

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

**META 07. DIPLOMADO PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES
INSTITUCIONALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIRIGIDO A INTEGRANTES DE
LOS CONSEJOS ESTATALES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA
PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

***INFORME FINAL, DEL DIPLOMADO PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES
INSTITUCIONALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIRIGIDO A INTEGRANTES DE
LOS CONSEJOS ESTATALES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA
PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES***

ELABORÒ:

**INSTITUTO TECNOLÒGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY
CAMPUS GUADALAJARA**

Zapopan, Jalisco a 30 de Noviembre de 2015

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS DEL DIPLOMADO	6
3. MODALIDAD DE FORMACIÓN	7
4. JUSTIFICACIÓN	12
5. ALCANCES DEL DIPLOMADO	17
6. METAS	18
7. POBLACIÓN OBJETIVO Y PERFIL DE PARTICIPANTES	19
8. DESARROLLO DEL PROCESO Y RESULTADOS	
I. Módulos, fechas de realización, sede o lugar de realización, duración en horas y días, personal facilitador	20
II. Planeación, organización, acuerdos y compromisos previos	24
III. Ejecución del Diplomado	25
IV. Análisis cualitativo y cuantitativo	55
V. Evaluaciones	59
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
10. BIBLIOGRAFIA	71
10. EVIDENCIA FOTOGRÁFICA	78

1. INTRODUCCIÓN

A nivel nacional se reconoce que en las instituciones de gobierno de los tres ámbitos y órdenes de gobierno, existe la necesidad de visualizar que las políticas dirigidas mejorar la vida de las mujeres son cruciales para alcanzar un desarrollo sostenible. No es casualidad que entre las principales adecuaciones y nuevos enfoques que en los últimos años han adoptado las agendas y programas de gobierno, se basen en mostrar la situación y condición de las mujeres, ya que al impulsar el mejoramiento de vida de las mismas, mejorará el índice de desarrollo humano local y nacional.

Lo anterior ha generado la necesidad de que al formularse las políticas públicas incorporen la perspectiva de género, como una herramienta que permitirá mostrar el impacto diferenciado de las acciones de gobierno entre mujeres y hombres. En este sentido, la perspectiva de género, es una herramienta que permite al funcionariado estatal, mejorar la redistribución de las oportunidades, los recursos y el acceso al poder público de las mujeres y con ello, construir mejores opciones de vida, con mayor autonomía y con un impacto favorable.

En función de lo anterior, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 reconoce que la perspectiva de género es una estrategia que al interior de los gobiernos ha cobrado importancia, toda vez

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”

que constituye un componente esencial en el diseño de estrategias de desarrollo en el país, así como reflejo de la incorporación de la visión establecida en los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

Bajo este enfoque, la transversalidad de la perspectiva de género es una estrategia que se incorpora al diseño, planeación, elaboración y evaluación de las políticas públicas, permitiendo eliminar la desigualdad y la discriminación contra las mujeres, toda vez que fomenta la creación de condiciones necesarias para mejorar la calidad de vida de las personas.

Sin embargo, esta acción debe ser acompañada de estrategias que fomenten el fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos en forma paulatina y sostenida; toda vez que en los procesos de incorporación de la perspectiva de género en las políticas gubernamentales, aún existen obstáculos que impiden que esta estrategia se consolide, ya que aún es común encontrar al interior de las dependencias de gobierno, falta de claridad en cuanto a los conceptos teóricos, aunado a una escasa conciencia sobre la problemática de las relaciones de género y su repercusión en la vida entre mujeres y hombres, lo que ha generado una visión de que las mujeres solamente pueden ser beneficiarias de apoyos asistencialistas. Aspectos que a la luz del marco jurídico y programático del estado de Jalisco, resultan inoperantes en función de que los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres permearán con carácter transversal, en la actuación de todos los Poderes Públicos del Estado, organismos públicos descentralizados y municipios.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Además de lo anterior, se suman las recomendaciones hechas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, organismo encargado de examinar los progresos realizados en la aplicación de la propia convención internacional, y que para nuestro país en el año de 2012 fue formulado el último informe que a la fecha ha emitido observaciones finales en diversas áreas de atención nacional, de entre las que destacan recomendaciones internacionales con características vinculantes, es decir, obligatorias, en diversos ámbitos gubernamentales como son el educativo, laboral y de salud.

Por lo tanto, es fundamental desarrollar metodologías a través de procesos de capacitación que fomenten la instalación de competencias en las y los servidores públicos, que permitan la integración de la perspectiva de género en los procesos de la planeación estatal. Por ello este Diplomado se inscribe como parte de las acciones del Proyecto de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2015 “Avanzando en la Construcción de un Jalisco con Perspectiva de Género”, presentado por el Instituto Jalisciense de las Mujeres ante el Instituto Nacional de las Mujeres, a través, del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, cuyo objeto es contribuir con el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y conocimientos del personal de la administración pública estatal, con el fin de incorporar la perspectiva de género en sus quehaceres institucionales y mejorar la cultura institucional a través de los tres ejes que rigen esta política de carácter nacional.

OBJETIVO GENERAL

Objetivo General

Fortalecer las capacidades de las y servidores públicos del estado de Jalisco que integran el Consejo Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y del Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para acelerar los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas estatales.

Objetivos Particulares

- Fomentar la creación de capacidades bajo los principios de igualdad y no discriminación.
- Conocer el marco normativo estatal, nacional e internacional que permita fundamentar el quehacer institucional y la transformación de la cultura institucional.
- Promover acciones que permitan lograr un cambio organizacional que contribuya a la igualdad entre mujeres y hombres en las instituciones públicas estatales.
- Diseñar estrategias para la incorporación del componente de género en el desarrollo y diseño de las políticas públicas estatales.
- Dotar de herramientas conceptuales y analíticas necesarias para incorporar una visión de género en las instituciones de gobierno.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

3. MODALIDAD DE FORMACIÓN

El **Diplomado para el desarrollo de habilidades institucionales con perspectiva de género, dirigido a integrantes de los consejos estatales de igualdad entre mujeres y hombres para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres** se diseñó bajo un enfoque que se centra en el aprendizaje el cual considera que las personas participantes interactúen en relación a aquello que se intenta aprender. En consecuencia, facilitadoras (es) y alumnado trabajaron en la construcción colectiva de objetivos comunes para asimilar los conocimientos a través de análisis de situaciones sociales y experiencias de vida.

Se consideró el *aprendizaje cooperativo* como el sistema para lograr mejores resultados, en razón que el proceso de enseñanza-aprendizaje se cumple cuando la persona facilitadora y alumnado están dispuestos a trabajar y aprender juntos para reconstruir nuevas normas y comportamientos. Un cambio sólo se consigue mediante la colaboración comprometida de todos los miembros de un grupo, este compromiso de ayuda se da en cualquier ámbito sea en instituciones educativas, laborales o familiares.

Bajo el enfoque pedagógico del *aprendizaje cooperativo*, es importante crear entornos de interacción y de construcción del aprendizaje que propicie la reflexión individual y grupal. Lo anterior se apoya para su aplicación en tres aspectos fundamentales:

1. Trabajo colaborativo/cooperativo. En esta forma compromete a cada persona a trabajar colaborando para lograr metas comunes, donde la evaluación se asume como un reconocimiento de logros y resultado del esfuerzo individual y la capacidad grupal de lograr los objetivos. Es importante que existan metas comunes, responsabilidades individuales, igualdad de oportunidades, docentes como facilitadores de aprendizaje, alumno activo y responsable de su aprendizaje, es necesario también que los equipos logren una identidad y su posibilidad mutua de colaboración.

2. Integración Cognoscitivo-Afectivo.- Es parte fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que propicia la integración del conocimiento y la afectividad, genera la reflexión teórica, incrementa habilidades y valores, con el fin de obtener un aprendizaje significativo. La persona participante del estudio es la responsable de su aprendizaje, consciente de la situación del conocimiento; el facilitador es la persona que favorece el aprendizaje, estimula el desarrollo de habilidades: razonamiento lógico, razonamiento crítico, memoria, observación, análisis, síntesis, resolución de problemas, reconocimiento de habilidades de los demás, liderazgo, iniciativa, expresión verbal; y valores como la responsabilidad, compromiso, puntualidad,

creatividad, imaginación, sensibilidad, respeto, tolerancia, honestidad, sinceridad, además corrige actitudes del alumnado en el proceso, propicia la participación, etc.

3. Comunidad Aprendizaje.- Aquí se enmarca la comprensión de las condiciones físicas, intelectuales, normativas educativas para que se logre el aprendizaje significativo. En este proceso de enseñanza-aprendizaje es necesario que se establezca en la formación de la comunidad del aprendizaje y se observe el cumplimiento de lo siguiente:

- Precisión en la actividad que hay que realizar y que movilice los esfuerzos e intereses de todas y todos para el logro de metas y objetivos planteados.
- Establecimiento de las normas y principios del equipo: precisión de lo que se puede hacer o no, de lo que agrada, molesta, etc.
- Cumplimiento de las normas y principios.
- La asistencia y puntualidad a las sesiones programadas.
- Distribución de responsabilidades dentro del grupo.
- Asignación y/o asunción de funciones que se rotan cada cierto tiempo.
- Participación plena de todas y todos los participantes en la constante toma de decisiones e intercambios.

- Empleo de técnicas de trabajo grupal que propicien la realización de la tarea en equipo, por todas y todos, intensificando la interdependencia positiva de quienes asisten y la socialización del conocimiento adquirido.
- Dinámica grupal favorable al aprendizaje que incluya técnicas, el juego cambiante de papeles y atmósfera psicoafectiva reinante.
- Precisión, como parte del encuadre, de la evaluación grupal e individual.
- Creación de una genuina comunidad de aprendizaje que posibilite una comunicación e interacción constante y fructífera.
- Satisfacción de las necesidades de aprendizaje de cada uno de sus integrantes y de todos en su conjunto.

Como se puede apreciar, haber trabajado bajo el modelo de *aprendizaje de cooperación* propició la exteriorización de conocimientos e intercambio de experiencias, generando que el desarrollo de los módulos fueran dinámicos y colaborativos entre las y los participantes.

Por su parte la construcción del aprendizaje y las actividades fueron enfocadas de la siguiente manera:

1. Inducción: En esta etapa se entró en contacto con cada uno de los temas, pero no a través de una exposición, sino de una noticia vigente, una lectura, un artículo, de preguntas generales, etc., que sean relevantes y que se considere que puede ser de utilidad para despertar el interés e iniciar la interacción, con el fin de que el alumnado vaya generando una conceptualización respecto al tema que se abordará referente al módulo en particular.

2. Trabajo Colaborativo: En esta etapa el aprendizaje se realizó bajo los siguientes procesos de intervención:

- i. Integración de equipos: La persona facilitadora organiza al grupo en equipos de trabajo para que realicen una actividad. Da instrucciones claras y precisas. Emplea técnicas de trabajo grupal que propició la realización de la tarea en equipo, por todos y cada uno de los integrantes.
- ii. Análisis de la información: La persona facilitadora proporciona a los participantes la información mediante una exposición, artículo, manual del participante, etc., para que analicen la información, identifiquen sus dudas/inquietudes/expectativas, de tal manera que en el siguiente proceso si no lo conocen investiguen.
- iii. Indagación: En este proceso las y los alumnos investigan sus inquietudes de cualquier manera. (material que proporcione el facilitador, internet, biblioteca, etc.).
- iv. Integración de la información: En esta etapa después de haber realizado su investigación o tarea, las y los participantes comparten la información que investigaron de tal forma

que juntos comiencen a analizar, sintetizar, encontrar resultados, resolver dudas al interior del equipo. Cuando cada uno percibe que puede lograr un objetivo de enseñanza-aprendizaje si y sólo si los otros compañeros/as alcanzan los suyos, y entre todos construyen su conocimiento aprendiendo unos de otros.

