

# PLAN DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**EN IGUALDAD LABORAL Y NO  
DISCRIMINACIÓN PARA EL PERSONAL  
DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS  
DERECHOS HUMANOS**

---

MANUAL DE INSTRUCCIÓN  
PARA FACILITADORAS/FACILITADORES



**CNDH**  
MÉXICO  
*Defendemos al Pueblo*

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2. DATOS GENERALES DEL CURSO</b> .....	6
<b>3. OBJETIVOS DEL CURSO</b> .....	7
<b>4. TEMAS Y SUBTEMAS</b> .....	8
<b>5. GUÍA INSTRUCCIONAL</b> .....	9
5.1. PRESENTACIÓN .....	9
5.2. INICIO DEL CURSO: ENCUADRE Y PRESENTACIÓN .....	10
5.3. DESARROLLO MÓDULO I. GÉNERO .....	11
5.4. DESARROLLO MÓDULO II. DERECHOS HUMANOS .....	12
5.5. DESARROLLO MÓDULO III. DISCRIMINACIÓN .....	14
5.6. DESARROLLO MÓDULO IV. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN .....	16
5.7. DESARROLLO MÓDULO V. SERVICIOS PÚBLICOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, INCLUYENTES Y SIN DISCRIMINACIÓN .....	18

# ÍNDICE

<b>6. REQUERIMIENTOS DE LUGAR DE CAPACITACIÓN</b> .....	20
<b>7. REQUISITOS PARA PARTICIPANTES</b> .....	22
<b>8. DESCRIPCIÓN DE EQUIPO</b> .....	22
<b>9. RECOMENDACIONES DIDÁCTICA Y DE USO DEL MANUAL</b> .....	24
<b>10. MATERIALES DE APOYO</b> .....	25
10.1. DESARROLLO DE CONTENIDOS .....	25
<b>11. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN</b> .....	37
<b>12. REFERENCIAS</b> .....	43

# 1. INTRODUCCIÓN

El Estado mexicano cuenta con compromisos específicos en materia de igualdad, derechos humanos, igualdad de género y erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres. Lo anterior se encuentra reafirmado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, documento rector de la política pública del país, en el cual se menciona la necesidad de alcanzar la igualdad de género, erradicar la discriminación y promover, respetar y garantizar los derechos humanos, particularmente, los derechos humanos de las mujeres.

Por ello, desde el decreto de publicación, se menciona la obligatoriedad de retomar los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación (PROIGUALDAD) 2020 – 2024.

Por su parte la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en su Plan Estratégico Institucional 2020-2024 fundamenta la obligatoriedad en su capacidad institucional para atender temas de igualdad y no discriminación, como lo es, en su objetivo estratégico Fortalecimiento de la capacidad institucional y de coordinación con otras instancias. Refiere también, fortalecer las relaciones con instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil de derechos humanos, coadyuvando en la articulación de propuestas y la mejora en su capacidad de actuación, en un marco de respeto a la autonomía y al ámbito de competencia de cada instancia; en este mismo sentido, el objetivo estratégico: Incidencia en temas especiales y de coyuntura, nos manifiesta monitorear la actuación de instituciones del Estado ante temas de relevancia e incidencia pública, en materia de: violaciones graves de derechos humanos; no discriminación y grupos de la población en situación de vulnerabilidad.

En este contexto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a través de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, ejecuta el Programa para la Igualdad de entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD –CNDH) y la Agenda para la Igualdad de Género , que en uno de sus objetivos de dicho programa se contempla la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no Discriminación. Siguiendo este mandato, nos hemos dado a la tarea de promover la institucionalización de la perspectiva de género e impulsar proceso de transversalidad mediante el desarrollo y potenciación de capacidades técnicas mediante con un proceso formativo en materia de igualdad de género; para ello, se ha desarrollado el *Plan de Capacitación y Sensibilización en Igualdad Laboral y no Discriminación para el personal de la Comisión Nacional*. Éste integra la sensibilización y capacitación y tiene la intencionalidad de llegar a todo el personal que labora en la CNDH, incluyendo las Oficinas Foráneas.

En este tenor, este Plan pretende coadyuvar en el proceso de formativo para que cualquier persona facilitadora de la CNDH cuente con elementos teóricos, prácticos y técnicas didácticas en las temáticas de género, derechos humanos, políticas públicas y erradicación de la violencia considerando un enfoque interseccional y de lenguaje de género y no sexista.

## 2. DATOS GENERALES DEL CURSO

<b>Nombre:</b>	Curso en Igualdad de Género, políticas públicas, violencia de género y derechos humanos de las mujeres.
<b>Duración:</b>	8 horas presenciales.
<b>Contenidos Temáticos:</b>	<p>El curso se desarrollará mediante el abordaje de cinco temas que se enumeran a continuación:</p> <p><i>Módulo I. Género</i></p> <p><i>Módulo II. Derechos Humanos</i></p> <p><i>Módulo III. Igualdad Laboral y No Discriminación</i></p> <p><i>Módulo IV. Políticas Públicas para la Igualdad de Género</i></p> <p><i>Módulo V. Servicios Públicos en igualdad de oportunidades, incluyentes y sin discriminación</i></p>
<b>Población objetivo:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El curso está dirigido a las personas servidoras públicas que laboran en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.</li></ul>

## 3. OBJETIVOS DEL CURSO

<b>General:</b>	Dar cumplimiento a líneas estratégicas del PROIGUALDAD CNDH, al Programa de Cultura Institucional, así como la Agenda para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
<b>Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprender la categoría de género como una construcción social y una perspectiva para el análisis de la violencia contra las mujeres y el desarrollo de políticas públicas de atención.</li><li>• Adquirir herramientas para analizar el orden social de género, la desigualdad y discriminación hacia las mujeres, que les permitan brindar un buen servicio en condiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas usuarias que acuden a solicitarlo.</li><li>• Brindar herramientas para prevenir y erradicar la discriminación en cualquiera de las formas establecidas en el Artículo 1, fracción de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación.</li><li>• Difundir los derechos humanos, en particular los derechos humanos de las mujeres.</li><li>• Promover el uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible.</li></ul>

