora								
Nor	nbre de la persona facilitadora:								
1	Dominio de la información por la facilitadora	6	6	Ø	8	9	Φ		
2	La facilitadora fue clara y precisa en su exposición	6	6	0	8	9	Φ		
3	Fomenta un ambiente de participación	6	6	0	8	9	Φ		
4	La facilitadora resolvió las dudas planteadas	6	0	0	8	9	Φ		
5	Rescató las experiencias y aportaciones de los participantes.	6	6	0	8	9	0		





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

IV. Come	entarios y sugerencias para la persona facilitadora
Positivos	
Negativos	
Propositivos	

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!





para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA



Benavente Riquelme María Cristina y Váldes Barrientos Alejandra "La justicia para la igualdad de género: enfoque analítico" en "Políticas Públicas para la Igualdad de Género: un aporte a la autonomía de las mujeres" editado por la CEPAL, 15 – 21. Santiago de Chile, 2014. https://www.cepal.org/es/publicaciones/37226-politicas-publicas-la-igualdad-genero-un-aporte-la-autonomia-mujeres

De Barbieri, Teresita. "Certezas y Malos Entendidos sobre la Categoría de Género"; en: Estudios Básicos sobre Derechos Humanos IV, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Serie Estudios de Derechos Humanos, San José, 1995, pp. 47 - 84. https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/94483483c320f4d.pdf

García Prince Evangelina. *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming, ¿De qué estamos hablando?* . San Salvador: PNUD, 2008. http://pmayobre.webs.uvigo.es/descargar_libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf

Incháustegui Romero Teresa. "La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes de torno a sus alcances y restricciones". *La Ventana Nº 10* (1989). 84-123. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88411129005

León Magdalena, Batliwala Srilatha, Kabeer Naila, Riger Stephanie, Rowlands Jo, Schuler Margaret, Stromquist Nelly, Longwe S., Clarke R. Wieringa Saskia y Young Kate. *Poder y Empoderamiento de las Mujeres.* SantaFé de Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1997. http://www.bdigital.unal.edu.co/53100/1/9586017354.pdf

Milward Kirsty, Mukhopadhyay Maitrayee y Wong Franz F. *Gender Mainstreaming re- visited – approaches to explaining the mainstreaming story.* Gender Resource Facility, 2015.

Rigat – Pflaum María. "Gender Mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género". Nueva Sociedad N° 218 (2008): 40-56.



Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

para la Formación y Capacitación Institucional con Perspectiva de Género

Romer Christensen Hilda. "Mainstreaming Gender, Diversity and Citizenship: concepts and methodologies". University of Copenhagen. 2011. FEMCIT IP working paper



https://koensforskning.soc.ku.dk/projekter/femcit/Mainstreaming_Gender__Diversity_and_Citizenship_Concepts_and_Methodologies.pdf

Rowlands Jo "El empoderamiento a examen" *Comunidad Virtual de Gobernabilidad* y Liderazgo (2005). http://acmcb.es/files/425-8232-DOCUMENT/comunidadvirtual.pdf

Standing Hilary. "Gender, Myth and Fable: the perils of mainstreaming in sector bureaucracies". *IDS Bulletin 34.5 Repositioning Feminisms in Development* (2014). 82 – 88. https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/123456789/8516





Formato de Plan de Capacitación/Formación Institucional

1. Datos generales de la actividad de capacitación o formación							
Nombre de la actividad:		Número de					
		sesiones:					
Área responsable de su ejecución:							
Persona(s) responsable(s) de la coordinación/facilitación:							
Nombre completo y cargo							
Nombre completo y cargo							
Modalidad: Curso/Taller() Diplomado()	Otra()						
Fecha o período de realización:	a horas						
Lugar donde se lleva a cabo la actividad:	Població	n objetivo					
	Hombres:						
Perfil de la población objetivo:	Total:						
2. Introducción/presentación institucional							
Escriba aquí 3. Alineación de la actividad de capacitación/fo	rmación con el m	aree permative					
internacional, nacional y local en materia de c y la igualdad de género.							
Escriba aquí							
4. Justificación de la actividad de capacitación/formación a realizar (¿Cómo contribuye esta actividad al cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales de los Programas rectores de la SISEMH¹? ¿Cómo beneficia a la población objetivo esta actividad? ¿Qué pasaría si la actividad no se llevase a cabo?)							
Escriba aquí							

¹ Los programas rectores son: Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Programa Estatal para prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.