3. Cierre e integración: En esta etapa, al cierre del tema, la persona facilitadora retoma al grupo, primero incitando a que entre los equipos se compartan las dudas e inquietudes para que posteriormente unan y articulen sus aportaciones llegando así a conclusiones, propuestas y/o resultados.

4. JUSTIFICACIÓN

La cultura institucional es uno de los temas de agenda de género más importantes en el país guarda una congruente línea de trabajo apegada al marco normativo vigente en el país, mismo que permite llevar a cabo acciones de transformación en todos los ámbitos y estructuras gubernamentales. En este sentido, el gobierno del Estado responde a la necesidad de fortalecer las capacidades de las mujeres y hombres que laboran en el servicio público y que participan en los Consejos para Prevenir y Atender la Violencia de Género, y con ello dar respuesta a las diversas demandas de la población y en particular, revisar las condiciones al interior de las estructuras de gobierno, que son susceptibles de mejora para identificar la violencia laboral, la discriminación directa e indirecta y el clima organizacional.

Para alcanzar este propósito, el gobierno estatal parte del principio de que para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, es necesario transformar la visión de las instituciones públicas, la forma de hacer el trabajo, la ética, así como los valores y las reglas en que están funcionando, todo bajo un enfoque de igualdad.

Esta acción conlleva la creación de una nueva cultura institucional, la cual implica la transformación de mentalidades y actitudes, el fortalecimiento de competencias y capacidades de las mujeres y los hombres que laboran en las instituciones públicas y, de manera importante, el desarrollo de lineamientos y mecanismos que orienten a las y los servidores públicos estatales, hacia el cumplimiento de la igualdad de género en los ámbitos público y por consecuencia privado. Para ello, será necesario promover la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios que permitan generar la transformación de mentalidades y actuaciones, bajo un espíritu de congruencia institucional.

El programa de estudio de este Diplomado representa esta apuesta de transformación personal e institucional, toda vez que está sustentado bajo un marco normativo nacional, internacional y local.

Como parte del marco normativo nacional, se reconocen las reformas constitucionales que a partir de junio de 2011, sientan un cambio de paradigma en la forma en que las autoridades de los tres ámbitos y órdenes de gobierno conciben, ejecutan y evalúan sus acciones. La reforma

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

en materia de Derechos Humanos de 2011, representa un parte-aguas en toda la vida pública nacional, puesto que gracias a la misma, toda autoridad, en el ámbito de sus respectivas competencias, tiene el deber expreso de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en todo el territorio nacional.

De igual manera, se establece expresamente la importancia que tienen los tratados internacionales en materia de derechos humanos, lo que representa ubicar jerárquicamente la preponderancia que guardan los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, así como justificar cada una de las acciones que se implementen por parte de las autoridades, con el propósito de transitar de la igualdad formal a la igualdad sustantiva de las mujeres.

En este sentido, la igualdad sustantiva sólo será posible gracias al respeto, la defensa y la protección a los derechos humanos, entendidos, según la Declaración Universal de Derechos Humanos como la libertad, la justicia y la paz que tienen como base el reconocimiento a la dignidad de todos los miembros de la familia humana.

Bajo ésta óptica, la nación mexicana ha suscrito y ratificado diferentes instrumentos internacionales que promueven y protegen los derechos de las mujeres: *La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (CEDAW por sus siglas en

inglés); o *La Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer* (Convención Belém do Pará).

En el caso de la CEDAW, al ser el Estado mexicano parte de este instrumento, se comprometió a fomentar e implementar en sus acciones de gobierno dos principios básicos:

- La igualdad entre mujeres y hombres; y
- La no discriminación.

En el caso de la Convención Belém do Pará, las autoridades mexicanas reafirman el derecho que asiste a las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación, a una vida sin violencia, así como a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Dentro de la legislación nacional, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, establece como parte del fortalecimiento de la Política Nacional de Igualdad, la necesidad de que las autoridades estatales lleven a cabo -entre otras-, las acciones siguientes:

- Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres;

- Elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales.

Por su parte, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia* señala que tanto la federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

De esta manera, en la medida que las dependencias hagan suyo los principios de igualdad y equivalencia humana al interior de sus instituciones, se espera que la transformación de las dependencias y entidades se vaya dando de manera paulatina, modificando normas excluyentes por unas sin discriminación, generando conciencia en las y los servidores públicos de la importancia de la igualdad de género y promoviendo los derechos humanos de todos y todas.

El Diplomado para el desarrollo de habilidades institucionales con perspectiva de género, dirigido a integrantes de los consejos estatales de igualdad entre mujeres y hombres para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres, retoma el planteamiento que otorga el Instituto Nacional de las Mujeres a través del Programa de Cultura Institucional

Federal en la forma de estructurar el marco de acción, constituyendo dos grandes tópicos de intervención en 3 ejes y 2 estrategias transversales

- Ejes
 - Clima laboral
 - Corresponsabilidad
 - Hostigamiento y acoso sexual
- Estrategias transversales
 - Capacitación
 - Comunicación

La intervención que se hará con las y los servidores públicos que forman parte del alumnado en este proceso académico, se ha planteado como una estrategia para incidir en modificar las estructuras formales e informales de sus dependencias públicas, y a su vez, busca fortalecer el cambio de pensamiento de los sujetos sociales que intervienen en los bienes, servicios y políticas públicas para la ciudadanía jalisciense.

5. ALCANCES DEL DIPLOMADO

La información que se pretende brindar, así como los diversos ejercicios que sean implementados en el transcurso del Diplomado, serán el sustento que permitirá a las y los

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

servidores públicos asistentes, analizar la cultura organizacional de sus dependencias bajo un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres, en donde el elemento esencial a tomar en cuenta será la aplicación de la perspectiva de género, mismas que permitirá al personal de la administración pública estatal, contar con las herramientas teóricas y técnicas que propicien el cambio necesario en la forma de pensar y actuar, lo cual será periódicamente evaluado a través del seguimiento y monitoreo con los enlaces de género, cumpliendo con ello los tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano, así como las leyes federales y locales en la materia.

De esta manera el Diplomado se diseñó para promover la formación, profesionalización y especialización de las funcionarias y funcionarios que laboran en el gobierno estatal cuya actividad está vinculada con el quehacer interno de sus dependencias y también para el personal que tiene poder de decisión.

Sus características consistieron en:

- i. Visión multidisciplinaria e integradora
- ii. Participación de expertas y expertos
- iii. Vinculación interinstitucional
- iv. Buenas prácticas en materia de cultura institucional
- v. El desarrollo de los módulos se apoyaron en materiales educativos, así como en técnicas y medios didácticos que permitan interactuar con las y los participantes

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

6. LOGROS PROYECTADOS EN EL DIPLOMADO

El **Diplomado para el desarrollo de habilidades institucionales con perspectiva de género, dirigido a integrantes de los consejos estatales de igualdad entre mujeres y hombres para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres** constó de 10 módulos y una duración total de 100 horas, en las cuales participaron activamente funcionarias y funcionarios de primer nivel de toma de decisión que participan en los Consejos Estatales y que tienen un importante nivel de incidencia en sus dependencias y organismos, por lo anterior este esfuerzo que se realiza por asistir y participar en el Diplomado existe la certeza de que creará y fortalecerá en quienes hayan cursado el mismo las siguientes habilidades:

- i. Realizar estrategias y acciones que conlleven a la formación de políticas públicas con perspectiva de género.
- ii. Implementar metodologías de intervención para la transversalización de la perspectiva de género en programas del gobierno estatal.
- iii. Desarrollar los factores que componen un Clima Laboral incluyente y libre de discriminación.
- iv. Incorporar buenas prácticas en materia de Conciliación Vida Familiar Vida Laboral, y en la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.

v. Diseñar un Plan de Acción basado en los factores y ejes que componen la Cultura Institucional

vi. Fortalecer a las instituciones públicas estatales a través de su funcionariado.

7. POBLACIÓN OBJETIVO Y PERFIL DE PARTICIPANTES

La población a la cual se dirigió el Diplomado fue a funcionarias y funcionarios de las siguientes además, que todo el personal asistente al diplomado es personal de confianza, dependencias del gobierno estatal:

- i. Secretaría de Educación Jalisco
- ii. Consejo para la Prevención y Atención a la Violencia
- iii. Secretaría de Salud Jalisco
- iv. Fiscalía General del Estado de Jalisco
- v. Contraloría del Estado de Jalisco
- vi. Comisión Estatal de Derechos Humanos
- vii. Congreso del Estado de Jalisco
- viii. Poder Judicial del Estado
- ix. Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial
- x. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- xi. Secretaría de Infraestructura y Obra Pública
- xii. Secretaría General de Gobierno
- xiii. Procuraduría Social

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

- xiv. Secretaría de Planeación y Evaluación
- xv. Secretaría de Desarrollo Económico en el Estado
- xvi. Instituto Jalisciense de las Mujeres

8. DESARROLLO DEL PROCESO

El Diplomado se desarrolló bajo los siguientes esquemas:

I. Módulos, fechas de realización, sede o lugar de realización, duración en horas y días, personal facilitador

Nombre del Módulo	Módulo 1. Políticas Públicas de Igualdad
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 13 de agosto (16:00 a 21:00 hrs.) Viernes 14 de agosto (16:00 a 21:00 hrs.)
Nombre de la/el facilitador	Mtra. Claudia Gabriela Salas Rodríguez
Duración en horas	10 horas

Nombre del Módulo	Módulo 2. Mainstreaming o transversalización de la perspectiva de género
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 20 de agosto (16:00 a 21:00 hrs.) Viernes 21 de agosto (16:00 a 21:00 hr.)

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Nombre de la/el facilitador	Mtra. Araceli Prieto Alvarez
Duración en horas	10 horas

Nombre del Módulo	Módulo 3. Institucionalización de la perspectiva de género
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 27 de agosto (16:00 a 21:00 hrs.) Viernes 28 de agosto (16:00 a 21:00 hr.)
Nombre de la/el facilitador	Mtra. Claudia Gabriela Salas Rodríguez
Duración en horas	10 horas

Nombre del Módulo	Módulo 4. Mecanismos para el desarrollo de una cultura institucional con enfoque de género
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 03 de septiembre (16:00 a 21:00 hrs.) Viernes 04 de septiembre (16:00 a 21:00 hr)
Nombre de la/el facilitador	Dra. Alicia Ocampo
Duración en horas	10 horas

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Nombre del Módulo	Módulo 5. Clima Laboral
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 10 de septiembre (16:00 a 21:00 hrs.) Viernes 11 de septiembre (16:00 a 21:00 hr.)
Nombre de la/el facilitador	Mtra. Claudia Gabriela Salas Rodríguez
Duración en horas	10 horas

Nombre del Módulo	Módulo 6 Comunicación Incluyente
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 17 de septiembre (16:00 a 21:00 hrs.) Viernes 18 de septiembre (16:00 a 21:00 hr.)
Nombre de la/el facilitador	Lic. José Luis Tiscareño Morán
Duración en horas	10 horas

Nombre del Módulo	Módulo 7. Selección de personal, salarios, prestaciones y promoción laboral
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 24 de septiembre (16:00 a 21:00 hrs.)
Nombre de la/el facilitador	Lic. José Luis Tiscareño Morán
Duración en horas	5 horas

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Nombre del Módulo	Módulo 8 Capacitación y formación profesional
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 1 de Octubre (16:00 a 21:00 hrs.)
Nombre de la/el facilitador	Dra. Martha Villaseñor Farias
Duración en horas	5 horas

Nombre del Módulo	Módulo 9. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 8 de Octubre (16:00 a 21:00 hrs.)
Nombre de la/el facilitador	Dra. Alicia Ocampo
Duración en horas	5 horas

Nombre del Módulo	Módulo 10. Hostigamiento y acoso sexual
Lugar y fecha de la capacitación	Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, Jueves 15 de Octubre (16:00 a 21:00 hrs.)
Nombre de la/el facilitador	Dra. Carlota Tello Vaca
Duración en horas	5 horas

II. Planeación, organización, acuerdos y compromisos previos

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”

- Para la ejecución del Diplomado se estableció vinculación entre el Instituto Jalisciense de las Mujeres y el Tecnológico de Monterrey, campus Guadalajara.
- Previo al desarrollo del Diplomado, el Tecnológico de Monterrey presentó una propuesta de trabajo que describe la ejecución del mismo, en el cual se desprenden objetivos, plan de estudios, contenidos temáticos, duración de los estudios, perfil de personal facilitador, modelo pedagógico, requisitos para obtener la acreditación, entre otros detalles del Diplomado.
- El aval académico del Diplomado, será otorgado por el Tecnológico de Monterrey campus Guadalajara.
- En cuanto al lugar sede en donde se llevarían a cabo las sesiones del Diplomado, se dispusieron las instalaciones del Tecnológico de Monterrey campus Guadalajara, las cuales contaron con el apoyo de elementos técnicos como fueron: proyector, computadora, bocinas, etc., lo que significó que el Diplomado se desarrollara sin problemas de esa índole.
- Se contó con servicio de *coffeebreake* continuo durante las horas en que se desarrollaron todas y cada una de las sesiones del Diplomado.