## 4. TEMAS Y SUBTEMAS

<p><b>Módulo I. Género</b></p>	<p>¿Qué es género? ¿Por qué nos importa el género? ¿Qué es la perspectiva de género?</p>
<p><b>Módulo II. Derechos Humanos</b></p>	<p>¿Qué es un derecho humano? ¿Cuál es el marco normativo de los DDHH? ¿Cuáles son las violaciones a los Derechos Humanos?</p>
<p><b>Módulo III. Igualdad Laboral y No Discriminación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué es discriminación?</li> <li>- ¿Qué quiere decir igualdad laboral y no discriminación y cómo se manifiesta en las instituciones y organizaciones públicas?</li> <li>- ¿Qué es discriminación contra las mujeres y cómo se expresa?</li> </ul>
<p><b>Módulo IV. Políticas Públicas para la Igualdad de Género</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo surge una política pública?</li> <li>- ¿Qué es una política pública?</li> <li>- ¿Cómo contribuye la política pública a la igualdad de género?</li> </ul>
<p><b>Modulo V. Servicios públicos en igualdad de oportunidades, incluyentes y sin discriminación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué es un servicio público?</li> <li>- ¿Cómo un servicio público contribuye a la igualdad y la no discriminación?</li> </ul>



## 5. GUÍA INSTRUCCIONAL

### 5.1. PRESENTACIÓN

En este apartado se desarrolla los apartados para llevar a cabo la instrucción en el proceso formativo; la cual **responde a los criterios y lineamientos en la Norma Mexicana para el diseño de cursos presenciales a servidores y servidoras públicas de la Comisión Nacional de los derechos Humanos.**

Para la impartición del Curso en Igualdad de Género, políticas públicas, violencia de género y derechos humanos de las mujeres se consideran 5 módulos, denominados: I. Género, II. Derechos Humanos; III. Igualdad laboral y No Discriminación, IV. Políticas Públicas para la Igualdad de Género; V. Servicios Públicos en igualdad de oportunidades, incluyentes y sin discriminación

En los siguientes apartados se desarrollan los contenidos, técnicas didácticas y material de apoyo, inclusive audiovisual, para la persona facilitadora del Curso.

## 5.2. INICIO DEL CURSO: ENCUADRE Y PRESENTACIÓN

Actividad	Desarrollo / Técnica	Materiales	Tiempo
Apertura del curso	<p>La persona facilitadora da la bienvenida a las personas participantes indicando que se iniciará el “Curso en Igualdad de Género, políticas públicas, violencia de género y derechos humanos de las mujeres”.</p> <p>Se debe señalar los objetivos institucionales a los que se contribuye.</p>	<p>Computadora Proyector Presentación en formato electrónico</p>	5 min
Presentación de las personas participantes	<p>Al iniciar se solicita a las personas participantes que utilicen una etiqueta con su nombre. Posteriormente se propicia la presentación de cada persona en la cual deben indicar nombre y expectativas. La persona facilitadora tomará nota de lo señalado en una hoja de rotafolio.</p>	Hojas de rotafolio	25 min
Alineación de expectativas	<p>Al concluir la presentación de participantes, se deben cotejar las expectativas expuestas para ajustarlas a los contenidos que se desarrollarán.</p>	Hojas de rotafolio, plumones de colores.	10 min
Presentación del Curso	Técnica expositiva.	Presentación en formato electrónico cañón, computadora	10 min
Definición de las reglas grupales de participación durante el curso	<p>La persona facilitadora exponer el objetivo general, los contenidos y resultados de aprendizaje, los tiempos y la metodología de trabajo durante los días de trabajo.</p>	<p>Tarjetas blancas Rotafolio, Plumones</p>	10 min
Tiempo total			60 min

### 5.3. DESARROLLO MÓDULO I. GÉNERO

OBJETIVO PARTICULAR:	REFLEXIONAR SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DERIVADAS DE LA ASIGNACIÓN DEL GÉNERO.		
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	Se realizará mediante una "lluvia de ideas" para sondear los conocimientos del grupo en relación al tema y recoger palabras claves para retomarlas al momento de exponer. Las preguntas detonadoras son: ¿Qué es género? ¿Qué es el sexo? ¿Por qué hombres y mujeres somos diferentes?		15 min
SUBTEMAS	ACTIVIDADES DE INSTRUCCIÓN	MATERIALES O RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO
1.1 ¿Qué es Género?	<p><b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora iniciará el desarrollo del tema con una exposición para indicar qué es el género y sus principales categorías asociadas.</p> <p><b>Técnica diálogo-discusión:</b> Dinámica 1. Hablemos de ... La persona facilitadora solicita al grupo organizarse en tres o seis equipos; al equipo 1 le instruye compartir lo que hacían en su niñez para demostrar que eran mujeres/hombres; al equipo 2 le solicita compartir y anotar lo que hacían en su adolescencia para demostrar que eran mujeres/hombres; al equipo 3 le instruye compartir qué hacen como personas adultas para demostrar que son mujeres/hombres. Después de 3 minutos, se solicita que una persona de cada equipo escriba en la hoja de rotafolio correspondiente las características acordadas en cada grupo.</p> <p>Al final la persona facilitadora identificará y opinará sobre la continuidad o no de determinadas características adscritas a cada género, su continuidad en el tiempo y las implicaciones de las mismas en la vida adulta. Estas características sirven de base para incorporar el tema de los estereotipos, la división genérica del mundo y roles.</p>	Hojas de Rotafolio Presentación Power Point Plumones	45 min
Definición de las reglas grupales de participación durante el curso	<p><b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora iniciará el desarrollo del tema señalando que en la sociedad se manifiesta en múltiples desigualdades y que es necesario abordarlas con una perspectiva de género que permita identificar su especificidad de género. Se da como ejemplo el uso del lenguaje.</p>	Presentación Power Point	30 min
<b>Tiempo total Módulo 1: 90min</b>			