 Objetivo General de la actividad de general vinculado a la Política Estatal para la Igual Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violenc 	dad entre Mujeres y Hombres o a la Política Estatal pare
Escriba aquí	
6. Describa los objetivos particulares de	e la actividad de
capacitación/formación, alineados al	l Objetivo General
Objetivo particular 1. Escriba aquí	
Objetivo particular 2. Escriba aquí	
Objetivo particular 3. Escriba aquí	
7. Describa los contenidos y la manera e	en que serán abordados durante la
capacitación	
Contenidos a desarrollar: <i>Escriba aquí</i>	
Metodología: <i>Escriba aquí</i>	
8. Describa la estrategia de evaluación capacitación/formación y los instrum	
Escriba aquí	
9. Anexa Carta descriptiva: Sí() No	o()
10. Anexa lista de asistencia: Sí () N	lo ()
11. Anexa instrumento de evaluación pre	e-post de conocimientos: Sí () No ()
12. Anexa instrumento de evaluación de	satisfacción: Sí () No ()
13. Anexa ficha curricular de la(s) facilita	adora(s): Sí() No()
Observaciones	
Escriba aquí	
Elaboró:	Vo.Bo. Jefatura de Formación de
	Capacidades
Nombre completo	Nombre completo
Cargo	Cargo
Dirección a la que está adscrita/o	

Fecha de entrega





EODMANTO		DESCRIPTIVA	
FURMATU	I DE CARTA	ADESCRIPTIVA	

No. de Sesión 1 de 2 (1)

Nombre de la actividad de capacitación: (2)

Nombre de la/el facilitador: (3)

Perfil de las/os participantes: (4)

Lugar y fecha de realización:

Propósito de Aprendizaje: (5) Ejemplo: Al finalizar el taller, las y los participantes serán capaces de: 1) Identificar los principales instrumentos de derechos humanos de las mujeres, 2) Comprender el concepto de litigio estratégico y sus componentes, 3) Aplicar herramientas de litigo estratégico para la defensa de los derechos humanos de las mujeres.

Temas (6)	Resultados de		Estrategias de aprendizaje o Actividades a desarrollar		Material	Tiempo (12)
	Aprendizaje (7)	Facilitador/a (8)	Participantes (9)	Instruccional (10)	Diddetico (11)	(Minutos)
Ejemplo: Qué es el litigio estratégico	Aprendizaje (7) Ejemplo: Las y los participantes identifican qué es el litigio estratégico en materia de derechos humanos de las mujeres, cuál es su finalidad y las diversas variables que operan en la definición de los objetivos del litigio	Ejemplo: Genera y facilita la siguiente reflexión con las participantes: ¿De qué depende la protección de los derechos humanos de las mujeres? ¿Cuáles son las variables que influyen para que un Estado se	Participantes (9) Ejemplo: Participan en técnica grupal para construir colectivamente un concepto general de litigio estratégico. Conocen el concepto de litigio estratégico, así como las variables que operan en la definición de sus objetivos	Instruccional (10) Ejemplo: Técnica Grupal Plenaria Técnica Expositiva	Didáctico (11) Ejemplo: Proyector de cañón, computadora, bocinas, porta rotafolios, papel bond, plumones, lapiceros, hojas blancas, tarjetas adheribles de colores, cinta	(Minutos) Ejemplo: 60 minutos
	estratégico.	comprometa a favor de los derechos humanos de las mujeres? Expone al grupo un concepto general del litigio estratégico, como un aspecto			adhesiva, fotocopias de lectura de apoyo para participantes.	