III. Ejecución del Diplomado

En el Diplomado se priorizó que en el desarrollo de todos y cada uno de los módulos se implementaran las siguientes técnicas:

i. Expositiva:

- a) Permitió la transmisión de conocimientos.
- b) Ofreció un enfoque crítico de la disciplina que conduce a reflexionar las relaciones entre los diversos conceptos.
- c) Formó una mentalidad crítica ya que propicia afrontar los problemas, así como la capacidad para resolverlos.
- d) Permitió abarcar contenidos amplios en un tiempo relativamente corto.
- e) Facilitó la comunicación de información a grupos.

ii. Explicativa:

- a) Se planteó como objetivo estudiar el porqué de las cosas, hechos, fenómenos o situaciones.
- b) Se analizaron las causas y efectos de la relación entre variables.
- c) Se pretendió que cada persona asistente por medio de la explicación, comprenda datos, métodos, procedimientos o conceptos, relacionándolos con los ya adquiridos y estructurándolos de forma individual.

iii. Demostrativa:

Tuvo la ventaja de evitar riesgos de estar en un escenario real permitiendo un ambiente relajado y sin tensiones para el proceso enseñanza-aprendizaje, aplicando cuatro pasos:

- a) Instruir sobre lo que se debe hacer.
- b) Realizar un ejemplo o demostración.
- c) Retro informar y corregir errores.

iv. Vivencial:

- a) Dinámicas de grupo.- Con el objeto que exista una participación de forma vivencial de experiencias reales y verídicas, con argumentos lógicos, el grupo trabajó de forma dinámica y activamente.
- b) Lluvias de ideas.- este sistema facilitó que las y los participantes desarrollaran su creatividad en la solución de problemas y toma de decisiones en un ambiente de libertad y flexibilidad.
- c) Sesiones de retro-información.- esta actividad permitió que las y los asistentes al Diplomado aprendan a observar y evaluar su propio proceso de interacción social y puedan aplicar estrategias de mejora continua.

En cuanto al proceso de avance de cada módulo se destacan los siguientes aspectos:

Módulo 1. Políticas públicas de igualdad

Número de Horas	Estrategia
10	Taller

Contenidos temáticos:

1.1 Origen y definición de las políticas de igualdad.

1.2 Políticas públicas y la función administrativa.

1.3 Fuente de las políticas públicas.

1.4 Clasificación de las políticas públicas.

II. Desarrollo de la sesión

En la primera sesión del Diplomado, se clarificó el concepto de política pública, sus características, fue notorio que las y los alumnos conocían diversas definiciones por lo que fue muy rico el abordaje en la conceptualización en general, para poder iniciar con el tema de políticas públicas de igualdad, sus componentes, actores y el proceso de desarrollo que conlleva.

Asimismo, se advirtió que es necesario dejar claridad en la implicación que tiene hablar de políticas de desarrollo local, comprender que se hace necesario trastocar la Razón de Estado para éstas funcionen toda vez que cambia la forma de concebir la manera de planear y presupuestar.

III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

- i. Mayor conocimiento de conceptos básicos de política pública.
- ii. Comprensión de las dimensiones de las políticas públicas para la igualdad.
- iii. Reflexión sobre las políticas actuales.
- iv. Comprensión sobre los elementos indispensables para que las políticas de igualdad tengan vigencia en el Estado.
- v. Mayor conocimiento de la incidencia.
- vi. Posibilidad de comprender la complejidad de la función administrativa ante el reto de crear una nueva forma de estructurar la función gubernamental.
- vii. Intercambio de experiencias de manera respetuosa y constructiva.

IV. Áreas de oportunidad detectadas

- i. Necesidad de que toda la estructura gubernamental conozca la implicación de lo que significa las políticas de igualdad.
- ii. Importancia de que el tema lo encabece el Secretario/a o el/la Titular de la dependencia, ya que si la persona que dirige la dependencia desconoce el tema, eso impide que haya sinergia al interior para transversalizar acciones.
- iii. Necesidad de trabajar de manera muy fuerte la sensibilización en género en todas las dependencias, ya que aún no se permea con los conceptos básicos para comprender la desigualdad.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

- iv. Mayor vinculación y presencia del Instituto Jalisciense de las Mujeres en todas las dependencias.
- v. Fortalecer la estrategia de capacitación mediante un Diagnóstico de Necesidades acorde al quehacer de cada dependencia.

Módulo 2. *Mainstreaming* o transversalización de la perspectiva de género

Número de Horas	Estrategia
10	Taller

Contenidos Temáticos:

- i. 2.1 Conceptualización.
- ii. 2.2 Importancia del *mainstreaming* en el diseño de políticas públicas.
- iii. 2.3 Mecanismos de implementación.
- iv. 2.4 Recomendaciones internacionales
- v. 2.5 Acciones afirmativas.

I. Metodología

- i. Expositiva.
- ii. Video/Discusión.
- iii. Diálogo/Discusión.
- iv. Trabajo en equipo para ejemplificar las buenas prácticas.

- v. Trabajo en equipo para análisis de acciones que se pueden impulsar en cada una de las dependencias.

II. Desarrollo de la sesión

- i. De manera permanente el grupo se integró en círculo para que el desarrollo completo de las sesiones fuese con mayor apertura.
- ii. Expositiva – Informativa; a través de materiales visuales power point, audiovisuales, graficas de manera expositiva e interactiva
- iii. Participativa – Vivencial; a través de integración en equipos, ejercicios de introspección y experiencia guiada, reflexión de casos, dramatizaciones, construcción de escenarios existentes y escenarios en construcción
- iv. Se utilizaron materiales para proyección, marcadores, papel imprenta, hojas blancas y maskin tape.
- v. Se dio paso a:
 - ✓ Lluvia de ideas para reafirmar el concepto de políticas públicas
 - ✓ Expositiva para los conceptos y debatirlos
 - ✓ Expositiva para referencias internacionales
 - ✓ Integración de equipos: identificar la existencia de políticas en el estado, la federación y tratados internacionales

- ✓ Socialización de información trabajada por los tres equipos
- ✓ Dinámica de sensibilización sobre la importancia del trabajo en equipo y el papel que juega cada integrante para la construcción de una meta
- ✓ Dinámica de sensibilización sobre la importancia de no bloquearnos a nosotros mismos en un trabajo en equipo

III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo

- i. Importancia de autocrítica en el papel que desempeñan,
- ii. Mayor conocimiento de políticas internacionales,
- iii. Integración de grupo,
- iv. Intercambio de experiencias,
- v. Importancia sobre el trabajo en equipo,
- vi. Consecuencias de boicot al interior de los quipos,
- vii. Identificación de políticas internacionales puntuales,
- viii. Reconocimiento sobre la importancia del papel que juegan los consejos para las políticas de estado,
- ix. Claridad en acciones afirmativas

IV. Áreas de oportunidad detectadas

- i. Trabajo transversal con otras dependencias,
- ii. Reconocimiento de la urgente necesidad de un trabajo en equipo y no aislado,
- iii. Tomar con seriedad el papel que juega cada integrante ante el consejo, reconocer las facultades y atribuciones del consejo,
- iv. La oportunidad de desempeñar un papel honorable y digno en las políticas públicas para las mujeres de Jalisco
- v. Las y los asistentes si bien se mostraron familiarizados con la teoría de género, en general no identificaban de inicio el marco normativo que sustenta los derechos humanos de las mujeres. Señalaron la importancia de que a los Diplomados asistan las y los superiores jerárquicos, ya que muchas veces se envía a personas pertenecientes a áreas que no tienen poder de decisión al interior de las dependencias.
- vi. Las y los participantes mencionaron la necesidad de contar con capacitación y actualización constante. Durante las dinámicas surgió la propuesta de contar con áreas especializadas que capaciten al interior de las dependencias y den seguimiento al cumplimiento de metas. Se habló de la necesidad de contar con mecanismos para dar seguimiento a los casos de acoso y hostigamiento sexual.

Módulo 3. Institucionalización de la perspectiva de género

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Número de Horas	Estrategia
10	Taller

Contenidos temáticos:

- 3.1 Qué entendemos por cultura institucional.
- 3.2 Porque hablar de una cultura institucional con enfoque de género.
- 3.3 Importancia de un Programa de Cultura Institucional
- 3.4 Vinculación con los programas federales.
- 3.5 Beneficios internos (trabajo institucional) y externos (servicios).

I. Metodología

Expositiva:

- i. Permitió la transmisión de conocimientos.
- ii. Ofreció un enfoque crítico de la disciplina que condujo a las y los asistentes a reflexionar y descubrir las relaciones entre los diversos conceptos.
- iii. Formó una mentalidad crítica en la forma de afrontar los problemas y la capacidad para resolverlos.
- iv. Permitió abarcar contenidos amplios en un tiempo relativamente corto.
- v. Facilitó la comunicación de información a grupos.

Explicativa:

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

- i. Se abordó el concepto de cultura institucional.
- ii. Se analizaron los ejes transversales.
- iii. Se condujo a la reflexión y discusión de cada uno de los factores que componen la cultura institucional.

II. Desarrollo de la sesión

Se inició mostrando las implicaciones de la Institucionalización, el módulo fue mostrando la importancia de que sean impactados los procesos y no sólo la voluntad política, para que no dependa de las personas en turno que los cambios se den o no. Se ejemplifico porqué que es necesario tener en cuenta que los procesos de capacitación y/o profesionalización al interior de las dependencias de gobierno existan como una herramienta indispensable para institucionalizar las políticas de igualdad, se hizo hincapié en como el valor de la formación en género permite que se produzcan cambios desde dentro de las dependencias y se desarrollen a su vez habilidades que permitan mayor incidencia en la cultura organizacional con perspectiva de género. Se puntualizó por parte del alumnado que esta formación debería de darse en horarios laborales, lo anterior permitiría que las y los servidores públicos, se concentren en su programa de formación sin que existan distracciones o impedimentos familiares. Además de ser congruentes con los aspectos de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

El modulo mostró la importancia de que el personal gubernamental siga contando con procesos de profesionalización continua, ya que no obstante, que laboran y participan en los Consejos, se advirtió que existe la necesidad de retomar aspectos que van de lo básico en cuanto el tema de la teoría de género y la conceptualización, hasta aspectos de mayor complejidad como son los temas de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, presupuestos incluyentes o cultura institucional. Es en esta parte última parte, en donde se recomienda continuar con el reforzamiento de conocimientos que le permitan al alumnado incidir en las acciones o políticas públicas estatales de manera sectorial por gabinete.

III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo

- i. Se estimuló su creatividad para la creación de planes de acción en materia de cultura institucional con un enfoque incluyente y no discriminatorio.
- ii. Se fomentó el desarrollo de habilidades para su incidencia en el uso de la perspectiva de género en su área laboral.
- iii. Se enfatizó en la importancia de crear y/o fortalecer redes para trabajo interinstitucional.
- iv. Se realizó análisis a fondo sobre las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- v. Se mostró la importancia de que en las políticas públicas y planeación gubernamental se incorpore la perspectiva de género.
- vi. Se visualizó la importancia de desarrollar propuestas concretas de trabajo para su ámbito de competencia.

vii. Se habilitó el conocimiento en materia de cultura institucional y sus implicaciones.