## 5.4 DESARROLLO MÓDULO II. DERECHOS HUMANOS

<b>OBJETIVO PARTICULAR 2:</b>	BRINDAR A LAS PERSONAS PARTICIPANTES ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE SUS OBLIGACIONES, PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS COMO INTEGRANTES DEL SERVICIO PÚBLICO		
<b>EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA</b>	Se realizará mediante una “lluvia de ideas” para sondear los conocimientos del grupo en relación al tema y recoger palabras claves para retomarlas al momento de exponer. Las preguntas detonadoras son: ¿Qué es un derecho humano? ¿Dónde están plasmados los derechos humanos? ¿Por qué hablamos de los derechos humanos de las mujeres?		10 min
<b>SUBTEMAS</b>	<b>ACTIVIDADES DE INSTRUCCIÓN</b>	<b>MATERIALES O RECURSOS DIDÁCTICOS</b>	<b>TIEMPO</b>
2.1 ¿Qué son los derechos humanos?	<b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora iniciará el desarrollo del tema con una exposición para señalar el concepto de derechos humanos y sus características.  Se reforzará el aprendizaje con la proyección del Audiovisual 1. ¿Qué son los derechos humanos?	Computadora/ cañón, bocinas Pantalla Presentación Power Point	10 min
2.2 ¿Cuál es el marco normativo de los derechos humanos?	<b>Técnica diálogo-discusión:</b> Dinámica 2. Identificamos DDHH Por equipos se entregan dos versiones Impresiones de la Declaración Universal de Derechos Humanos. La persona facilitadora solicita que por equipos revisen la Declaración que les fue proporcionada y que identifiquen los derechos humanos contenidos en ella. Posteriormente, se les solicita indicar una ley asociada.  Al final, una persona representante de cada equipo expone en plenaria sus hallazgos.  <b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora retoma los hallazgos de los equipos y desarrolla el tema, iniciando con la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 2011, y sus principales efectos en la legislación y en las políticas. De la misma forma, se retomará la pregunta inicial sobre los derechos humanos de las mujeres para señalar que hasta la Conferencia Internacional de los Derechos Humanos de Viena, se reconoció que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable de los derechos humanos.	Computadora/ cañón, Pantalla Presentación Power Point	30 min

## 5.4 DESARROLLO MÓDULO II. DERECHOS HUMANOS

<p>2.3 ¿Cuáles son las violaciones a los derechos humanos de las mujeres?</p>	<p><b>Técnica diálogo-discusión:</b> Dinámica 3 Hablemos de violencia contra las mujeres.</p> <p>La persona facilitadora solicita la atención del grupo para la proyección de un Audiovisual 2 Violencia contra las Mujeres, Femicidio y Política. Corporación Vamos Mujer. Posteriormente, por equipos se les solicita que se ponga en el papel de asistentes y realicen las preguntas pertinentes.</p> <p><b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora retoma las preguntas y desarrolla el tema, resaltando que la violencia contra las mujeres es en sí mismo un atentado a los derechos humanos, que retomando las características de los derechos humanos, impide el acceso a otros derechos y constituye una de las peores formas de discriminación.</p> <p>Se mencionan los tipos y ámbitos de violencia reconocidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia con énfasis en la violencia institucional.</p>	<p>Computadora/ cañón, Pantalla Bocinas Video Hojas de rotafolio Hojas blancas</p> <p>Plumones Presentación Power Point</p>	<p>30 min</p>
<p>Evaluación sumativa</p>	<p>Al concluir, la persona facilitadora solicita a las personas participantes que analicen alguna situación de violencia contra las mujeres en su ámbito laboral. Al interior de la propia Comisión Nacional, salario, puestos, jerarquías, y de la Institución a las personas. Que tipos de violencia "institucional".</p> <p style="text-align: right;"><b>Tiempo: 10 min</b></p>		
<p style="text-align: right;"><b>Tiempo total Módulo 2: 90 min</b></p>			

### 5.5. DESARROLLO MÓDULO III. LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO PARTICULAR 4:	BRINDAR A LAS PERSONAS PARTICIPANTES ELEMENTOS BÁSICOS PARA IDENTIFICAR PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN EL EJERCICIO DE SUS LABORES		
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	<p>Se realizará mediante una "lluvia de ideas" para sondear los conocimientos del grupo en relación al tema y recoger palabras claves para retomarmas al momento de exponer. Las preguntas detonadoras son:</p> <p>¿Qué es discriminación?            ¿Cómo sabes que algo discriminatorio?            ¿Cómo se manifiesta la igualdad laboral y la no discriminación en las instituciones y organizaciones públicas?</p>		10 min
SUBTEMAS	ACTIVIDADES DE INSTRUCCIÓN	MATERIALES O RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO
¿Qué es discriminación?	<p><b>Técnica diálogo-discusión:</b>            Dinámica 4. Reúnanse            La persona facilitadora solicita que el grupo de pare en silencio de sus asientos y se reúna en el centro del salón. Posteriormente reparte etiquetas en secreto para todas las personas, de las cuales dos, son de diferentes color. En cada etiqueta se escribe la pertenencia a un grupo discriminado. Les comenta que la etiqueta no puede ser vista por las otras personas hasta que se dé la indicación. Una vez que todas las personas cuentan con etiquetas, solicita que la etiqueta se pegue a un costado del cuerpo y da la siguiente indicación "Reúnanse". En plenaria se expone los hallazgos.</p> <p><b>Técnica expositiva:</b>            En una diapositiva se muestra la definición de "discriminación" de la LFPED y La persona facilitadora retoma los hallazgos de la dinámica y se presenta el marco jurídico para erradicar la discriminación.</p>	<p>Computadora/ cañón, Pantalla Bocinas Video Hojas de rotafolio Hojas blancas</p> <p>Plumones Presentación Power Point</p>	30 min
¿Qué quiere decir igualdad y no discriminación?	<p><b>Técnica expositiva:</b>            La persona facilitadora desarrolla el tema señalando los principios de igualdad y no discriminación como derechos llave para el acceso a los derechos humanos.</p>	<p>Computadora/ cañón, Pantalla Hojas de rotafolio Plumones Presentación Power Point</p>	5 min

### 5.5. DESARROLLO MÓDULO III. LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

¿Qué es la discriminación contra las mujeres y cómo se expresa?	<p><b>Técnica diálogo-discusión:</b> Dinámica 5. Sabemos ¿qué es discriminación? Se solicita que por equipos reflexionen sobre las diferencias que existen en el concepto. En plenaria se expone los hallazgos. La persona facilitadora opina y en conjunto se analizan los hallazgos.</p> <p><b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora desarrolla el tema analizando la definición de "discriminación" de la LFPED y la contenida en la CEDAW. Resaltando el principio de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Computadora/ cañón, Pantalla Hojas de rotafolio Plumones Presentación Power Point</p>	25 min
	<p><b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora señala cómo las diferencias entre mujeres y hombres resultan en discriminación y se expresan en brechas de desigualdad.</p>	<p>Computadora/ cañón, Pantalla Hojas de rotafolio Plumones Presentación Power Point Infografía brechas de desigualdad</p>	20 min
Evaluación sumativa	<p>La persona facilitadora solicita que cada participante analice lo siguiente: ¿Cómo y porque has enfrentado una situación de discriminación? ¿Tú cómo discriminas?</p> <p style="text-align: right;"><b>Tiempo: 20 min</b></p>		
<b>Tiempo total Módulo 3: 110 min</b>			