	clave para la protección de los ddhh de las mujeres. Expone cuales son los objetivos del litigio estratégico y las variables que operan en su definición.		
Estrategia de Evaluación: (14) Ejemplo: Se aplicará evaluación PRE-POST al grupo Se aplicará evaluación de satisfacción de la recibida.	para evaluación de conocim		TIEMPO TOTAL (13) (Horas/Minutos)

INDICACIONES:

- 1.- Señalar el número de sesiones en que se desarrollará la actividad de capacitación o formación
- 2.- Anotar el nombre de la actividad a impartir.
- 3.- Nombre de la persona facilitadora/responsable.
- 4.- Perfil de las personas participantes (nivel escolar, profesión, institución a la que pertenecen, etc.).
- 5.- Establecer el propósito central la actividad de capacitación/formación (resultado que pretendemos lograr en las personas participantes).
- 6.- Precisar los contenidos, las técnicas de aprendizaje y contexto en que se desarrollará la actividad de capacitación/formación
- 7.- Definir claramente cada aprendizaje que deseamos lograr con las personas participantes.
- 8.- Explicar claramente la actividad a desarrollar.
- 9.- Señalar cual será la participación de los/as asistentes en cada una de las estrategias de aprendizaje aplicadas.
- 10.- Definir la modalidad de aprendizaje que utilizará el/a Facilitador/a en el desarrollo de los talleres. (Expositiva, vivencial, demostrativa, etc.).
- 11.- Indicar el material de apoyo y equipo que se emplearán durante el desarrollo de las actividades.
- 12.- Señalar el tiempo de duración, en minutos, que se aplicará a cada una de las dinámicas de trabajo que se instrumentarán en la actividad de capacitación/formación.
- 13.- Determinar el tiempo total de duración de la actividad de capacitación/formación, en horas y minutos.
- 14.- Hacer referencia a los formatos o mecanismo de evaluación para conocer en qué medida se cumplió con el objetivo general de la capacitación/formación y tomar en cuenta las observaciones para la mejora continua del mismo.





LISTA DE ASISTENCIA

	246	397	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:	TOT	ALES POR ACTIVIDAD)
	(Núi	mero de participantes)	
PERSONA FACILITADORA O RESPONSABLE:	Mujeres	Hombres	Total
LUGAR: (lugar sede, ciudad y entidad federativa)			
FECHA:			

SEXO M/H	NOMBRE	RANGO DE EDAD a) 15 a 29 b) 30 a 44 c) 45 a 59 d) 60 y más	a) Personas indígenas b) Con alguna discapacidad c) De 60 años y más; d) Migrante; e) Diversidad Sexual; f) Joven (hasta 29 años) g) Niña, niño o Adolescente h) Otro (especificar)	INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN	CARGO	MUNICIPIO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA





[Nombre de la actividad de capacitación] [Área responsable de la SISEMH]

Número y título de la sesión. Ejemplo: Sesión 1 de 2. Conceptos básicos de género Fecha:

Sede:

Persona Facilitadora:

Estimadas y estimados participantes:

Los propósitos de esta evaluación son conocer el grado de satisfacción que logró la sesión e identificar áreas de mejora, así como la verificación de los resultados de aprendizaje respecto al tema presentado.

Le solicitamos califique las preguntas de los primeros tres apartados marcando con una X uno de los círculos de la serie de 🛭 a 🛈 en donde 🗗 significa nada o muy mal, y 🛈 significa mucho o muy bien. En el último apartado escribe la información correspondiente.