IV. Áreas de oportunidad detectadas

- i. Reforzar los procesos de transversalidad
- ii. Mayor liderazgo del Instituto Jalisciense para encabezar estos esfuerzos
- iii. Continuar con el fortalecimiento de capacidades al interior del gobierno del Estado en aspectos relacionados con las siguientes áreas:
 - a) Fortalecer los conocimientos en procesos de planeación con perspectiva de género, en las dependencias estatales proponiendo los componentes de género desde los planes sectoriales de las dependencias para que coadyuven en la construcción de estrategias y acciones de gobierno que propicien el adelanto de las mujeres en la entidad.
 - b) Existe la necesidad de fomentar procesos de sensibilización con las y los titulares de las diversas secretarías y dependencias.
 - c) Fomentar la profesionalización en los procesos de planeación y presupuestación con perspectiva de género.

Módulo 4. Mecanismos para el desarrollo de una Cultura Institucional con enfoque de género

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”

Número de Horas	Estrategia
10	Taller

Contenidos temáticos:

- 4.1 Identificar áreas responsables.
- 4.2 Funciones de las unidades administrativas responsables.
- 4.3 Código de ética y de conducta institucional.
- 4.4 Postulados.
- 4.5 Generando nuevas estrategias de coordinación.

1. Metodología

Este módulo se desarrolló bajo una fase expositiva, en donde se presentó el Programa de Cultura Institucional Estatal y el Programa Federal, se abordaron los aspectos conceptuales, los ejes transversales, los factores y el proceso de implementación. Además se desarrollaron ejercicios a partir de las buenas prácticas federales en materia de políticas públicas y en donde las y los participantes trabajaron en equipos los diversos factores y su aplicabilidad por dependencia de acuerdo al diagnóstico mostrado levantado el año pasado.

II. Desarrollo de la sesión

Con este grupo se compartió la experiencia sobre el diseño y la implementación del Programa de Cultura Institucional, tanto por parte de la expositora -quien diseñó el PCI 2013 y le dio

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

seguimiento durante 2014- como por parte de las dependencias, algunas de ellas ya habían avanzado en la implementación del mismo y se intercambiaron experiencias al respecto.

Se les enseñó sobre planeación con perspectiva de género para consolidar una cultura institucional no discriminatoria, incluyente e igualitaria.

Se analizaron críticamente los elementos de la cultura institucional que son impulsores y los que son inhibidores de una perspectiva de género.

Conocieron los tratados internacionales, la legislación y los programas rectores en materia de género, que dan sustento al PCI.

Las y los alumnos tuvieron una participación activa de forma individual y grupal.

III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo

- i. Trabajo en equipo.
- ii. El género como categoría de análisis.
- iii. La cultura institucional, con y sin perspectiva de género.
- iv. Elementos del PCI federal.
- v. Elementos del PCI estatal.
- vi. Objetivos, estrategias y líneas de acción del PCI, visualización de su aplicación en las propias dependencias.

- vii. Corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y profesional. Profesionalización e institucionalización de la perspectiva de género.
- viii. Proceso de implementación de la perspectiva de género.
- ix. Análisis crítico sobre las propias prácticas institucionales, familiares y personales con perspectiva de género: ¿Cómo aporito a la cultura institucional de mi dependencia
- x. Identificación de las brechas de género.

IV. Áreas de oportunidad detectadas

- i. Desarrollar un Plan de Acción por dependencia.
- ii. Poner en práctica los ejes y factores del PCI estatal.
- iii. Difusión del PCI y sus implicaciones.
- iv. Mayor coordinación y comunicación del Instituto Jalisciense de las Mujeres para lograr su verdadera implementación.

Módulo 5. Clima laboral

Número de Horas	Estrategia
10	Taller

Contenidos Temáticos:

5.1. Que entendemos por clima laboral

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”

5.2 Acciones para el mejoramiento del clima laboral.

5.3. Identificar acciones de éxito.

5.4. Trabajo gerencial

I. Metodología

La técnica a utilizar para este taller se realizó en dos momentos, una expositiva y otra participativa. Al inicio de la sesión se realizó una técnica expositiva por parte de la facilitadora, para retomar los conocimientos vistos, así como agregar el componente del objetivo de la sesión que era lograr comprender el factor del Clima Laboral como un elemento indispensable en el proceso de una nueva cultura institucional.

En la segunda sesión se trabajó en ejercicios frente a grupo por equipos, donde se discutió sobre el Clima laboral de cada una de las dependencias.

Posteriormente se trabajó en plenaria para la exposición de los diversos puntos de vista.

II. Desarrollo de la sesión

El desarrollo de la sesión durante el primer día fue introductorio tratando de conceptualizar el significado del Clima Laboral, sus componentes, las buenas prácticas en esta materia y los

ejemplos de ello a nivel nacional a través de la implementación del Programa de Cultura Institucional.

Se trabajó una parte de la sesión en equipos para la identificación de los problemas que derivan de los climas tóxicos, de la violencia laboral y de la discriminación. La participación se fomentó a partir de la experiencia laboral de las y los asistentes del diplomado.

III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo

- i. Habilidades de pensamiento estratégico para identificar los vínculos entre las instituciones y actores en la formulación de políticas públicas de igualdad.
- ii. Competencia para desarrollar el plan de acción interno.
- iii. Pensamiento autocrítico.
- iv. Habilidad para desarrollar los factores del PCI.
- v. Identificación de las buenas prácticas en materia de cultura organizacional.
- vi. Reflexión sobre el enfoque de procesos para el diseño de políticas de Clima Laboral.

IV. Áreas de oportunidad detectadas

Las áreas que se identifican son:

- i. Profundizar en las distintas formas de transformar un Clima Laboral con perspectiva de igualdad.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

- ii. Debido a la heterogeneidad del grupo es necesario reforzar conceptos básicos de género.
- iii. Introducir un módulo sobre norma de igualdad laboral que empata conceptos con el PCI
- iv. Realizar una Guía para la implementación del PCI estatal.

Módulo 6. Comunicación incluyente

Número de Horas	Estrategia
10	Taller

Contenidos Temáticos:

- 6.1. Porqué hablar de una comunicación incluyente.
- 6.2. Afectaciones por el uso de lenguaje sexista.
- 6.3. Beneficios de un lenguaje no sexista.
- 6.4. Propuesta de una guía de comunicación incluyente.
- 6.5. Importancia de crear estrategias de difusión.

I. Metodología

La técnica a utilizar para este taller se realizó de manera expositiva y demostrativa. Se utilizó diversos videos, comerciales y cortos publicitarios para tratar de ejemplificar cada uno de los aspectos que aborda el lenguaje incluyente.

II. Desarrollo de la sesión

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Durante el modulo se trató de conceptualizar que entendemos por Lenguaje Incluyente sus diversas formas de manifestación, desde el pensamiento hasta las imágenes. Se clarificaron sus componentes, se identificaron las buenas prácticas en esta materia y los ejemplos en la construcción de imágenes, juegos y palabras desde los observatorios de medios, asimismo, se trataron las buenas prácticas a nivel mundial, y las recomendaciones del CONAPRED en esta materia.

Se trabajó con la Guía para el lenguaje Incluyente que tiene el Gobierno del Estado y se dieron ejemplos de cómo redactar comunicados gubernamentales

III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo

- I. Habilidades de pensamiento estratégico para identificar el uso del lenguaje incluyente
- II. Competencia para escribir y comunicar con perspectiva de género.
- III. Pensamiento autocrítico.
- IV. Habilidad para desarrollar estrategias de comunicación dirigidas a la población con lenguaje incluyente.
- V. Identificación de las buenas prácticas a nivel mundial y nivel nacional.
- VI. Compromiso por retomar los conocimientos y la utilidad de estos en su área de trabajo.

IV. Áreas de oportunidad detectadas

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Las áreas que se identifican son:

- i. Crear lineamientos internos en cada dependencia respecto a cómo comunicar con lenguaje incluyente.
- ii. Debido a la heterogeneidad del grupo es necesario reforzar conceptos básicos de género.
- iii. Difundir la Guía que hizo el Gobierno del Estado y el IJM en materia de comunicación incluyente ya que el 90% del grupo no la conocía.
- iv. Realizar campañas con lenguaje incluyente en todo el Gobierno del Estado, no sólo las del IJM

Módulo 7. Selección de personal, salarios, prestaciones y promoción laboral

Número de Horas	Estrategia
5	Taller

Contenidos Temáticos:

7.1 Incorporar el enfoque de género en los procesos de selección de personal.

7.2 La perspectiva de género en los salarios y prestaciones.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

7.3 La importancia de un espacio de trabajo adecuado.

7.4 Promoción vertical y horizontal.

7.5 Nuevas estructuras organizacionales.

7.8 Cargos sin discriminación.

I. Metodología

La técnica a utilizar para este taller se realizó en tres momentos, una expositiva, otra participativa y al final una vivencial. Al inicio de la sesión se realizó una técnica expositiva por parte del facilitador, para retomar los conocimientos vistos, así como agregar el componente del objetivo de la sesión que era lograr comprender el tema de la Selección de Personal sin sesgos de discriminación y violencia estructural y el tema de Salarios y Prestaciones como un elemento indispensable en el proceso de una nueva cultura institucional.

Se dio pie al debate de las ideas y la reflexión grupal, se abordó el tema desde el plano legal, jurídico y de derechos humanos. Para dar paso a la parte vivencial.

II. Desarrollo de la sesión

Se trató de conceptualizar y ejemplificar que significaba una selección de personal libre de estereotipos y de roles de género, de la discriminación indirecta que existe por el hecho de ser mujer, de cada uno de las asignaciones laborales que se construyen en función del género, las limitaciones para las mujeres y el desarrollo de capacidades, así como la violencia laboral que

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

existe en el sector público y privado en función de la selección de personal que está llena de requerimientos con sesgo discriminatorio que deja afuera a las mujeres por su condición. Se ejemplificaron las buenas prácticas en esta materia y los ejemplos de ello a nivel nacional a través de la implementación del Programa de Cultura Institucional.

Se trabajó una parte de la sesión en equipos para la identificación de los problemas que derivan de una selección de personal que discrimina, de la violencia laboral y de la desigualdad social y de género. La participación se fomentó a partir de la experiencia laboral de las y los asistentes del diplomado así como de las vivencias que todas y todos manifestaron haber presenciado en algún momento de sus vidas profesionales que dan cuenta de la naturalidad con la que se ejerce la selección de personal que no respeta los derechos humanos de las mujeres.

III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo

- I. Habilidad para desarrollar políticas de inclusión laboral.
- II. Competencia para incidir en una nueva manera de contratar al personal
- III. Pensamiento autocrítico.
- IV. Habilidad para detectar la discriminación directa e indirecta.
- V. Identificación de las buenas prácticas en materia de Inclusión laboral.
- VI. Capacidad para realizar campañas internas en sus dependencias.

IV. Áreas de oportunidad detectadas

Las áreas que se identifican son:

- I. Realizar lineamientos a nivel estatal que contemplen una cultura incluyente y que tengan el carácter de obligatorio para todas las dependencias.
- II. Debido a la heterogeneidad del grupo es necesario reforzar conceptos básicos de género.
- III. Trabajar con los Sindicatos para que retomen este compromiso desde sus estatutos.
- IV. Difundir campañas permanentes que aborden el tema de manera incluyente.

Módulo 8. Capacitación y formación profesional

Número de Horas	Estrategia
5	Taller

Contenidos Temáticos:

- 8.1. Importancia de una capacitación y formación con perspectiva de género.
- 8.2. Creación de planes de capacitación y formación
- 8.3. Detección de necesidades
- 8.4. Capacitación y formación con igualdad
- 8.5. Todas y todos a capacitarse

I. Metodología

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

I. Expositiva.

II. Video/Discusión.

III. Diálogo/Discusión.

IV. Trabajo en equipo.

II. Desarrollo de la sesión

Expositiva – Informativa; a través de materiales visuales power point y audiovisuales.