## 5.6 DESARROLLO MÓDULO IV POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

OBJETIVO PARTICULAR:	BRINDAR A LAS PERSONAS PARTICIPANTES ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO		
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	Se realizará mediante una "lluvia de ideas" para sondear los conocimientos del grupo en relación al tema y recoger palabras claves para retomarlas al momento de exponer. Las preguntas detonadoras son: ¿Qué es una política pública? Como personas que se desempeñan en la función pública, ¿cuál es su lugar en las políticas públicas?		5 min
SUBTEMAS	ACTIVIDADES DE INSTRUCCIÓN	MATERIALES O RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO
1.1 ¿De dónde surge una política pública?	<b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora iniciará el desarrollo del tema con una exposición para indicar las formas en que un problema es retomado en una política pública.	Presentación power point	10 min
¿Qué es una política pública?	<b>Técnica diálogo discusión:</b> En grupo cada equipo escribirá en una hoja de rotafolio un ejemplo de, desde su punto de vista, de una política pública. Identificando quién la ejecuta. Al final se expone en plenaria.  La persona facilitadora identificará la política pública y señalará el origen último de política pública.	Hojas de Rotafolio  Presentación power point Plumones	10 min



## 5.6 DESARROLLO MÓDULO IV POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

<p>¿Cómo contribuye la política pública en la igualdad de género y no discriminatoria?</p>	<p><b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora iniciará el desarrollo del tema con una exposición para indicar que la política pública es un mecanismo para abordar la discriminación, con lo cual contribuye a la igualdad entre mujeres y hombres. Se presentan los diferentes enfoques de política pública para la igualdad de género.</p> <p><b>Técnica diálogo-discusión:</b> <b>Dinámica 6 Reconoce una política pública</b> En grupo cada equipo escribirá en una hoja de rotafolio un ejemplo de, desde su punto de vista, de una política pública. Identificando quién la ejecuta.</p> <p>La persona facilitadora identificará y opinará sobre los resultados.</p> <p><b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora terminará este Módulo señalando las diferencias entre transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género.</p>	<p>Hojas de rotafolio Presentación power point Plumones Cinta adhesive</p>	<p>45 min</p>
<p><b>Tiempo total Módulo 4: 70 min</b></p>			

## 5.7. DESARROLLO MÓDULO V. SERVICIOS PÚBLICOS EN IGUALDAD, INCLUYENTES Y SIN DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO PARTICULAR:	BRINDAR A LAS PERSONAS PARTICIPANTES PRINCIPIOS BÁSICOS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL OTORGAMIENTO DE SERVICIOS PÚBLICOS		
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	Se realizará mediante una "lluvia de ideas" para sondear los conocimientos del grupo en relación al tema y recoger palabras claves para retomarlas al momento de exponer. Las preguntas detonadoras son: <i>Como personas que se desempeñan en la función pública, ¿cuál es su lugar en las políticas públicas?</i>		10 min
SUBTEMAS		MATERIALES O RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO
¿Cuál es la función de los servicios públicos?	<b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora iniciará el desarrollo del tema con una exposición para indicar que los servicios públicos forman parte de las políticas y que son las acciones más cercanas a las personas.	Presentación power point Plumones	10 min
¿Cómo contribuyen los servicios públicos a la igualdad de género y la no discriminación?	<b>Técnica expositiva:</b> La persona facilitadora iniciará el desarrollo del tema señalando el papel de los servicios públicos, como acciones públicas, para concretar derechos humanos.  En "Lluvia de ideas" las personas participantes señalarán los servicios públicos que se otorgan en sus Institución.  <b>Técnica diálogo-discusión:</b> Dinámica 7. ¿Cómo contribuyo a la igualdad de género y la no discriminación? La persona facilitadora solicita que el grupo que reflexione sobre a) la contribución que desde su labor puede hacer en la igualdad entre mujeres y hombres; b) las acciones que se pueden desarrollar con su labor para erradicar la discriminación contra las mujeres.  La persona facilitadora identificará y opinará sobre los resultados.	Hojas de rotafolio Presentación power point  Plumones  Cinta adhesiva.	50 min
<b>Tiempo total Módulo 4: 70 min</b>			

**TOTAL DE LA CAPACITACION: 8 HORAS**

**CIERRE DEL CURSO**

TEMA: EVALUACIÓN	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE Y TÉCNICAS	MATERIALES DIDÁCTICOS
Evaluación Sumativa final	Se les aplica un cuestionario de evaluación final del curso	Hoja de evaluación
Cumplimiento de expectativa	La persona facilitadora conduce el cumplimiento de expectativas indicando en qué medida se cumplieron o no lo vertido al inicio de la capacitación. En su caso la persona que facilita informa de posibles cursos de profundización o actualización y bibliografía que se requiera.	No aplica
Cuestionario de satisfacción	La persona facilitadora aplica cuestionario de satisfacción y en plenaria pregunta al grupo sus observaciones y/o recomendaciones sobre el desempeño del curso y las condiciones logísticas.	Hoja con evaluación de calidad

Tiempo total del cierre: 10'

## 6. REQUERIMIENTOS DE LUGAR DE CAPACITACIÓN

Como parte de la planeación de la capacitación es preciso prever el lugar, la disposición de las mesas y sillas para participantes y materiales que se usarán para el óptimo desempeño del proceso de formación. La lista de verificación es el instrumento que permite verificar la presencia o ausencia de los requerimientos necesarios para un curso.

En la lista que se presenta a continuación se contemplan los recursos técnicos, materiales tecnológicos y condiciones logísticas necesarias de considerar para la buena marcha del curso.