		I. Evaluación general de la actividad de capacitad	ción					
DESARROLLO DEL EVENTO	1	¿Los contenidos y la presentación mantuvieron su interés durante el taller?	6	6	7	8	9	•
DESAR DEL E	2	¿Los contenidos se trasmitieron de forma amena y ordenada?	6	6	7	8	9	•
ACIÓN	1	¿Recibió la convocatoria y/o invitación en tiempo y forma?	6	6	7	8	9	•
Organización	2	¿Equipo disponible al inicio de la sesión?	6	6	7	8	9	•
0.0	1	¿Se entendió el contenido de la presentación?	6	6	7	8	9	•
DESARROLLO ACADÉMICO	2	¿La información proporcionada es de utilidad para su desarrollo personal?	6	6	7	8	9	•
DES, ACA	3	¿El contenido del tema cumplió con sus expectativas?	6	6	7	8	9	•

	II. Desempeño de la persona facilitado	ora					
Non	nbre de la persona facilitadora:						
1	Dominio de la información por la facilitadora	6	6	7	8	9	1
2	La facilitadora fue clara y precisa en su exposición	6	6	7	8	9	•
3	Fomenta un ambiente de participación	6	6	7	8	9	1
4	La facilitadora resolvió las dudas planteadas	6	6	7	8	9	1
5	Rescató las experiencias y aportaciones de los participantes.	6	6	7	8	9	1





Iv. Co	mentarios y sugerencias para la persona facilitadora
Positivos	
Negativos	
Propositivos	

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!





Indicaciones para el diseño de una evaluación PRE-POST

- Diseñar I solo instrumento y se aplica dos veces: antes de iniciar la actividad formativa y al concluir dicha actividad.
- Recuerda que antes de imprimir los cuestionarios, es importante verificar que los encabezados se distingan por el título de "PRE" y el título "POST", para poder diferenciarlos y aplicarlos en el momento que corresponda.
- Se recomienda formular preguntas con respuestas de opción múltiple, pues ello facilita la sistematización de las respuestas y los resultados finales para medir el aprovechamiento del grupo con respecto a los contenidos abordados.
- Los reactivos deben ser los mismos en ambos cuestionarios para poder medir cambios en las respuestas de las personas que participaron en la actividad de capacitación o formación.
- Se recomienda que las evaluaciones de conocimientos contengan al menos 10 reactivos.
- Las personas responsables de su diseño deben asegurarse de contar con una evaluación previamente resuelta y confirmar con anticipación todas las respuestas correctas, a fin de evitar errores o vacíos.
- Todos los reactivos deben estar relacionados de forma coherente con los contenidos abordados en la actividad de capacitación/formación.
- El formato de evaluación PRE-POST debe contener un espacio para que la persona participante escriba su nombre y los datos generales de la actividad, a efectos de que posteriormente puedas comparar ambos instrumentos por cada participante que haya respondido a la evaluación.
- Debe contener indicaciones para responder el cuestionario.





EJEMPLO

EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA (PRE TEST)

Nombre de la actividad:
Nombre de la participante:
Fecha: Lugar:
Indicaciones: Te invitamos a responder el siguiente cuestionario de evaluación inicial que tiene la finalidad de identificar los conocimientos previos con que cuentas sobre los temas a desarrollar en el diplomado. Marca con X en el paréntesis de la respuesto que elijas.
1. La democracia es
a. Una forma de gobierno en la que se plantea que el poder político es ejercido por los individuos pertenecientes a una misma comunidad política, es decir a las y los ciudadanos de una nación ()
b . Consiste en garantizar que todos los miembros de la sociedad tengan und posibilidad real e igual de participar en las decisiones colectivas ()
c . Es un sistema político que plantea que el pueblo elije a sus gobernantes mediante el sufragio libre y secreto ()
2. Marca en el paréntesis con una X la opción que contenga el instrumento internacional de derechos humanos de las mujeres que se considera el más importante en el mundo.
a. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencio contra la Mujer ()
b. Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
()
c. Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 1995 ()