Participativa – Vivencial; a través de integración en equipos, ejercicios de introspección y experiencia guiada, reflexión acerca de la construcción de escenarios existentes y escenarios en construcción.

Se coordinó el propiciar una lluvia de ideas para reafirmar el concepto de la formación y la capacitación. Se abrió la reflexión a efecto de poder expresar cada uno lo que en sus dependencias necesitaban en materia de formación para incidir en las políticas de igualdad.

III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo

Mayor conocimiento de conceptos básicos.

I. Importancia de autocrítica.

II. Detección de necesidades de capacitación.

- III. Facilidad para hacer planes de formación al interior de sus dependencias.
- IV. Mayor conocimiento de la importancia de la capacitación como herramienta de transformación.
- V. Intercambio de experiencias.
- VI. Claridad en acciones afirmativas en materia de formación y profesionalización

IV. Áreas de oportunidad detectadas

- I. Necesidad de tener un diagnóstico de necesidades de capacitación.
- II. Otorgar a la capacitación en género un valor curricular.
- III. Formar multiplicadores en cada dependencia.
- IV. Las y los participantes mencionaron la necesidad de contar con capacitación y actualización constante. Durante las dinámicas surgió la propuesta de contar con áreas especializadas que capaciten al interior de las dependencias y den seguimiento al cumplimiento de metas.

Módulo 9. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Número de Horas	Estrategia
5	Taller

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Contenidos Temáticos:

- 9.1. Importancia de la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
- 9.2. Equidad y flexibilidad entre las actividades familiares y laborales.
- 9.3. La importancia de elaborar diagnósticos.
- 9.4. De la buena intención al desarrollo de una política institucional.

I. Metodología

- I. Expositiva.
- II. Video/Discusión.
- III. Diálogo/Discusión.
- IV. Trabajo en equipo.
- II. Desarrollo de la sesión

La metodología fue diversa según el comportamiento del grupo y su nivel de participación en la medida en que se fue impartiendo, aunque se procuró una tendencia hacia la dinámica activa y participativa.

Se hizo exposición de los temas básicos, para luego pasar a la aplicación de los contenidos en el propio quehacer institucional, analizando las problemáticas relacionadas con la conciliación vida familiar/vida laboral con perspectiva de género.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Se hizo énfasis en aplicar estas políticas de conciliación en la vida diaria institucional, se abordaron las reformas más recientes que contemplan la licencia de paternidad y los horarios flexibles, así como las salas de lactancia y la necesidad de que la norma de igualdad sea aplicada en todas las dependencias gubernamentales.

III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo

I. El género como categoría de análisis para:

- a. La corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral
- b. Claridad en la diferencia entre conciliación y corresponsabilidad
- c. Utilidad del tema para el desarrollo humano y el clima laboral
- d. Capacidad para hacer un plan interno en materia Corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y profesional.
- e. Profesionalización en el tema.
- f. Análisis crítico sobre las propias prácticas institucionales, familiares y personales con perspectiva de género: ¿Cómo apporto a la cultura institucional de mi dependencia?

IV. Áreas de oportunidad detectadas

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

- I. Crear lineamientos que contemplen este factor como obligatorio dentro del Gobierno del Estado.
- II. Difundir la cultura de la conciliación vida familiar, vida laboral; ya que se comprende muy poco.
- III. Formar conciencia con las y los jefes y secretarios de la importancia de este valor para la nueva cultura institucional.

Módulo 10. Hostigamiento y acoso sexual

Número de Horas	Estrategia
5	Taller

Contenidos Temáticos:

- 10.1. Conceptualizaciones.
- 10.2. Marco jurídico regulatorio.
- 10.3. Requerimientos básicos de atención.
- 10.4. Acciones de prevención, atención y sanción.
- 10.5 Importancia de fomentar ambientes laborales seguros

I. Metodología

La metodología fue de curso-taller. Desde el punto de vista didáctico se refiere a la impartición de un tema, se abordó desde la presentación con diapositivas en PowerPoint, fomentando la discusión, preguntas y comentarios de las y los participantes.

Posteriormente se dio el espacio para el taller, que consistió en organizar 5 minigrupos y cada minigrupo elaboró una silueta de un hombre, en papel de rotafolio, utilizando como modelo a uno de los participantes, enseguida se dieron a la tarea de vestirlo, dibujando su ropa, expresión facial, etc. Y colocando con palabras todas las características de un hombre de edad media en nuestro contexto.

Posteriormente se analizó dentro del minigrupo lo que ocasiona a nivel biológico, psicológico y social, las maneras de ser y estar de los hombres en la cultura, de donde vienen esos comportamientos y para qué.

Cuando terminaron, cada minigrupo presentó la caracterización de su obra.

Al final del taller hubo una serie de preguntas y reflexiones, por parte del grupo y de la facilitadora

III. Desarrollo de la sesión

- I. Se inició con el abordaje sobre la teoría de género, hablar de género es tomar en cuenta ambos sexos y la relación entre ellos.

- II. Las relaciones entre los sexos, se consideran modificables, ya que los roles sociales y culturales, se construyen históricamente y se moldean políticamente.
 - III. Las teorías de género y sus planteamientos teóricos aportan elementos importantes para entender las políticas de género y permiten la inclusión y pluralidad de masculinidades y feminidades.
 - IV. Continuamos con el ser hombre y la propuesta de las nuevas masculinidades, 'la mayoría de los comentarios fueron en relación a las violencias. Pero también me llama la atención que seguimos en ese contexto con burlas sobre el machismo y la sumisión que *deben* tener las mujeres en su relación con los otros.
 - V. Asimismo se presentan burlas sobre la homosexualidad, que no pasaron a mayor, porque nadie les hizo eco, y esos comentarios se fueron extinguiendo. Algunos participantes comentaron que el machismo es causado por el comportamiento de las mujeres en sus diferentes roles, ese tema se abordó a cabalidad y llegamos a acuerdos sobre los cambios que se requieren en lo individual y en la sociedad para lograr un desarrollo en equidad.
- III. Habilidades y conocimientos que desarrollaron en el grupo
- I. Sensibilización sobre las violencias.
 - II. Sensibilización sobre el machismo.

- III. Desarrollo de la empatía y la compasión, para poder servir de mejor manera a las solicitudes de las personas que acuden a la instancia.
- IV. Conocimiento sobre la teoría de género. Las nuevas masculinidades y las repercusiones del machismo

IV. Áreas de oportunidad detectadas

- I. Que se elabore y difunda el protocolo de actuación en casos de hostigamiento y acoso sexual.
- II. Que se hagan campañas muy contundentes para prevenirlo y sancionarlo
- III. Que se capacite a profundidad a todas las y los servidores públicos en este tema que conlleva la vulneración a los derechos humanos cuando existe.

IV. Análisis cualitativo y cuantitativo

A las personas asistentes al Diplomado se les presentó un cuestionario que fue la base por medio de la cual se analizaron los conocimientos y actitudes previas sobre el tema que estaría abordando cada módulo en particular (evaluaciones pre). Una vez terminado el módulo se procedió a aplicar el mismo cuestionario, y comparar los resultados entre las dos evaluaciones.

El cuestionario se realizó de forma anónima y a partir de preguntas que son parte fundamental en el conocimiento de la teoría de género, las políticas públicas, la evaluación, la vinculación y

los derechos humanos de las mujeres en el ámbito social como institucional, tomando en cuenta la población asistente, así como los objetivos del Diplomado.

Cada cuestionario contempló al inicio, de un apartado con los datos siguientes:

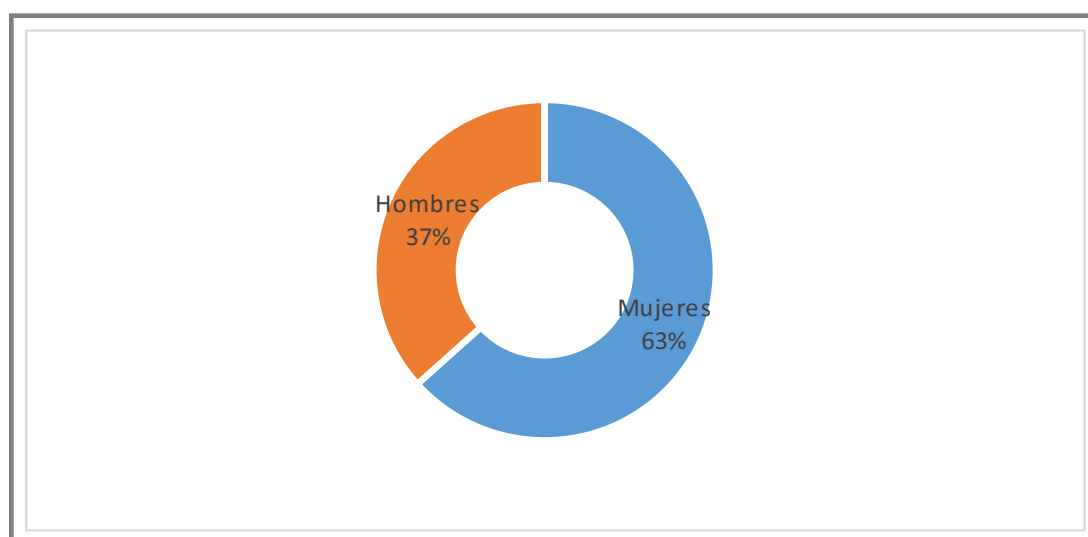
- Fecha
- Lugar
- Sexo
- Edad
- Escolaridad
- Municipio
- Comunidad
- Dependencia
- Cargo
- Nivel jerárquico

INFORMACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO									
Descripción del perfil de las/os participantes				DIRIGIDO A INTEGRANTES DE LOS CONSEJOS ESTATALES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.					
Participantes (Pendiente)									
Total		Mujeres		Hombres		Edad en años cumplidos		Municipio de procedencia	
30		19		11		Hombres: 25,26,28,31,32,33,35,38,39,41 Mujeres: 24,26,29,31,33,34,35,36,37,39,41,45,47,52		Guadalajara Zapopan	

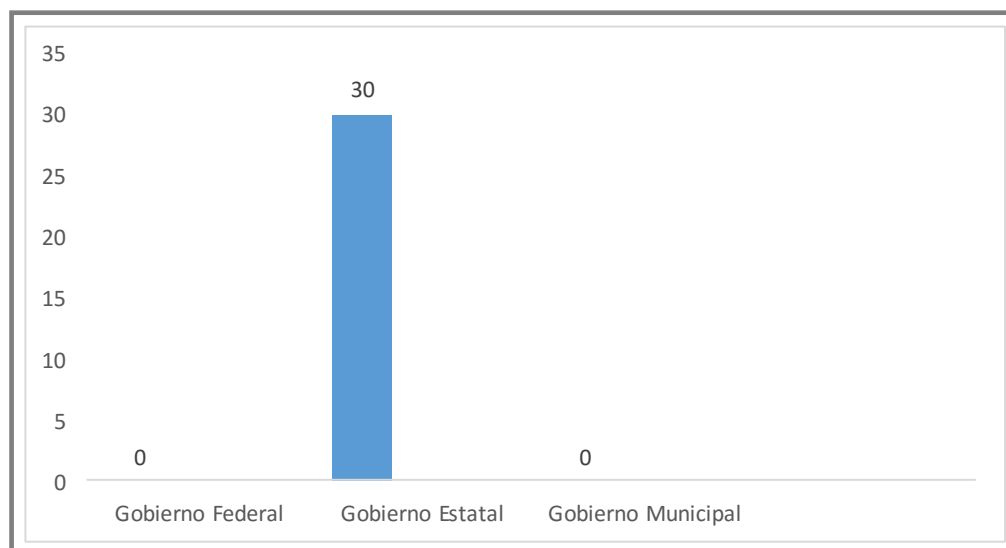
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Población beneficiada por rangos de edad																			
Mujeres										Hombres									
0-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-59	60 o +	0-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-59	60 o +
		1	2	3	6	1	2	1					4	3	3	1			

Grafica 1. Porcentaje de las y los participantes según su sexo.