### LISTA DE VERIFICACIÓN

Material y servicios requeridos para curso		
Persona que facilita:		
Sede:		
MATERIAL Y EQUIPO		
CONCEPTO	EXISTENCIA	
	SÍ	NO
<b>INSTALACIONES</b>		
Aula de 15 X 8 m. con instalaciones eléctricas suficientes		
Iluminación		
Ventilación		
Mesas individuales en herradura.		
21 sillas		
1 mesa para material de facilitadoras		

**Material y servicios requeridos para curso**

<b>Material y servicios requeridos para curso</b>		
<b>SERVICIO DE CAFETERÍA</b>		
Café, té, azúcar		
Fruta y verduras servicio permanente		
1 garrafón y despachador de agua de 19 litros de agua		
<b>EQUIPO</b>		
1 Cañón para proyección		
1 Extensión para energía eléctrica		
1 Pantalla para proyección		
1 Computadora portátil		
Acceso a Internet		
Bocinas para la computadora		
<b>MATERIAL</b>		
1 Porta Rota folio		
30 Hojas de rota folio		
3 paquetes de marcadores de diferente color		
Etiquetas		
Cinta Adhesiva		
30 tarjetas blancas		

## 7. REQUISITOS PARA PARTICIPANTES

Las personas que participaran en el curso cubrirán los siguientes requerimientos:

- Mujeres y hombres que laboran en la Comisión Nacional, particularmente, quienes se encargan de brindar servicios de atención directamente a la población.
- Se recomienda que por cada institución participen al menos tres personas que son: a) personal del área de recursos humanos, b) personal que realicen funciones de capacitación que formen parte de las oficinas o enlaces de igualdad de género, y c) Personal de las Oficinas Foráneas.
- Las personas deben tener un compromiso claro con el tema y con la responsabilidad institucional para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos humanos.
- Disposición de tiempo para cubrir todo el curso.
- Interés en participar y compartir experiencias

## 8. DESCRIPCIÓN DE EQUIPO

En esta Sección se señalan las características del equipo técnico que se utilizará en el Curso:

- **COMPUTADORA.** Puede ser cualquier equipo de cómputo básico de mesa o portátil.
- **CAÑÓN PARA PROYECCIÓN.** Cualquiera pero que sea del conocimiento y manejo del/a facilitador/a.

- **EXTENSIÓN Y ADAPTADORES.** Se requieren para la conexión del equipo de cómputo. Se recomienda colocarlo en un lugar que permita el libre movimiento de la facilitadora. De preferencia en el techo.
- **ACCESO A INTERNET.** Especialmente se requiere al acceso a Youtube para visualizar un video que se utiliza.
- **GRABADORA O BOCINAS CONECTADAS EN LA COMPUTADORA.** Verificar la instalación y el sonido antes de iniciar el curso, para tenerla disponible cuando se necesite. La música que se utilice tiene que ser acorde a la dinámica del grupo. Se utiliza para contribuir a generar un clima de confianza, alegría, concentración, según se requiera o análisis de contenidos según se requiera.
- **PORTA ROTAFOLIO.** De preferencia se utilizan dos (2), colocados en lugares estratégicos que sean visibles para las/os participantes y permitan el libre movimiento a la hora de impartir el Curso. Si el lugar es pequeño con uno basta.

Es importante verificar antes de iniciar el Curso que el equipo y materiales estén en buen estado y condiciones de uso.

Verifique que su material de apoyo (presentación Power Point y videos) sea compatible con el equipo de cómputo que va a utilizar. Se recomienda tener una copia del material en diferentes versiones. Esto le evitará retrasos en la impartición.

### **ATENCIÓN:**

- Confirme que la pantalla y los rotafolios sean visibles para todas las personas participantes.
- Cuide que las conexiones y cables no interfieran o estorben en el desempeño de la facilitadora y participantes.
- Corrobore que el espacio sea adecuado para el trabajo en grupos, plenaria y exposiciones.

## **9. RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS Y DE USO DEL MANUAL**

Este curso está construido desde una perspectiva constructivista del aprendizaje, que promueve la resignificación de los contenidos culturales y experiencias previas de las personas sobre la construcción del género mediante una serie de actividades que combinan la revisión de conceptos y dispositivos visuales.

La combinación de estas actividades está orientada a propiciar la construcción de nuevos conocimientos cuya aplicación se concreta en el desempeño de su labor, la transformación de paradigmas y su efecto en el cambio de actitudes y comportamientos.

La persona facilitadora deberá propiciar las condiciones que permitan un ambiente cómodo, amigable, cooperativo y respetuoso para permitir la participación crítica y creativa de y entre participantes.

Se debe incentivar el uso de lenguaje incluyente y no sexista, de igual forma, en el desarrollo de la capacitación, se promoverá el uso de materiales y recursos didácticos con lenguaje accesible.



# 10. MATERIALES DE APOYO

## 10.1. DESARROLLO DE CONTENIDOS

En este apartado se desarrollan los contenidos que deberán trabajarse en la impartición de este curso. Se incluye una carpeta electrónica con materiales de apoyo y referencias bibliográficas.

### MÓDULO I GÉNERO

#### ¿QUÉ ES EL GÉNERO?

Como personas, el género se encuentra presente en todos los espacios e interacciones. El género es una "(...) categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad (...)."¹ Por ello, se menciona que el género es un concepto que es construido por toda la sociedad.

El género incluye dos conceptos fundamentales: sexo y género. El sexo alude a las características biológicas con las que todas las personas nacemos, mientras el género a una construcción social.

#### **SEXO**

Características biológicas:  
Mujer - Hombre  
Nacemos con ellas  
No cambian con el tiempo

#### **GÉNERO**

Características asignadas:  
masculino - femenino  
Construcción social;  
Variable, de una cultura a otra;

¹ Instituto Nacional de las Mujeres, "Análisis de Género", en Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género, México, INMUJERES, 2007, P. 72 – 73.

Desde nuestro nacimientos, en las familias se nos enseñan cómo debemos de comportarnos, las tareas que debemos realizar y lo que se espera de nosotros en la vida. Estas ideas y creencias, denominados estereotipos, se ven reflejados en nuestros comportamientos y tareas que vamos desarrollando.

## ESTEREOTIPOS

Mujeres	Hombres
Sensibles	Rudos
Lloronas	Fuertes
Sumisas	Valientes
Tiernas	Audaces
Platicadoras	Discretos
Maternales	Paternales

Las características que se asignan a mujeres y hombres definen valores diferentes, en la que mujeres quedan en situación de desventaja.