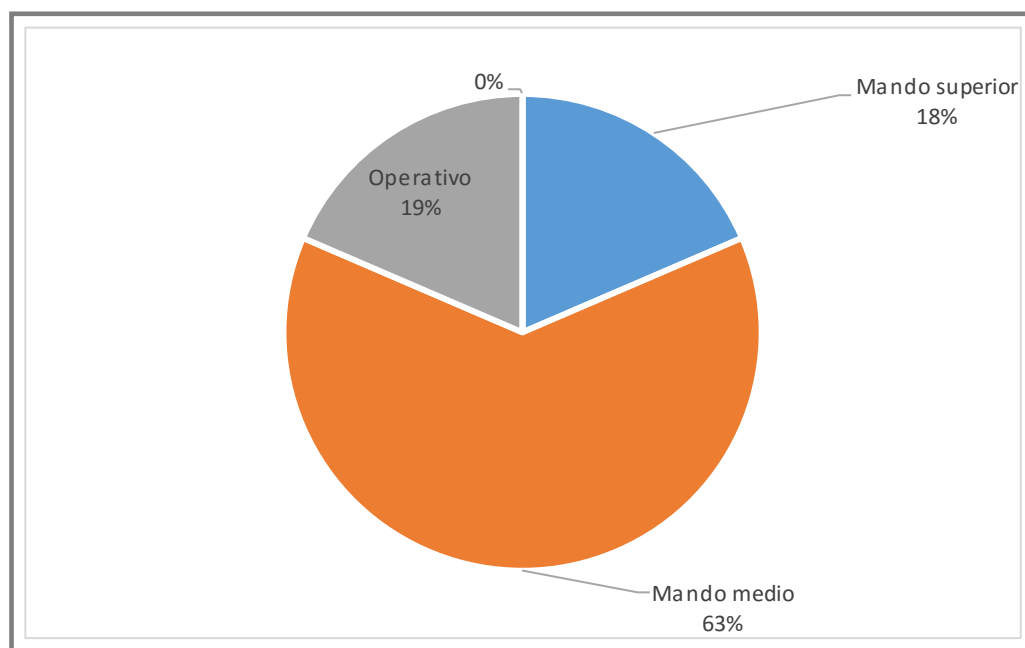


Gráfica 2. Procedencia de las y los asistentes según orden de gobierno

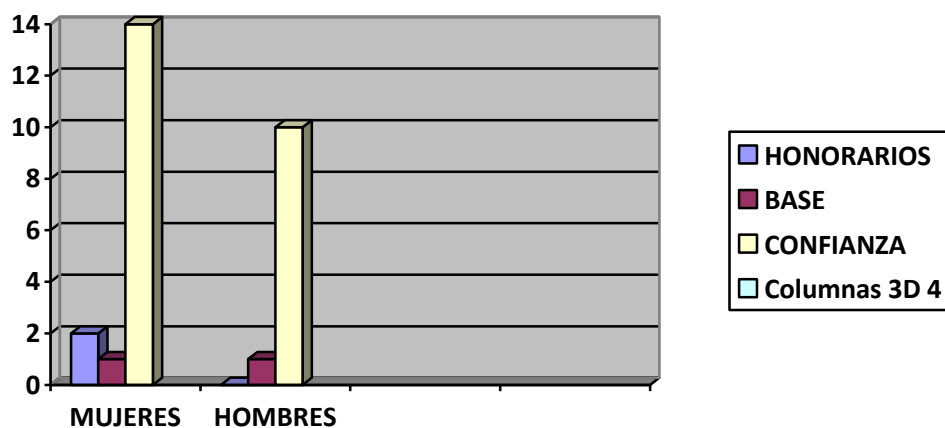


perspectiva de Género.
por las(los) autoras(es) del

Gráfica 3. Nivel jerárquico del total de personas asistentes al Diplomado.



Gráfica 4. Clasificación de la modalidad de contratación



Nivel jerárquico		Total	Mujeres	Hombres
	Mando superior (MS)	5	4	1
	Mando medio (MM)	17	9	8
	Operativo (NO)	5	3	2

Procedencia		Total	Mujeres	Hombres
	Dependencia de gobierno	29	17	12
	OSC	1	1	
	Institución Académica			
	Centro de investigación			
	Empresa			

Orden de gobierno		Total	Mujeres	Hombres
	Federal			
	Estatad	30	19	11
	Municipal			
	Delegacional			

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

V. Evaluaciones

A continuación se muestra el resultado de los cuestionarios pre/post aplicados a las y los participantes del Diplomado, mismo que se muestran por módulo.

Modulo 1 PRE Políticas públicas de igualdad		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	0	12
pregunta 2	11	1
Pregunta 3	12	0
Pregunta 4	3	9

Modulo 2 PRE Mainstreaming o transversalización de la perspectiva de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	0	21
pregunta 2	17	4
Pregunta 3	11	10
Pregunta 4	0	21

Modulo 3 PRE Institucionalización de la perspectiva de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	12	3

Modulo 4 PRE Mecanismos para el desarrollo de una cultura institucional con enfoque de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	19	0
pregunta 2	0	19

Modulo 1 POST Políticas públicas de igualdad		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	0	22
pregunta 2	22	
Pregunta 3	22	
Pregunta 4	12	10

Modulo 2 POST Mainstreaming o transversalización de la perspectiva de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	1	26
pregunta 2	21	6
Pregunta 3	5	22
Pregunta 4	0	27

Modulo 3 POST Institucionalización de la perspectiva de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	13	10

Modulo 4 POST Mecanismos para el desarrollo de una cultura institucional con enfoque de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	24	0
pregunta 2	1	23

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”

Modulo 5 PRE		
	Clima Laboral	
	VERDADERO	FALSO
Pregunta 1	18	0
pregunta 2	17	1

Modulo 5 POST		
	Clima Laboral	
	VERDADERO	FALSO
Pregunta 1	19	0
pregunta 2	17	2

Modulo 6 PRE		
	Comunicación Incluyente	
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	3	16
pregunta 2	11	8

Modulo 6 POST		
	Comunicación Incluyente	
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	3	12
pregunta 2	6	9

Modulo 7 PRE		
	Selección de personal, salarios, prestaciones y promoción laboral	
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	18	2
pregunta 2	4	16

Modulo 7 POST		
	Selección de personal, salarios, prestaciones y promoción laboral	
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	8	11
pregunta 2	3	16

Modulo 8 PRE		
	Capacitación y formación profesional	
	Verdadero	FALSO
Pregunta 1	9	13

Modulo 8 POST		
	Capacitación y formación profesional	
	Verdadero	FALSO
Pregunta 1	13	9

Modulo 9 PRE		
	Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	
	Verdadero	FALSO
Pregunta 1	1	13

Modulo 9 POST		
	Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	
	Verdadero	FALSO
Pregunta 1	1	20

Modulo 10 PRE		
	Hostigamiento y acoso sexual	
	FALSO	VERDADERO
Pregunta 1	0	15
pregunta 2	5	10

Modulo 10 POST		
	Hostigamiento y acoso sexual	
	FALSO	VERDADERO
Pregunta 1	2	17
pregunta 2	6	13

Análisis de los Pre y Post:

Modulo 1 PRE		
	Políticas públicas de igualdad	
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	0	12
pregunta 2	11	1
Pregunta 3	12	0
Pregunta 4	3	9

Modulo 1 POST		
	Políticas públicas de igualdad	
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	0	22
pregunta 2	22	
Pregunta 3	22	
Pregunta 4	12	10

En el presente modulo se abordó el Sistema de Creencias, las Políticas Públicas, las Acciones Afirmativas y el empoderamiento, se advierte que al cuestionar el tema de que las políticas públicas que benefician sólo a las mujeres, el grupo tenía claro que no era así, que el tema de

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”

las acciones afirmativas tenía que ver directamente con el tema de las políticas públicas y que las mujeres no son un grupo vulnerable, por ello, se pudo ver un notorio aprovechamiento respecto a clasificar a las mujeres como grupo vulnerable y a ubicar que las políticas públicas con perspectiva de género no solo benefician a las mujeres.

Modulo 2 PRE Mainstreaming o transversalización de la perspectiva de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	0	21
pregunta 2	17	4
Pregunta 3	11	10
Pregunta 4	0	21

Modulo 2 POST Mainstreaming o transversalización de la perspectiva de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	1	26
pregunta 2	21	6
Pregunta 3	5	22
Pregunta 4	0	27

El módulo dos abordó la transversalidad de la perspectiva de género, sus implicaciones y la responsabilidad de todas las dependencias de gobierno para que ésta se realice, en este sentido se pudo observar que el grupo tenía una plena conciencia de que era necesario involucrar a todos los actores, a todas las dependencias, que no dependía sólo del Instituto Jalisciense de las Mujeres instrumentar políticas de igualdad, asimismo, fue notorio que el grupo pudo identificar al final la importancia de la legislación y de su utilidad para avanzar en la estrategia de la transversalidad de género.

Modulo 3 PRE Institucionalización de la perspectiva de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	12	3

Modulo 3 POST Institucionalización de la perspectiva de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	13	10

El módulo tres refería a la Institucionalización de la Perspectiva de Género, los factores que intervienen y que la misma no depende de las personas, el grupo pudo avanzar en este concepto al situar que la estrategia de institucionalización depende de impactar reglamentos, procesos, normatividad interna, no sólo depende de la voluntad política.

Modulo 4 PRE Mecanismos para el desarrollo de una cultura institucional con enfoque de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	19	0
pregunta 2	0	19

Modulo 4 POST Mecanismos para el desarrollo de una cultura institucional con enfoque de género		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	24	0
pregunta 2	1	23

El modulo cuarto abarcó el Programa de Cultura Institucional, y se cuestionó si el mismo solo aplicaba a iniciativa privada y a lo cual el grupo estuvo en desacuerdo ya que este Programa aplica a gobierno también, asimismo, se cuestionó sobre el enfoque de género integrado a lo cual el grupo afirmo estar de acuerdo en que este enfoque tendría que estar en todo el cuerpo del programa.

Modulo 5 PRE Clima Laboral		
	VERDADERO	FALSO
Pregunta 1	18	0
pregunta 2	17	1

Modulo 5 POST Clima Laboral		
	VERDADERO	FALSO
Pregunta 1	19	0
pregunta 2	17	2

El modulo cinco relativo al Clima Laboral, en el cual el grupo comprendió que el Clima laboral tiene aspectos formales e informales que influyen en el desempeño y que la sinergia es uno de los principales valores que existen dentro de las instituciones para lograrlo.

Modulo 6 PRE Comunicación Incluyente		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	3	16
pregunta 2	11	8

Modulo 6 POST Comunicación Incluyente		
	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	3	12
pregunta 2	6	9

El módulo seis refería a la Comunicación Incluyente y se pudo verificar que el grupo pudo comprender que el lenguaje es una construcción continua que refleja la forma en la que pensamos, por lo tanto el aprender a comunicarse con lenguaje incluyente es una cuestión de práctica y de evolución del pensamiento.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Selección de personal, salarios, prestaciones y promoción laboral		
Modulo 7 PRE	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	18	2
pregunta 2	4	16

Selección de personal, salarios, prestaciones y promoción laboral		
Modulo 7 POST	de Acuerdo	Desacuerdo
Pregunta 1	8	11
pregunta 2	3	16

En el módulo séptimo Selección de personal, salarios, prestaciones y promoción laboral, se cuestionó sobre el convenio 111 de la OIT y si esta legislación tiene implicaciones obligatorias para el Estado Mexicano, a lo cual el grupo comprendió en su mayoría que institucionalizar una política de salarios y prestaciones igualitaria tendría que pasar por reformar reglamentos, normas, lineamientos entre otros para armonizarse con la legislación internacional que protege y salvaguarda estos derechos.

Capacitación y formación profesional		
Modulo 8 PRE	Verdadero	FALSO
Pregunta 1	9	13

Capacitación y formación profesional		
Modulo 8 POST	Verdadero	FALSO
Pregunta 1	13	9

En el módulo ocho relativo a la capacitación, se preguntó si era responsabilidad de las universidades la formación en género, ya que en clase se vio la importancia de que las propias universidades deberían llevar una currícula de formación en género, al finalizar las y los estudiantes pudieron constatar que si es necesaria ya que es ahí donde se forman las y los futuros profesionistas.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional		
Modulo 9 PRE	Verdadero	FALSO
Pregunta 1	1	13

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional		
Modulo 9 POST	Verdadero	FALSO
Pregunta 1	1	20

En el módulo 9 relativo a la Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal se pregunto sobre si este era uno de los factores o ejes del Programa a lo cual todos coincidieron que si forma parte de los ejes del Programa de Cultura Institucional.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Modulo 10 PRE Hostigamiento y acoso sexual			Modulo 10 POST Hostigamiento y acoso sexual		
	FALSO	VERDADERO		FALSO	VERDADERO
Pregunta 1	0	15	Pregunta 1	2	17
pregunta 2	5	10	pregunta 2	6	13

En el módulo 10 se preguntó acerca de la cotidianidad del Acoso y Hostigamiento sexual a lo cual el grupo acertadamente contestó que ese delito se encuentra presente en la vida cotidiana de las instituciones; en cuanto a la pregunta relacionada a que si existe un protocolo la mayoría coincidió en que si existe un protocolo para investigar el Acoso y Hostigamiento Sexual.

11. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Los procesos de transversalización e institucionalización representan parte fundamental en la formulación de políticas dirigidas a beneficiar y promover la ciudadanía de las mujeres. Es muy útil saber qué necesitamos y cómo podemos lograr incorporar esta estrategia en el conjunto de las instituciones, políticas gubernamentales y poderes del Estado de Jalisco.

En el transcurso del Diplomado se hizo evidente que los principales cambios que se necesitan para decir que efectivamente esta estrategia se ha puesto en práctica, se deben ubicar en varias dimensiones:

- A nivel de normatividad especial se debe dar mayor difusión y obligatoriedad al Programa de Cultura Institucional Estatal que fue hecho en 2014
- Voluntad y compromiso político de todas y todos los actores de la entidad

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

- c) Distribuir y re-orientar los recursos públicos
- d) Consolidar las Unidades de Género al interior de las dependencias para que puedan hacer sinergia en la implementación de una nueva cultura institucional
- e) Contar con la participación mucho más activa de los Consejos de Igualdad y de Violencia para incidir en las políticas transversales
- f) Desarrollar capital humano en el Instituto Jalisciense de las Mujeres y generar mejores sinergias internas
- g) Generar cambios en la cultura institucional, en las políticas sectoriales y mecanismos de seguimiento y evaluación de impacto.
- h) Implementar una red estratégica de actores externos: academia, cámaras de comercio, agencias internacionales y medios de comunicación que fortalezcan y difundan la cultura institucional con perspectiva de género.

Por lo anterior, resulta conveniente desarrollar estrategias que busquen incidir en los procesos que incorporen la perspectiva de género en la gestión estatal y con ello influir en la planeación de políticas públicas locales, con el propósito de atender las necesidades de su población y en particular de las mujeres. A partir de lo anterior, es menester que las y los funcionarios encargados de propiciar el desarrollo local en materia de equidad de género, adopten herramientas con las cuales generarán mejores índices de desarrollo. Esas herramientas tienen que ver con la incorporación de la perspectiva de género en sus procesos de planeación y

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

ejecución de políticas públicas locales; las cuales, tomarán como fundamento de su formulación y ejecución, las prioridades de las mujeres que habitan en el Estado de Jalisco.

Para ello, es necesario que todo el funcionariado del gobierno del Estado conciba sus prioridades de gobierno a partir de una noción en donde se tome en cuenta de manera diferenciada las necesidades de su población; en este caso, las mujeres y hombres, con lo que propiciará el desarrollo de una nueva forma de atender las necesidades de su población; para ello es indispensable desarrollar una expertisse temática interna por gabinete de tal manera que se trabaje por sectores de acuerdo al gabinete de Gobierno.

SEGUNDA.- Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conlleva la necesidad de diseñar políticas públicas que corrijan desigualdades y garanticen que ambos géneros participen en las diferentes esferas social, económica, política y cultural, sobre bases de equidad. Este punto de partida, implica considerar a la perspectiva de género como una herramienta conceptual que facilita una nueva forma de mirar y pensar los problemas, las necesidades y demandas, los procesos sociales y los objetivos del desarrollo local.

Las estrategias de género, son herramientas que inciden en la innovación o transformación en la vida local. Su ejecución está enfocada a modificar los patrones o prácticas sociales institucionales con el propósito de colocar como eje de análisis y referencia para la formulación de políticas de equidad, al factor humano, es decir a las mujeres y a los hombres, la equidad y la justicia social.

Para este fin, se sugiere reforzar los conocimientos de las personas que integran y laboran al interior de las dependencias y son enlaces o representantes tanto de la Junta de Gobierno como de los Consejos, ya que se advirtió que existen personas que cuentan con mayor conocimiento sobre las bases teóricas en la que se fundamenta la perspectiva de género, y otras personas que necesitan reforzar sus conocimientos sobre el tema.

Si bien el Diplomado propició un espacio de aprendizaje e intercambio de experiencias, también mostró que el conocimiento no está homologado al interior de la institución; es decir, existe la necesidad de recomendar que se procuren desarrollar nuevos procesos de capacitación al interior de cada dependencia, con el objetivo de que los aspectos teóricos y prácticos estén alineadas bajo un mismo enfoque.

TERCERA.- El Instituto Jalisciense de las Mujeres tiene el reto de promover la igualdad y la equidad de género en la visión del desarrollo local, así como hacer gestiones efectivas para la incorporación transversal de la perspectiva de género en los planes operativos de las demás dependencias del gobierno del estado, encaminadas a cerrar las brechas de género.

En este sentido, se recomienda la puesta en marcha de procesos de gestión al interior de las instituciones públicas del estado a fin de generar una forma innovadora en la concepción de las políticas y programas, ya que si no se transforma la visión de las instituciones públicas, la forma de hacer el trabajo, la ética, los valores y las reglas con un enfoque de género, difícilmente se podrá impactar en procesos globales.

Se propone al Instituto Jalisciense de las Mujeres que trabaje en la consolidación de una nueva cultura institucional lo cual implica cambiar mentalidades, fortalecer competencias y capacidades de las instituciones y, de manera importante, desarrollar lineamientos y mecanismos que orienten a las instituciones de gobierno del Estado de Jalisco y sus autoridades municipales, hacia el cumplimiento de la igualdad de género en los ámbitos público y privado, promoviendo la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como son las acciones afirmativas.

CUARTA.- La persistencia de prejuicios y una idiosincrasia con rasgos discriminatorios en la cultura de las organizaciones de gobierno, presentes en las prácticas institucionales del personal de las diferentes dependencias y entidades públicas, tienen un impacto negativo en los procesos de planeación, en el clima laboral, en los procesos de selección, en el ascenso del personal y, de manera importante, en el otorgamiento de bienes y servicios. Por ello, promover acciones de institucionalización es apostar a un replanteamiento para erradicar la discriminación que impide que las personas alcancen su pleno potencial.

Durante el Diplomado el tema de la institucionalización de la perspectiva de género fue uno de los que más llamó la atención, toda vez que esta estrategia conlleva necesariamente una transformación de las prácticas y la cultura institucional de las dependencias de gobierno; ya que al integrar este enfoque, se modifica la racionalidad de las instituciones y la forma en que se diagnostican y analizan los problemas sociales, políticos y económicos. En este proceso se reorganizan las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución,

así como las relaciones internas entre las dependencias del estado (política, cultura y normatividad interna) y externas (políticas públicas) de las instituciones sociales.

QUINTA.- Se recomienda que el Instituto Jalisciense de las Mujeres refuerce sus estrategias de posicionamiento y cabildeo político en cuanto a los temas prioritarios por atender a partir de las metas u objetivos de la propia institución. Esta estrategia resulta crucial para impulsar los procesos de planeación en la entidad, en el entendido de que las políticas públicas en el ámbito local requieren hacer visible a las mujeres. El logro de la igualdad de oportunidades necesariamente pasa por un proceso político debido a que toca piedras angulares como la redistribución de recursos y de poder, por lo cual se requiere la negociación y el cabildeo con actores estratégicos en los tres ámbitos de gobierno.

Es de suma importancia que las funcionarias que promueven la perspectiva de género como herramienta de análisis y aplicación, diseñen estrategias conjuntas para la institucionalización de la política de igualdad en el ámbito estatal que va desde el cabildeo político con todas las autoridades de la entidad, hasta la metodología para acordar una agenda que contemple entre otros aspectos: fortalecer la participación política de las mujeres, acceso a los recursos económicos, un plan integral para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.

Bibliografía:

Astelarra, Judith (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.

Ayala Blanco, José (2002). *La economía del sector público mexicano*. México: Esfinge.

Barrera B. D. y Massolo A. (2003). *El Municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. (Primera Edición). México

Bernal O. A. (2008). *BUENAS PRÁCTICAS, Experiencias locales en Políticas Públicas para las mujeres y la equidad de género*. Bogotá, Colombia: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Bodelón, Encarna (1999). *Igualdad y diferencia en los análisis feministas del derecho*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Derecho. España, Sabadell.

Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994). “Las mujeres y el trabajo: Aproximaciones históricas, sociológicas y económicas” en Borderías Cristina, Carrasco,

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”

Cristina y Alemany Carmen (Comp.) *Las mujeres y el trabajo*. TESSYS: Barcelona. pp. 17-109.

Borràs Vincent, Torns, Teresa y Sara Moreno (2007). "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo" *Papers*, 83:83-96.

Brullet, Cristina (2000). "El debat sobre la conciliació ocupació-família dins el marc de la Unió Europea". *Revista Catalana de Sociologia*, 12: 155-185

Casco, Beatriz (2003). *Promoción a sistemas locales para la igualdad de oportunidades. Intervenciones de mediación a favor del mainstreaming. Marco teórico: una aproximación al concepto de "gender mainstreaming"*. Universidad de Vigo.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) (2008). *Conciliación de la vida familiar y laboral*. México: Cámara de Diputados.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) (2009). *Armonización en los ámbitos familiar y laboral en México*. México: Cámara de Diputados.

Consenso de Brasilia (2010). Recuperado el 19 de junio de 2012, de http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf

Cordoni, Elena (1993). "Las mujeres cambian los tiempo". *Cuadernos de relaciones laborales No2*: 221-237.

Margrit Eichler (1999). "Cambios familiares: familias, políticas e igualdad de género" en Género y Derecho. Facio Alda y Fries Lorena (Editoras). Santiago: Lom Ediciones/ La Morada.

Encuentro de Mujeres Parlamentarias (2009). *Hacia una Agenda Política para la igualdad de género en América Latina y el Caribe*. España.

Galindo, Vilchis Luz María (2005). *Análisis de la depresión de las mujeres como categoría social*. Tesis para obtener el grado de maestría. México: El Colegio de México.

_____(2009). *La intersección en el ámbito de la corresponsabilidad entre el Plan de Políticas de mujeres del gobierno de la Generalitat de Catalunya (2008-2011) y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de España (2008-2011)*. Trabajo de investigación del Master en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía. IIEDG: Barcelona.

García Prince Evangelina (2004). *Políticas de igualdad y equidad y GenderMainstreaming. ¿De qué estamos hablando?* Marco conceptual. San Salvador: PNUD.