Las mujeres, tradicionalmente se desarrollan en el ámbito privado, mientras que los hombres, se desarrollan en el ámbito público. Esta

división de los ámbitos público – privado se reflejan en una división sexual del trabajo, donde las actividades con un valor diferenciado, las actividades desarrolladas en lo público cuentan con un valor mayor y se obtiene un reconocimiento expresado en términos monetarios; mientras que las actividades desarrolladas en el ámbito público se encuentran relacionadas con actividades y/o tareas de cuidado, sin un reconocimiento económico.

Otro elemento a considerar es la condición<sup>2</sup> de las mujeres, la cual se expresa con la satisfacción de necesidades prácticas y el nivel de bienestar del que gozan. Mientras que la posición<sup>3</sup>, alude a la satisfacción de las necesidades estratégicas, vinculadas a la toma de decisiones, el acceso al poder y a los recursos.

<sup>2</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, "Condición", en Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género, México, INMUJERES, 2007, p. 32.

<sup>3</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, "Posición", en Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género, México, INMUJERES, 2007, p. 32.

## ¿POR QUÉ ES NECESARIO HABLAR DEL GÉNERO?

El género lo aprendemos y lo transmitimos durante todas las etapas de nuestra vida. Por lo que es necesario identificarlo y utilizarlo para el análisis de nuestras realidades.

El análisis de género, retoma los elementos ya señalados en el apartado anterior y utiliza la perspectiva de género, como una herramienta que permite identificar la situación en las que se encuentran mujeres y hombres.

La perspectiva de género es “(...) metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (...)”<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción VI:

## MÓDULO II DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son un conjunto de atributos, prerrogativas y facultades que todas las personas tenemos por el simple hecho de ser personas y que forman parte de la dignidad humana<sup>5</sup>.

Como un conjunto de valores fundamentales vinculados con la dignidad, la libertad y la igualdad de las personas exigibles en todo momento y lugar, los derechos humanos tienen las siguientes características:

- a. Son indivisibles, ya que ningún derecho es más importante que otro y, por lo tanto, no es posible establecer una jerarquización entre ellos.
- b. Son integrales: los seres humanos necesitan de todos los derechos para lograr un desarrollo pleno.
- c. Son universales: se considera que son válidos para todas las personas en tanto son condiciones mínimas de subsistencia y calidad de vida para todos los seres humanos, independientemente de su condición o del país en el que vivan.
- d. Son históricos en la medida que surgen de las contradicciones sociales y son impulsados por movimientos y sujetos concretos que reivindican sus necesidades.
- e. Son inalienables, ya que no pueden transferirse por ningún acuerdo o convenio.
- f. Son imprescriptibles ya que no pueden perderse por el simple transcurso del tiempo.
- g. Son inderogables, pues dada su pretensión de permanencia no podrían cancelarse por ninguna circunstancia<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Galvis, Ligia, *Comprensión de los derechos humanos. Una visión para el siglo XXI*, Colombia, Ediciones Aurora, 2005.

<sup>6</sup> Ver: Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, *Los derechos humanos de las mujeres: fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción*, 2004, 1ª. Reimpresión, San José, Costa Rica.

## ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO?

Al ser derechos humanos se encuentran integrados a la normatividad internacional y nacional, por tanto el Estado tienen obligaciones específicas para garantizarlos, promoverlos y respetarlos.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>7</sup>, adoptada y proclamada por la Asamblea General en 1948, se menciona la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, aunado a un conjunto de derechos humanos.

La Carta Magna de nuestro país señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos contenidos en ella y en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano.<sup>8</sup>

La Carta magna se apoya en leyes secundarias que contribuyen a concretar los derechos humano.

DDHH	Ley
Educación	Ley General de Educación
Salud	Ley General de Salud
Trabajo	Ley Federal del Trabajo
No Discriminación	Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación.
Igualdad entre mujeres y Hombres	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
Vida libre de Violencia	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

<sup>7</sup> Alto Comisionados para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>8</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, párrafo 1.

## **¿CUÁLES SON LAS VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS?**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica como obligación de las autoridades: promover, proteger y garantizar los derechos humanos. Y señala que se deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. De igual forma, define la discriminación y la prohíbe.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1

Es de especial atención la violencia de la que son objeto las mujeres, se encuentra extendida en nuestro país. Derivado de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, es un atentado a los derechos humanos, ya que su prevalencia impide el acceso y disfrute pleno de otros derechos humanos y constituye una de las peores formas de discriminación contra las mujeres.

De ahí, que en México se cuente con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en la que se identifican los diferentes tipos y modalidades de violencia. Retoma especial importancia, para las personas que se desempeñan en el servicio público, la violencia institucional.

#### **CAPÍTULO IV DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL**

**ARTÍCULO 18.-** Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

## **MÓDULO III IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **¿QUÉ QUIERE DECIR IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN?**

El paradigma contemporáneo de los derechos humanos ubica la realización plena de la igualdad como un principio que el Estado debe legalmente garantizar.

Esta garantía de cumplimiento estatal no termina con el reconocimiento de *iure* de iguales derechos para todas las personas, mujeres y hombres; es necesario que el Estado actúe de manera activa para concretar el principio de no discriminación, es decir, para erradicar todas las formas de discriminación y la discriminación que se ejerce contra las mujeres, en todos y cada uno de los ámbitos donde esta ocurra.

Los derechos humanos están guiados por un conjunto de valores: la dignidad, la justicia, la igualdad y la libertad, e implican obligaciones de los Estados que son los encargados de respetarlos, promoverlos, garantizarlos y protegerlos para todas las personas y en todos los ámbitos, tanto público como privado. Lo anterior es fundamental ya que en la concepción de los derechos humanos el Estado no los otorga ni lo concede: los reconoce y es el principal obligado a respetarlos y garantizarlos.

### **¿QUÉ ES DISCRIMINACIÓN?**

La discriminación refiere al acto de seleccionar o excluir<sup>9</sup>, la cual tiene un sentido negativo cuando al hacerlo se manifiesta por un “trato desigualdad a una persona o colectividad por motivos racionales, religiosos, políticos, de sexo”<sup>10</sup>, entre otras.

En nuestro país, la discriminación queda prohibida la Carta Magna al señalar que “(q) ueda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las

<sup>9</sup> Real Academia Española, “Discriminar”, [www.rae.es](http://www.rae.es)

<sup>10</sup> Ibidem



opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”<sup>11</sup>. y en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

## ¿QUÉ ES DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y CÓMO SE EXPRESA?

En México, la discriminación contra las mujeres es un hecho que se ha manifestado de múltiples maneras. Quizá la más evidente y extendida es la violencia.

CEDAW	LFPED
<p>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 esfera.</p>	<p>Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; Artículo 1, fracción III.</p>

La perspectiva de género nos permite identificar las desigualdades que tienen su origen en las diferentes oportunidades, acceso a recursos, ejercicio de derechos entre mujeres y hombres.

<sup>11</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1.

De fondo se busca identificar las brechas de género y desarrollar acciones para su erradicación, con la finalidad de que mujeres y hombres puedan desarrollar todo su potencial.

Una brecha de género “(e)s una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar las desigualdades existentes entre los sexos respecto a una condición específica de vida, del entorno o de desarrollo. Su importancia está en la posibilidad de comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares.”<sup>12</sup>

## **MÓDULO IV. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.**

Las políticas públicas son los medios bajo los cuales la gestión pública se pone en práctica. Aunque existen políticas públicas que se desarrollan desde la sociedad civil, al estar inmersos en una institución pública, es de interés abordar sólo las que están relacionadas con el ámbito gubernamental.

### **¿DE DÓNDE SURGE UNA POLÍTICA PÚBLICA?**

En nuestra vida diaria nos enfrentamos a múltiples problemas, sin embargo, no todos los problemas en la vida de las personas, son retomados en la política pública. Para que un tema sea considerado en la política pública requiere tomar la suficiente importancia para que se conozca por un grupo importante de la sociedad, y con ello, por los principales actores. A esto es a lo que se le denomina integrarse en la agenda pública.

Una vez que el tema entra en la agenda pública, los diversos actores lo retoman y hacen propuestas de solución.

<sup>12</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, “Brecha de género”, en Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de Género*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p. 25

## ¿QUÉ ES UNA POLÍTICA PÚBLICA?

Una política pública es una propuesta de solución a un problema que es manifestado por las personas. Una política pública es una respuesta que se brinda desde el gobierno para dar solución una problemática de la sociedad.<sup>13</sup>

En México, la Ley de Planeación señala los mecanismos para identificar las demandas de la sociedad. En este marco, se establece que toda la planeación de políticas públicas debe asentarse.

## ¿CÓMO CONTRIBUYEN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Las políticas públicas permiten concretar los derechos humanos de las personas, en este sentido, contribuyen a erradicar las desigualdades y promover la igualdad de género.

De acuerdo con Incháustegui y Ugalde<sup>14</sup>, se identifican diferentes enfoques de políticas para promover la igualdad de género:

- Igualdad de trato: orientadas a la incorporación del principio de “igualdad de jure” en el marco normativo de los países.
- Igualdad de oportunidades: orientadas a incorporar acciones diferenciadas, incluyendo acciones afirmativas, para superar las situaciones de desventaja en el acceso a oportunidades
- Transversalidad del género: orientada a transformar las dinámicas y procedimientos permeados por el orden social del género en las instituciones.

<sup>13</sup> Thoening Jean, Claude, “Política Pública y acción pública”, Revista Gestión y Política Pública, Volumen VI, número 1, primer semestre de 1997, México.

<sup>14</sup> Incháustegui Romero Teresa, Yamilleth Ugalde, Materiales y Herramientas conceptuales para la Transversalidad de Género, México, INMUJERES-DF, 2005.

## **MÓDULO V. SERVICIOS PÚBLICOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, INCLUYENTES Y SIN DISCRIMINACIÓN.**

### **¿QUÉ ES UN SERVICIO PÚBLICO?**

Un servicio público es un beneficio que se lleva a cabo a través de distintas actividades realizadas por instituciones públicas, cuyo fin es satisfacer necesidades de la población. Los servicios públicos se otorgan con la gestión de los gobiernos, quienes deben asegurar el acceso universal e integral a los mismos. Todas las personas, en sus comunidades, debieran acceder a los servicios y contribuir a mejorar a la eficiencia de los servicios.

### **¿CÓMO CONTRIBUYE A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?**

Los servicios públicos constituyen beneficios derivados de las políticas públicas, como tales, contribuyen concretar los derechos humanos y corregir las situaciones de discriminación.

La provisión de servicios públicos se realiza con el actuar de personas que se encuentran permeados por su pertenencia de género. De ahí la importancia de sensibilizar a las personas y lograr que se desempeñen bajo el principio de igualdad de género.

En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos se proveen distintos servicios, para los cuales es preciso transformar los paradigmas de actuación de las personas.

## 11. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

A continuación se presentan los instrumentos de evaluación referidos en la guía instruccional.

### **CURSO EN IGUALDAD DE GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES**

EVALUACIÓN INICIAL	Lugar:	Fecha:
--------------------	--------	--------

**CONSIDERACIONES:** Los datos que proporcionen serán utilizados para fines estadísticos con la finalidad de evaluar el proceso de formación y conformar la línea de base sobre los conocimientos en materia del curso. Los resultados son confidenciales.

Por favor, subraya la respuesta adecuada.

#### **1. NO se utiliza el género cuando:**

- a) El presupuesto público atiende problemáticas generales.
- b) En el sector salud se imparten pláticas para que las mujeres conozcan sobre sus derechos sexuales y reproductivos.
- c) Se otorgan becas para madres jóvenes y jóvenes embarazadas continúen sus estudios.

#### **2. Son características de los derechos humanos:**

- a) Particulares, legales, protegidos.
- b) Referenciados, permeables, únicos.
- c) Indivisibles, intransferibles, imprescriptibles.

**3. Género es:**

- a) Una herramienta analítica para favorecer a las mujeres.
- b) Un enfoque teórico de identificación de acciones para mejorar las condiciones de vida de la población.
- c) Un conjunto de características y tareas sobre lo que implica ser mujeres y ser hombres, que cambia con el tiempo y de una sociedad a otra.

**4. De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia institucional es:**

- a) Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- b) Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica.
- c) La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo.

**5. Un ejemplo de institucionalización de la perspectiva de género es:**

- a) El presupuesto de egresos establece un anexo para la equidad de género de manera intermitente.
- b) La entrega de informes sobre las acciones que se implementan para la igualdad de género.
- c) La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**PILÓN. Mencione dos enfoques de políticas públicas para la igualdad:**

---

---

---

## **CURSO EN IGUALDAD DE GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES**

EVALUACIÓN DE CALIDAD	Lugar:	Fecha:
-----------------------	--------	--------

A continuación encontrarás una serie de preguntas a través de las cuales se busca conocer tu opinión sobre el proceso de capacitación. Tus respuestas contribuirán al mejoramiento continuo.

<b>Sobre el Curso</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Conocías con anterioridad el objetivo de la capacitación		
Los contenidos se ajustaron a los objetivos del curso		
El nivel de profundidad de los contenidos del curso fue adecuado		
La duración del curso fue suficiente		
El contenido del curso cubrió tus necesidades		

<b>Sobre la persona facilitadora</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Explicó los objetivos del curso		
Demostró conocimientos sobre el tema		
Estimuló la participación de las personas participantes		
Demostró capacidad para responder preguntas		
Presentó los contenidos de forma ordenada y clara		
Desarrolló los temas propuestos		
Mantuvo el interés de las personas participantes		

<b>Sobre la satisfacción del curso</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
El curso es útil para tu desempeño		
Lo aprendido en el curso lo puedes aplicar en tu trabajo		
El curso aportó conocimientos nuevos		

<b>Sobre la Metodología utilizada</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Los medios técnicos fueron adecuados		
La metodología fue adecuada para los objetivos y contenidos del curso		
La calidad del material entregado ha sido el adecuado		
Las dinámicas desarrolladas facilitaron la comprensión de los contenidos		

<b>Sobre la Organización del evento</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
La información previa del curso fue adecuada		
El aula y el equipo fue adecuado		
La duración del curso fue adecuado		

<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>

**¡GRACIAS!**



### DINÁMICA NO. 1. “REÚNANSE”

**Objetivo del instrumento:** Vivenciar la discriminación.

**Momento de aplicación:** Módulo III. Igualdad y No Discriminación, ¿Qué es discriminación?

**Instrucciones:** La persona facilitadora solicita que el grupo de pares en silencio de sus asientos y se reúna en el centro del salón. Posteriormente reparte etiquetas en secreto para todas las personas, de las cuales dos, son de diferentes color. En cada etiqueta se escribe la pertenencia a un grupo discriminado. Les comenta que la etiqueta no puede ser vista por las otras personas hasta que se dé la indicación.

Una vez que todas las personas cuentan con etiquetas, solicita que la etiqueta se pegue a un costado del cuerpo y da la siguiente indicación “Reúnanse”.

Una vez que se han integrado los grupos, la persona facilitadora opina sobre el proceso y solicita a las personas participantes que comenten sobre la dinámica.

### DINÁMICA NO. 2. “¿SABEMOS QUÉ ES DISCRIMINACIÓN”

**Objetivo del instrumento:** Realizar un comparativo de las diferencias en los conceptos de discriminación y discriminación contra las mujeres.

**Momento de aplicación:** Módulo III. Igualdad y No Discriminación, ¿Qué es discriminación contra las mujeres y cómo se expresa?

**Instrucciones:** La persona facilitadora solicita que el grupo que reflexione sobre las diferencias en los conceptos de discriminación y discriminación contra las mujeres.

Al finalizar se solicita que una persona representante presente sus hallazgos.

La persona facilitadora retomará los hallazgos y resaltarán los principios de igualdad y no discriminación.

### DINÁMICA NO. 3. “RECONOCE UNA POLÍTICA PÚBLICA”

**Objetivo del instrumento:** Reflexionar lo que si constituye una política pública.

**Momento de aplicación:** Módulo IV. Políticas Públicas para la Igualdad de Género y no discriminación, ¿Qué es política pública?

**Instrucciones:** La persona facilitadora solicita que en equipos, identifiquen dos políticas públicas y señalen, el derecho humano que puede satisfacer y la institución que se encarga de ejecutarla. Los hallazgos serán plasmados en una hoja de rotafolio.

Al finalizar se solicita que una persona representante presente sus hallazgos.

La persona facilitadora retomará los hallazgos, señalará el concepto de política pública y cómo contribuye a la igualdad de género.

### DINÁMICA NO. 4. “¿CÓMO CONTRIBUYO A LA IGUALDAD DE GÉNERO?”

**Objetivo del instrumento:** Identificar mecanismos que contribuyen a la igualdad de género desde la provisión de servicios públicos.

**Momento de aplicación:** Módulo V. Servicios Públicos en igualdad de oportunidades, incluyentes y sin discriminación.

**Instrucciones:** La persona facilitadora solicita que el grupo que reflexione sobre a) la contribución que desde su labor puede hacer en la igualdad entre mujeres y hombres; b) las acciones que se pueden desarrollar con su labor para erradicar la discriminación contra las mujeres.

Al finalizar se solicita que una persona representante presente sus hallazgos.

La persona facilitadora retomará los hallazgos y resaltará la importancia de fomentar la igualdad de género.

## 12. REFERENCIAS

Alto Comisionados para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

Galvis, Ligia, Comprensión de los derechos humanos. Una visión para el siglo XXI, Colombia, Ediciones Aurora, 2005.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, Los derechos humanos de las mujeres: fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción, 2004, 1ª. Reimpresión, San José, Costa Rica.

Incháustegui Romero Teresa, Yamilleth Ugalde, Materiales y Herramientas conceptuales para la Transversalidad de Género, México, INMUJERES-DF, 2005.

Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género, México, INMUJERES, 2007.

Real Academia Española, "Discriminar", [www.rae.es](http://www.rae.es)

Thoening Jean, Claude, "Política Pública y acción pública", Revista Gestión y Política Pública, Volumen VI, número 1, primer semestre de 1997, México.

### **Marco Normativo**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, párrafo 1.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción VI:

### **Audiovisuales**

Carbonell, Miguel, “¿Qué es un derecho humano?”

Corporación Vamos Mujer, “Violencia contra las Mujeres. Femicidio y Política



**CNDH**  
M É X I C O

---

*Defendemos  
al Pueblo*