_____(2007). *La conciliación en el marco de las políticas públicas*. Foro ciudadan@s para la igualdad, 2- 27 de abril, Valencia.

_____(2008). *Leyes y políticas públicas de igualdad*. Encuentro académico de parlamentarias y parlamentarios, sobre la aplicación del principio de

igualdad en materia de derechos humanos de las mujeres. Encuentro con mujeres de las organizaciones de la Sociedad Civil. Managua: IIDH

_____ (2011). *Guía 6. Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas*. México: FLACSO.

_____ (2012), comunicación vía internet, 12 de junio de 2012.

Gómez Luna, María Eugenia (2010). *Directrices y referentes conceptuales para armonizar las encuestas sobre el usos del tiempo en América Latina y el Caribe*. Documento para discusión. Grupo de trabajo de Estadísticas de Género. Introducción.

Incháustegui Romero, Teresa (2009). *La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones*, en La Ventana, Número 10. México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. <http://www.censo2010.org.mx>

Instituto Nacional de las Mujeres (2007a). *ABC de Género en la Administración Pública*. (Segunda edición) México.

Instituto Nacional de las Mujeres (2007b). *Glosario de Género*. México: Segunda edición

Instituto Nacional de las Mujeres (2010). *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional*.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Instituto Nacional de las Mujeres (2013). Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 - 2018

López, Gómez, Alhelí (2008). *Sororidad: percepción e identificación de características positivas y negativas entre mujeres en un ambiente laboral*. Tesis de licenciatura Facultad de Psicología. UNAM.

Miyares, Alicia (2003). *Democracia feminista*. Madrid: Cátedra. pp. 107-158.

Pateman, Carole (1994). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.

PROIGUALDAD (2008-2012). México.

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2013-2018)

Puyol, Ángel (2001). *El discurso de la Igualdad*. Barcelona: Crítica.

Proyecto Equal (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, [en línea], España*, versión en .pdf; y Observatorio de Medios del Inmujeres.

PNUD/UNIFEM/UNFPA (2010). *Guía práctica para la elaboración de presupuestos públicos participativos con enfoque de género*.

PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005*.

PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). *Las mujeres y el presupuesto público en México*. México

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"

Recio, Albert (2002) “Por una política de tiempos” *Mientras tanto*, 82:71-93

Rella, O. (1998). *Algunas consideraciones teórico-metodológicas en la investigación cualitativa*. Santiago: CIDE. pp. 18-49.

Saralegui, Jorge (1997). “Proyecto del Instituto Nacional de Estadística para la encuesta europea de Empleo del Tiempo en España (EET) Eurostat.” *Revista Internacional*, No 18: 193-204.

Sensat Nuria y Reyes Varela (1998). “Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos” En Subirats, Joan y GomáRicard, (Coords). *Políticas públicas en España*. Barcelona: Ariel.

Serret, Estela (2002), *Identidad femenina y Proyecto ético*. México: Porrúa, UNAM, UAM.

Torns, Teresa (2003). *Les polítiques de temps: Un repte per a les polítiques de l'Estat del Benestar*. Barcelona: FundacióNousHoritzons.

Torns, Teresa, et al (2006). *Les polítiques de temps: un debatobert*. Ajuntament de Barcelona: NUST.

UNIFEM (2006). *Los presupuestos sensibles al género y los derechos reproductivos de la mujer: Un paquete de recursos*, Nueva York: Fondo de Población de las Naciones Unidas – Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”

Valcárcel, Amelia (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra pp. 90-111, 189-208.

Evidencias Fotográficas:



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



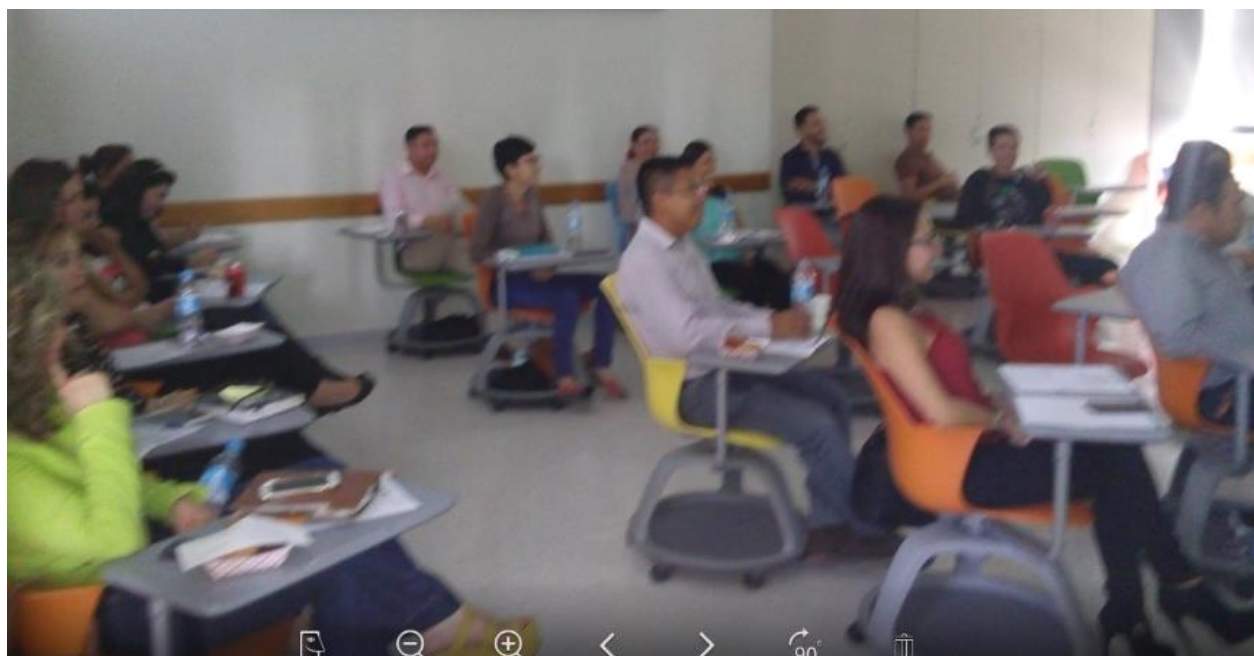
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



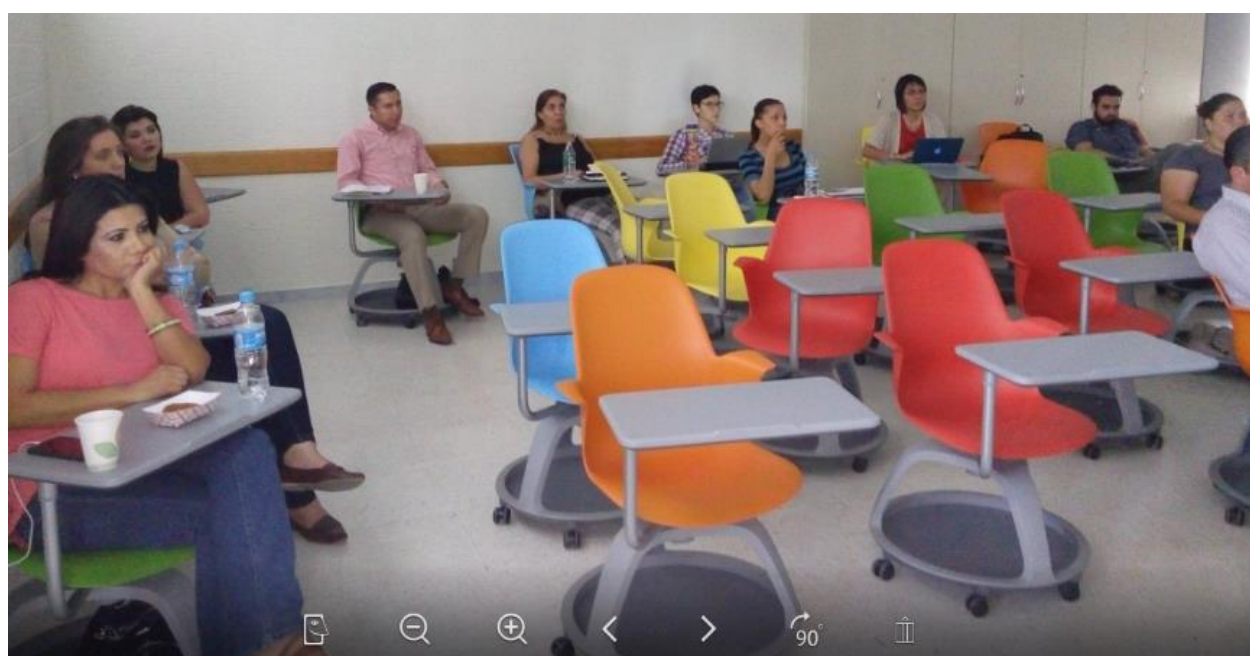
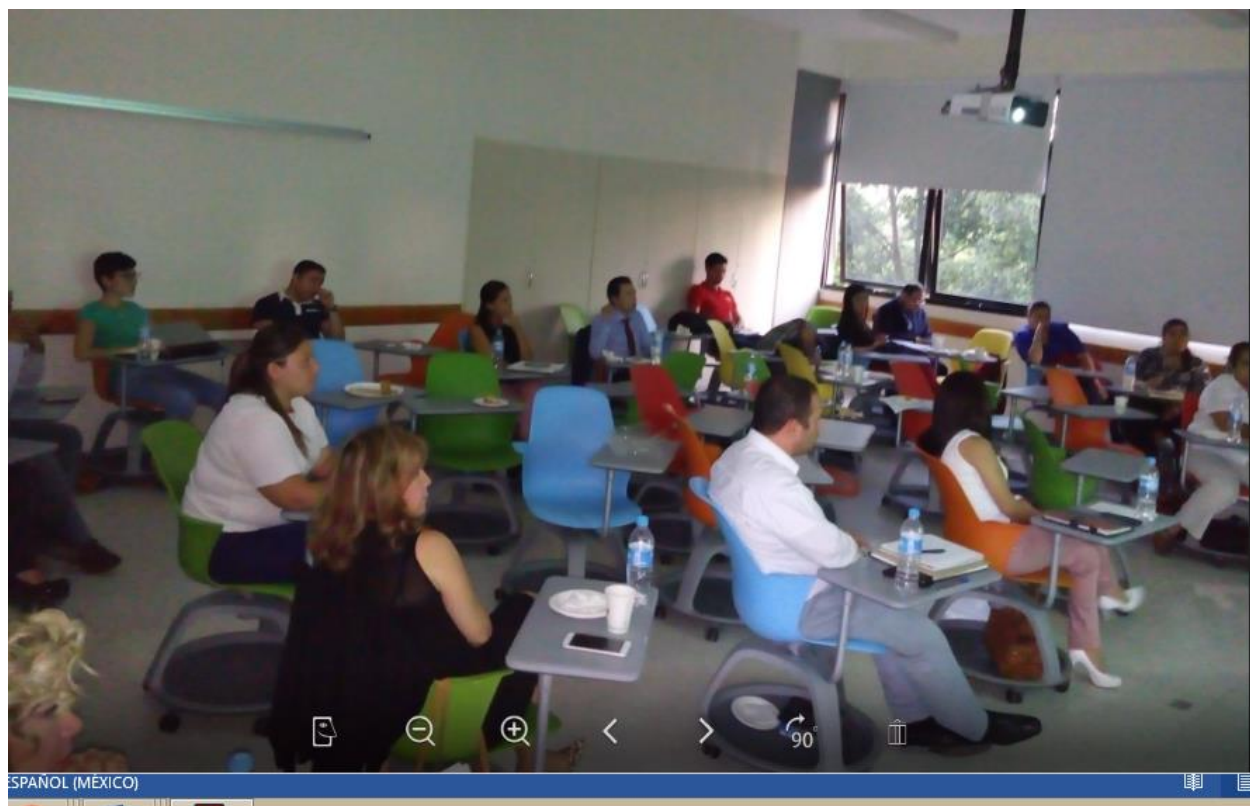
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo"