

## **Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

Proyecto: “Construyendo esfuerzos por la igualdad entre mujeres  
y hombres en Jalisco”

**TALLER DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE  
GÉNERO PARA 15 FUNCIONARIAS(OS) PÚBLICAS(OS)  
DE LAS UNIDADES DE TRANSPARENCIA DE LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO,  
CON UNA DURACIÓN DE 12 HORAS.**

**META 1775**

**Informe final del taller de capacitación en  
Perspectiva de Género**

## INDICE

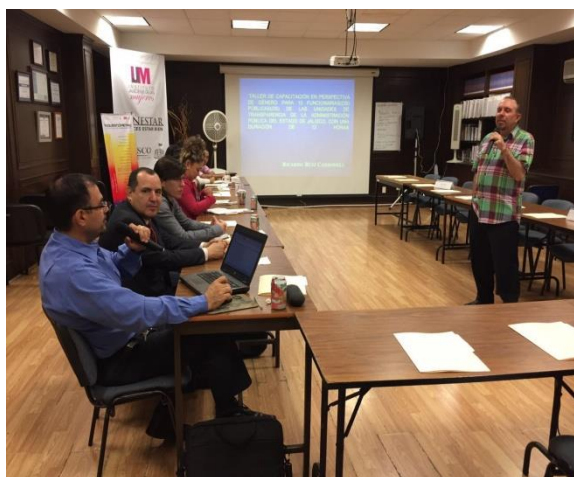
	<b>NO. DE PÁGINA</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN / ANTECEDENTES</b>	<b>3</b>
<b>2. MODALIDAD DE FORMACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>3. OBJETIVO</b>	<b>5</b>
<b>4. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>5. ALCANCES</b>	<b>6</b>
<b>6. METAS</b>	<b>7</b>
<b>7. DIRIGIDO A</b>	<b>7</b>
<b>8. FECHA DE REALIZACIÓN</b>	<b>8</b>
<b>9. SEDE O LUGAR DE REALIZACIÓN</b>	<b>8</b>
<b>10. DURACIÓN EN HORAS Y DÍAS</b>	<b>8</b>
<b>11. FACILITADOR</b>	<b>8</b>
<b>12. PERFIL DE PARTICIPANTES</b>	<b>9</b>
<b>13. DESARROLLO DEL PROCESO</b>	<b>9</b>
<b>A. PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN, ACUERDOS Y COMPROMISOS PREVIOS A LA EJECUCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>B. EJECUCIÓN: NARRACIÓN DE LOS ASPECTOS RELEVANTES Y SUGERENCIAS PARA EL TRABAJO FUTURO</b>	<b>9</b>
<b>C. EVALUACIONES: RETROALIMENTACIÓN GRUPAL, CUESTIONARIOS, PRINCIPALES RESULTADOS CUANTITATIVOS</b>	<b>16</b>
<b>14. RESULTADOS</b>	<b>23</b>
<b>15. CONCLUSIONES</b>	<b>24</b>
<b>16. ANEXOS</b>	<b>24</b>

### 1. INTRODUCCIÓN/ ANTECEDENTES

La Organización de las Naciones Unidas ha organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer; la primera se llevó a cabo en la Ciudad de México en el año 1975, la segunda en Copenhague en 1980, la tercera en Nairobi en 1985, y la cuarta en Beijing en 1995, siendo esta última un punto importante de la agenda mundial de Igualdad de género, ya que en ella se consolidaron jurídicamente los acuerdos celebrados en las tres conferencias realizadas con anterioridad dirigida a la igualdad de las mujeres y los hombres. La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países, conforman un programa en favor del empoderamiento de la mujer y la elaboración de políticas sobre equidad de género, teniendo como objetivos estratégicos: la mujer y la pobreza, la educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y la economía, la mujer y los conflictos armados, la mujer en el ejercicio del poder y la elaboración de decisiones, los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, y la niña.

Derivado de lo anterior, es que en México se han desarrollado diversas actividades en pro de la transparencia con perspectiva de género. Una de ellas fue la Conferencia Mexicana de Acceso a la Información Pública, por sus siglas COMAIP, misma que se desarrolló el día 8 de Julio del año 2011 en Solidaridad, Quintana Roo, y en la cual se acordó que los Órganos de Acceso a la Información Pública del país incorporarán la perspectiva de género en sus atribuciones y obligaciones. Teniendo como finalidad que los Sujetos Obligados garanticen el acceso a la información que generan, adquieren, transforman y conservan, mediante la creación y publicación de bancos de datos y estadísticas desagregadas por sexo; así como que este esfuerzo se realizará de manera conjunta con el Instituto Nacional de las Mujeres, los Institutos Estatales y el Sistema Nacional de Igualdad de Hombres y Mujeres. De igual forma se estipuló que se deberá incorporar la perspectiva de género en la conformación tanto de Consejos o Plenos, como en la estructura ocupacional de los órganos garantes, atendiendo siempre a los principios de paridad y perfiles profesionales.

La más reciente de ellas fue la aprobación de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública por el Senado de la República, ocurrida el pasado 18 de Marzo del año 2015; teniendo como objetivos primordiales la valoración de los gobernantes, el control del poder público, la rendición de cuentas, el fortalecimiento de la autoridad y la corrección de posibles errores en la gestión, mismos que fomentaran la difusión de la información y, por ende, una mayor participación de la ciudadanía en general en los asuntos políticos.



El 19 de Julio de 2013 en Jalisco se aprobó la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios cuyo objeto es; I. Reconocer el derecho a la información como un derecho humano y fundamental, II. Transparentar el ejercicio de la función pública, la rendición de cuentas, así como el proceso de la toma de decisiones en los asuntos de interés público; III. Garantizar y hacer efectivo el derecho a toda persona a solicitar, acceder, consultar, recibir, difundir, reproducir y publicar información pública, de conformidad con la presente ley; IV. Clasificar la información pública en posesión de los sujetos obligados y mejorar la organización de archivos; V. Proteger los datos personales en posesión de los sujetos obligados, como información confidencial, y VI. Regular la organización y funcionamiento del Instituto de



Transparencia e Información Pública del Estado de Jalisco. Desde su publicación y hasta la fecha, ha sido un compromiso del gobierno del estado cumplir con la implementación de los mecanismos necesarios para que el Estado cumpla con la obligatoriedad que establece la Ley.

Es necesario hacer constar que esta es la primera vez que el Instituto Jalisciense tiene un acercamiento con las Unidades de Transparencia (UT), de diferentes dependencias del Gobierno estatal, siendo interés del mismo fortalecer los lazos con todas las instituciones del Gobierno del estado y, entre ellas, con las Unidades de Transparencia.

## 2. MODALIDAD DE FORMACIÓN

Taller	X	Curso		Diplomado		Seminario		Otro	
--------	---	-------	--	-----------	--	-----------	--	------	--

## 3. OBJETIVO

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Promover la institucionalización de la perspectiva de género en las Unidades de Transparencia de la Administración Pública del Estado de Jalisco, por medio del desarrollo de conocimientos y habilidades.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO

Dotar de herramientas a las y los participantes para garantizar el acceso a la información que generan, adquieran, transformen y conserven, con perspectiva de género teniendo para ello que crear y publicar de oficio, bancos de datos y estadísticas desagregadas por sexo.

## 4. JUSTIFICACIÓN

Una sociedad equitativa, democrática y fundada tanto en el Estado de Derecho, como en la transparencia, imperantemente requiere de la eliminación de los tratos discriminatorios a cualquiera de las personas y/o grupos que la conforman, (siendo en el caso específico el de las mujeres) ya que los hombres y las mujeres, de manera igualitaria, son factores fundamentales del crecimiento y administración de una cultura.

Por lo anterior, es que resulta necesario concientizar, tanto a los servidores(as) públicos(as), como a la ciudadanía, que el desarrollo de sus actividades debe realizarse

con perspectiva de género, lo cual implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra las atribuciones derivadas de un rol social construido sobre esa diferencia.

Con el desarrollo de estos talleres, se busca también transversalizar la perspectiva de género en la labor cotidiana que realizan las y los participantes, lo que impacta de manera directa en el servicio que se brinda a la ciudadanía, quien a su vez, recibirá una atención que garantice el reconocimiento de sus derechos humanos.

Además de las normativas internacionales, diversas legislaciones son las que se han abocado a trabajar con perspectiva de género, evidencia de ello es que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la prohibición de la discriminación de género en su artículo 1°, la igualdad entre el varón y la mujer ante la ley en su artículo 4°, y la equidad de género en el nombramiento de aquellos(as) que integran los diferentes órganos garantes de la República Mexicana en el artículo 6° y la paridad de género en la conformación de partidos políticos en el artículo 41°; preceptos que dan paso al artículo 64° de la Ley General de Transparencia y Acceso a la información Pública, el cual promueve la presentación de la información pública de oficio y de manera desagregada por género, a fin de facilitar el acceso por igual.

## **5. ALCANCES**

Los temas abordados durante las dos sesiones en que se dividió el taller para garantizar la comprensión y desarrollo de los contenidos, abordaron conceptos y herramientas teóricas y prácticas del sistema sexo-género, la igualdad y no discriminación como derechos humanos, violencia de género, mecanismos para el desarrollo de una cultura institucional con enfoque de género, el estudio de las nuevas masculinidades, lenguaje incluyente, así como género y legislación y transparencia.

Más aún, se analizó de manera ágil y amena, la actual normatividad, tanto internacional, nacional como local.

El aprendizaje de estos temas, permitió a funcionarias y funcionarios públicos de las Unidades de Transparencia de la Administración Pública del Estado de Jalisco, institucionalizar el enfoque de género y derechos humanos por medio del desarrollo de conocimientos y habilidades, lo que impacta de manera directa en la atención y servicios brindados a la ciudadanía jalisciense.

Asimismo, con ello se fomentó que las y los funcionarios públicos garanticen el acceso a la información que generen, adquieran, transformen y conserven, por medio de oficios, banco de datos y estadísticas desagregadas por sexo.

## 6. METAS

- a. Establecer vínculos con el Instituto Jalisciense de las Mujeres para sumar esfuerzos en el estado en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b. Generar un espacio de encuentro entre las Unidades de Transparencia asistentes, puesto que muchas de ellas, pese a realizar idénticas funciones, desconocían las especificidades de cada una.
- c. Adquirir conocimientos teóricos, prácticos y normativos sobre género, sus diferentes aristas y su interrelación con la transparencia.
- d. Visibilizar futuras acciones que conlleven a la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las Unidades de Transparencia de las dependencias del Gobierno de Jalisco.

## 7. DIRIGIDO A:

Funcionarias(os) públicas(os) de las Unidades de Transparencia de la Administración Pública del Estado de Jalisco.



## METODOLOGÍA

Como se incluía en la carta metodológica, ésta fue participativa, con base en recuperación de saberes, construcción colectiva de conocimientos, lectura de materiales, análisis de material audiovisual, trabajos grupales y exposiciones. Con base a ello, se hizo uso de las técnicas expositiva, demostrativa, diálogo-discusión y vivencial.

La presentación en power point utilizada permitió al grupo tener una secuencia de cuáles son los mayores obstáculos que impiden alcanzar la igualdad sustantiva, así como la necesidad de poner en funcionamiento unidades de género. Ello, se complementó con exposiciones teóricas y ejercicios reflexivos por parte del instructor.

De igual manera, la difusión de algunos videos relacionados con el tema, permitieron visibilizar de manera sencilla los temas desarrollados y, a la vez, generar un buen debate.

En este tenor, también, se realizaron varias dinámicas que propiciaron un mayor entendimiento de cómo incorporar la perspectiva de género en el quehacer de las Unidades de Transparencia.

## **8. FECHA DE REALIZACIÓN**

17 y 18 de octubre de 2016.

## **9. SEDE O LUGAR DE REALIZACIÓN**

Salón de Actos del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Guadalajara, Jalisco.

## **10. DURACIÓN EN HORAS Y DÍAS**

12 horas: seis (6) horas el día 17, y seis (6) horas el día 18 de octubre de 2016.

## **11. FACILITADOR**

Ricardo Ruiz Carbonell

- Profesión y especialidad: Doctor en Derecho, Especialidad en derecho matrimonial y de familia. Diplomados de Alta especialización en Estudios de Género y en Derechos Humanos. 31 años de experiencia acreditada en estos temas.
- Autor de diferentes libros, capítulo de libros y artículos en revistas especializadas sobre temas relacionados con los derechos humanos de las mujeres, la violencia y los géneros, entre otros.
- Capacitador y conferencista en México y otros países sobre los temas objetos del curso desde hace 31 años. Docente universitario.



- Organización, Institución, asociación o empresa donde trabaja: Consultor Independiente.

## **12. PERFIL DE PARTICIPANTES**

Los y las participantes pertenecían a distintas instituciones públicas del estado de Jalisco, así como a algunos organismos descentralizados o desconcentrados, encargados o responsables de las Unidades de Transparencia de sus dependencias. Entre las instituciones representadas por las y los servidores públicos participantes se encuentran el Instituto Jalisciense de la Mujer, Secretaría de Desarrollo Económico de

Jalisco, Servicio Nacional de Empleo, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## **13. DESARROLLO DEL PROCESO:**

### **a. PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN, ACUERDOS Y COMPROMISOS PREVIOS A LA EJECUCIÓN**

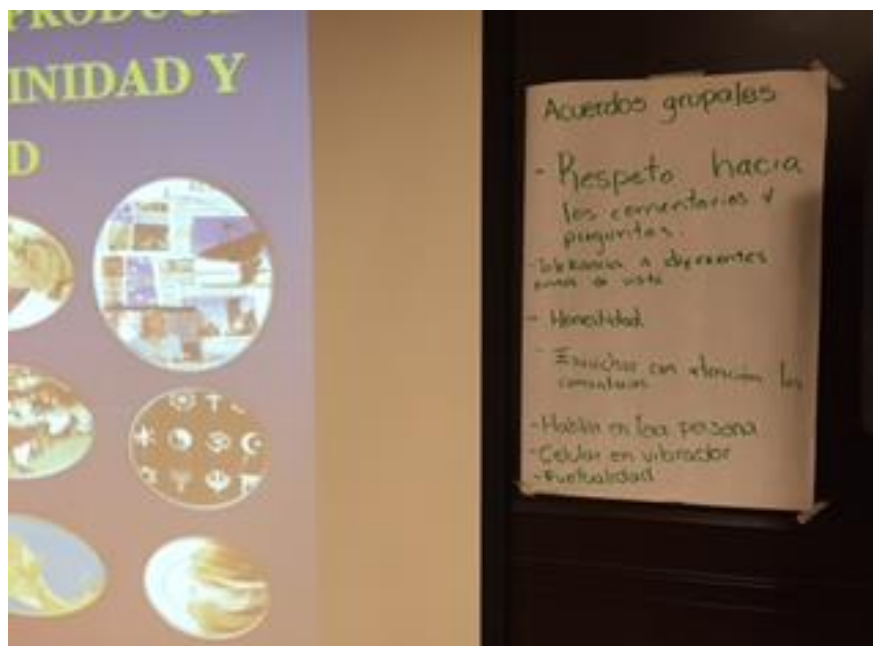
La planeación del taller estuvo a cargo del Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM) quien mostró gran interés en adentrar la perspectiva de género en las Unidades de Transparencia de las distintas dependencias del gobierno estatal. De ahí que iniciaran contacto con los titulares de esas áreas para que integrantes de las mismas pudiesen asistir al taller.

El área correspondiente del IJM encargada de la ejecución de esta meta fue quien realizó la convocatoria con las distintas dependencias. Uno de los acuerdos previos era la que las Unidades de Transparencia llevaran a corto plazo acciones encaminadas a avanzar hacia la igualdad.

En este sentido, algunas de las personas asistentes mostraron su inconformidad pues se les había señalado que debían de asistir al taller el día anterior, lo que consideraron demeritaba el interés del mismo por parte de sus superiores jerárquicos.

### **b. EJECUCIÓN: NARRACIÓN DE LOS ASPECTOS RELEVANTES Y SUGERENCIAS PARA EL TRABAJO FUTURO**

En síntesis, la actividad se desarrolló de manera excelente. Antes del inicio del taller se consensuaron las reglas del mismo. A tal fin, se abrió un espacio para acordar las reglas para el buen funcionamiento del taller, en especial en cuanto a intervenciones, tiempos, recesos, uso de celulares, participación en las dinámicas, etcétera.



Dentro del plazo que marca los términos de referencia, se presentó al Instituto Jalisciense de las Mujeres la carta descriptiva y metodológica que contemplaba los temas que se iban a abordar durante las sesiones. Con base a ello, se puede señalar que la actividad permitió desarrollar todos los temas previstos, si bien es cierto que, por la gran participación del grupo, en algunos temas no hubo tiempo de profundizarlos.

A continuación se transcribe la carta metodológica que, con anterioridad al desarrollo de la actividad, fue aprobada por el IJM.

<b>PRIMER DÍA 17 OCTUBRE 2016</b>	
Inauguración	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de participantes.</li> <li>Inauguración del evento.</li> <li>Inicio del Taller.</li> <li>Encuadre.</li> </ul>
Encuadre y cuestionario diagnóstico.	Se da la bienvenida, se presenta al instructor y se introduce al grupo a la sesión del taller y los objetivos del mismo. Se distribuyen una batería de 10 preguntas.

## **EL SISTEMA SEXO-GÉNERO, LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN COMO DERECHOS HUMANOS**

- Sexo y género
- Asignación de género
- Identidad de género
- Roles
- Estereotipos de género
- División sexual del trabajo
- Feminidad y masculinidad: instituciones que las reproducen
- Perspectiva de género
- Análisis de las distintas manifestaciones de la igualdad como derecho humano
- La discriminación: directa e indirecta

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

- Análisis del concepto en su dimensión social y jurídica
- Tipos y modalidades
- El acoso y hostigamiento sexual. Conceptos. Prevención y detección de casos. Abordaje: administrativo, penal y laboral.
- La violencia obstétrica.
- Mitos de la violencia contra las mujeres
- Teorías sobre la violencia
- Prevención y atención integral:  
Centros de Atención,  
Refugios para mujeres víctimas de violencia,  
Centros de Justicia, etc.
- La trata de mujeres
- El feminicidio

## **MECANISMOS PARA EL DESARROLLO DE UNA CULTURA INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.**

### **GÉNERO Y TRANSPARENCIA**

- Ley general de transparencia y acceso a la información pública
- El derecho humano de acceso a la información: solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información.

**SEGUNDO DÍA**  
**18 DE OCTUBRE 2016**

## **EL ESTUDIO DE LAS NUEVAS MASCULINIDADES**

- Concepto y tipología: La masculinidad hegemónica, la subordinada y la alterna.
- Rasgos característicos de los victimarios.
- La triada de la violencia con relación a los hombres.
- El machismo

- Los micro-machismos y sus efectos
- Alternativas a las nuevas masculinidades: las responsabilidades compartidas.
- El tratamiento con generadores de violencia: Los distintos modelos aplicables.

### **EL LENGUAJE INCLUYENTE**

- Recorrido histórico del uso del lenguaje no sexista
- Recomendaciones de las Naciones Unidas y de la OEA
- Los aportes de los compromisos internacionales y regionales.
- Criterios básicos para el uso de un lenguaje inclusivo
- El lenguaje administrativo
- El papel de los medios de comunicación
- El lenguaje en México como factor de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

### **GÉNERO Y LEGISLACIÓN**

- Los instrumentos internacionales:  
Convención CEDAW,  
Convención de Belém do Pará, etc.
- La legislación nacional en materia de igualdad, discriminación y violencia:  
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;  
Ley general para la Igualdad entre mujeres y hombres;  
Ley general de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.  
Ley de Trata  
Ley general de Víctimas

### **ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN**

- Durante las sesiones se aplicarán dos (2) evaluaciones:
  - La primera diagnóstica, en la que se solicitará que reflejen por escrito el significado que para cada participante (Evaluación Pre).
  - La segunda, una evaluación final para valorar el aprendizaje y que se basará en un cuestionario de opción múltiple (Evaluación Post).
- Evaluación del Curso/Taller

También, se relaciona, a continuación, la bibliografía que se utilizó en las sesiones y que, alguna de la misma, se recomendó como lectura voluntaria para que las y los participantes pudiesen conocer en mayor medida.

- Manual para el uso no sexista del lenguaje. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, marzo de 2011.

- AA.VV. Derechos de las Mujeres. Normativa, interpretaciones y jurisprudencia internacional. Tomo I. Secretaría de Relaciones Exteriores de México, Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y UNIFEM, México, 2006.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Belém do Pará, Brasil el 9 de junio de 1994 y ratificada por México el 19 de junio de 1998.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Asamblea General de las Naciones Unidas, 18 de diciembre de 1979.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación 1 de febrero de 2007.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México, DOF 2 de agosto de 2006.
- Modelo de Protocolo Latinoamericano de investigación de las muertes violentas por razones de género (feminicidio/feminicidio), ONU MUJERES y Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Oficina para América Central.
- Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, Haciendo realidad el derecho a la igualdad, Suprema Corte de Justicia de la Nación, julio 2013.
- Protocolo para la Atención de Usuarías y Víctimas en los Centros de Justicia para las Mujeres en México. Centro de Justicia para las Mujeres.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública Centro Nacional de Prevención del Delito y Participación Ciudadana. Primera edición: México, 2012.
- Ruiz Carbonell, Ricardo. La Violencia y los Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2007.
- Ruiz Carbonell, Ricardo, La igualdad entre mujeres y hombres en el derecho familiar español, Editorial Académica Española, Saarbrücken, Alemania, 2011.
- Ruiz Carbonell, Ricardo. Creación de la Unidad de Igualdad de Género y el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Comisión de Derechos Humanos de Nuevo León. Realizada a instancia del Instituto



Estatutal de las Mujeres de Nuevo León, dentro de los Proyectos de Transversalidad del Inmujeres, 2013. (No publicado).

- Las Unidades de Género: Máster sobre Igualdad, Universidad de Murcia, España, Versión CD.

## • **Conocimiento**

Los conocimientos de quienes asistieron al taller fueron, de inicio, relativamente homogéneos, si bien destacaban algunos/as participantes en los que se percibían mayores nociones técnicas y prácticas sobre los temas objeto del taller.

En términos generales, si bien la totalidad del grupo había escuchado de manera recurrente el concepto de perspectiva de género, sólo una pequeña parte diferenciaba en qué consiste y las ventajas que esta herramienta de análisis conlleva para el avance de la igualdad sustantiva y las mejoras en los climas laborales.

Con relación a la existencia de marcos legales relacionados con la igualdad, discriminación, violencia en sus distintas formas, así como en el más amplio marco de los derechos humanos, de manera generalizada no eran conocedores de la normatividad existente a la fecha. Por el contrario, fueron excepciones, quienes sabían algunos aspectos relativos al contenido, aún superficial, de dichos referentes normativos.



## • **Habilidades**

Las aptitudes y conocimientos de las y los participantes en sus respectivas áreas de desarrollo, fue una fortaleza considerable pues, tras la impartición del taller, pudieron conocer aspectos teóricos sobre los objetivos del mismos y, sobre manera, vías para

que la perspectiva de género sea aplicada en el quehacer de cada institución o dependencia y de manera especial, en las Unidades de Transparencia.

Durante el transcurso del taller se realizaron dinámicas que permitieron visibilizar la importancia de incluir la perspectiva de género en el quehacer institucional. Así, tras una dinámica grupal en el que se abordaron las distintas formas del llamado mandato de no discriminación, como la directa, la indirecta, y los supuestos de discriminación neutra a través de los procesos de "seleccionar excluyendo", ejemplificando todos ellos.

Otro punto que de análisis fue el normativo, abordándose de conformidad con los instrumentos internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación los tipos de discriminación:

Por edad, sexo, orientación o identidad sexual, nacionalidad, discapacidad, etcétera.



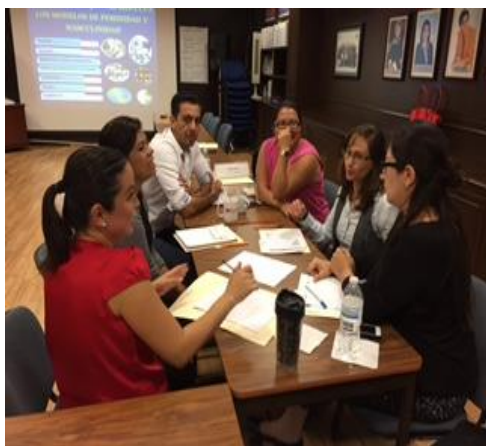
- **Actitudes**

El interés mostrado por el grupo durante la sesiones del taller, demuestra que cuentan con una excelente predisposición para avanzar en aspectos teóricos, normativos y prácticos para que se incorpore progresivamente la perspectiva de género en cada una de las instituciones o dependencias.

Conocer términos y conceptos que antes les eran desconocidos; tener nociones acerca de los marcos normativos internacionales, nacionales y locales, crear conciencia de la necesidad de incorporar un lenguaje incluyente, visibilizar las distintas aristas que se producen en los entornos laborales, en especial las relativas a las violencias y discriminaciones, y adquirir diferentes habilidades en los temas que se atendieron, fueron aspectos que se lograron adquirir, fruto del esfuerzo de quienes tomaron el taller.



La actitud global del grupo fue excelente. La participación de las y los asistentes fue constante. El grupo fue receptivo en todas las partes de los talleres, tanto en las exposiciones teóricas, como en las dinámicas realizadas y en los espacios de reflexión y debate que se suscitaron tras la difusión de algún video o material de lectura. El respeto y cumplimiento de las normas de convivencia que se acordaron al inicio del taller se cumplieron a cabalidad.



**c. EVALUACIONES:  
CUESTIONARIOS,  
CUANTITATIVOS**

**RETROALIMENTACIÓN  
ETC: PRINCIPALES**

**GRUPAL,  
RESULTADOS**

- **RESULTADOS SISTEMATIZADOS**
- **TOTAL DE PARTICIPANTES**

- **Desglosado de Beneficiarias y Beneficiarios**

Tipo de población	Rango de edad									
	0-14 años		15-29 años		30-44 años		45-59 años		de 60 o más	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
<b>Administración Pública Federal</b>										
Mandos Superiores										
Mandos Medios										
Mandos Operativos										
<b>Administración Pública Estatal</b>										
Mandos Superiores					1		1			
Mandos Medios			1		7	2	1			
Mandos Operativos				2	1					
<b>Administración Pública Municipal</b>										
Mandos Superiores										
Mandos Medios										
Mandos Operativos										
<b>Población abierta</b>										
Actores Sociales										
Ciudadanía										
Otros										

- **RANGOS DE EDAD DE LAS Y LOS PARTICIPANTES**

Rango de Edad	15 - 29	30 - 44	45 - 59	60 y más	Total
<b>Mujeres</b>	1	9	0	0	<b>10</b>
<b>Hombres</b>	2	2	2	0	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>16</b>



• **CLASIFICACIÓN POR NIVEL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

	Base		Confianza		Honorarios y Servicios Profesionales		No Contestó		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
<b>Federal</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Estatal</b>	1	0	9	4	1	0	0	1	16	16
<b>Municipal</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	1	0	9	4	1	0	0	1	16	16

El Taller en Perspectiva de Género para 16 funcionarias(os) públicas(os) de las Unidades de Transparencia de la Administración Pública del Estado de Jalisco, tuvo una duración de 12 horas, de las cuales seis se impartieron durante el día 17 de octubre del año en curso y seis más el día 18 de octubre.

La totalidad de las y los participantes pertenecen a instituciones de orden estatal, ya que como se ha mencionado, provienen del Instituto Jalisciense de la Mujer, Secretaría de Desarrollo Económico de Jalisco, Servicio Nacional de Empleo, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Prevalecen asimismo, el sistema de contratación de confianza, pues 13 de los 16 asistentes se rigen bajo este esquema, lo que representa el 81% del total. Del resto de personas participantes, una se rige por el sistema de honorarios, una de base y una más que no especifica tipo de contratación.

**COMPARATIVO EVALUACIONES PRE Y POST DE LAS Y LOS PARTICIPANTES**

Las preguntas que se solicitaron para la evaluación diagnóstica fueron de opción múltiple con la finalidad de percibir el nivel de conocimiento al inicio y al final del taller.

Con base a los resultados obtenidos, se percibe que a la conclusión del taller las y los participantes avanzaron, a nivel general, en su nivel de conocimientos.

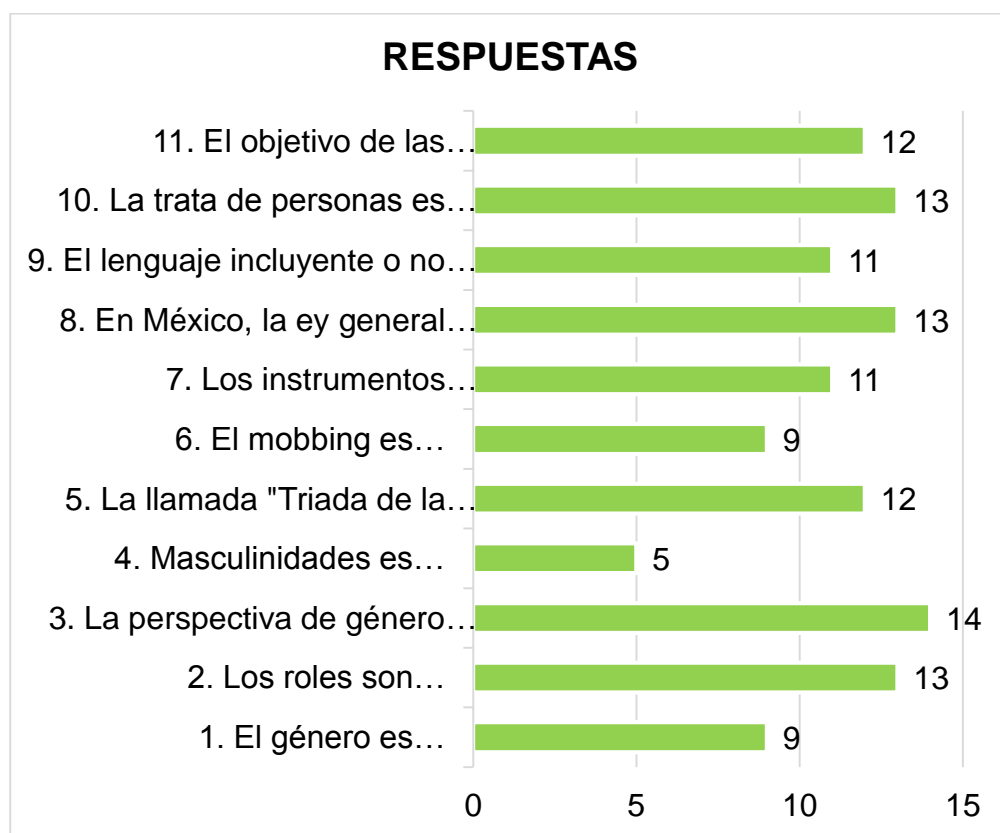
Los porcentajes quedan señalados en las gráficas siguientes:



## PRE

**META 1775: TALLER DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA 15 FUNCIONARIAS(OS) PÚBLICAS(OS) DE LAS UNIDADES DE TRANSPARENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO, CON UNA DURACIÓN DE 12 HORAS.**

**EVALUACIÓN PRE: 17 DE OCTUBRE DE 2016 TOTAL DE ENCUESTAS: 15**



Durante la evaluación se aplicaron un total de 15 encuestas, de las cuales se obtuvo el siguiente porcentaje de respuestas correctas para cada uno de los cuestionamientos:

**Pregunta 1:** “El género es...”, 60% respondió de manera correcta.

**Pregunta 2:** “Los roles de género son...”, 87% respondió de manera correcta.

**Pregunta 3:** “La perspectiva de género es...”, 93% respondió de manera correcta.

**Pregunta 4:** “Masculinidades es...”, 33% respondió de manera correcta.

**Pregunta 5:** “La llamada Triada de la violencia masculina es un término acuñado por...”, 80% respondió de manera correcta.

**Pregunta 6:** “El mobbing es...”, 60% respondió de manera correcta.

**Pregunta 7:** “Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres de mayor importancia son...”, 73% respondió de manera correcta.

**Pregunta 8:** “En México, la Ley general que regula la violencia que se genera contra las mujeres es...”, 87% respondió de manera correcta.

**Pregunta 9:** “El lenguaje incluyente o no sexista pretende...”, 73% respondió de manera correcta.

**Pregunta 10:** “La trata de personas es un delito conocido como...”, 87% respondió de manera correcta.

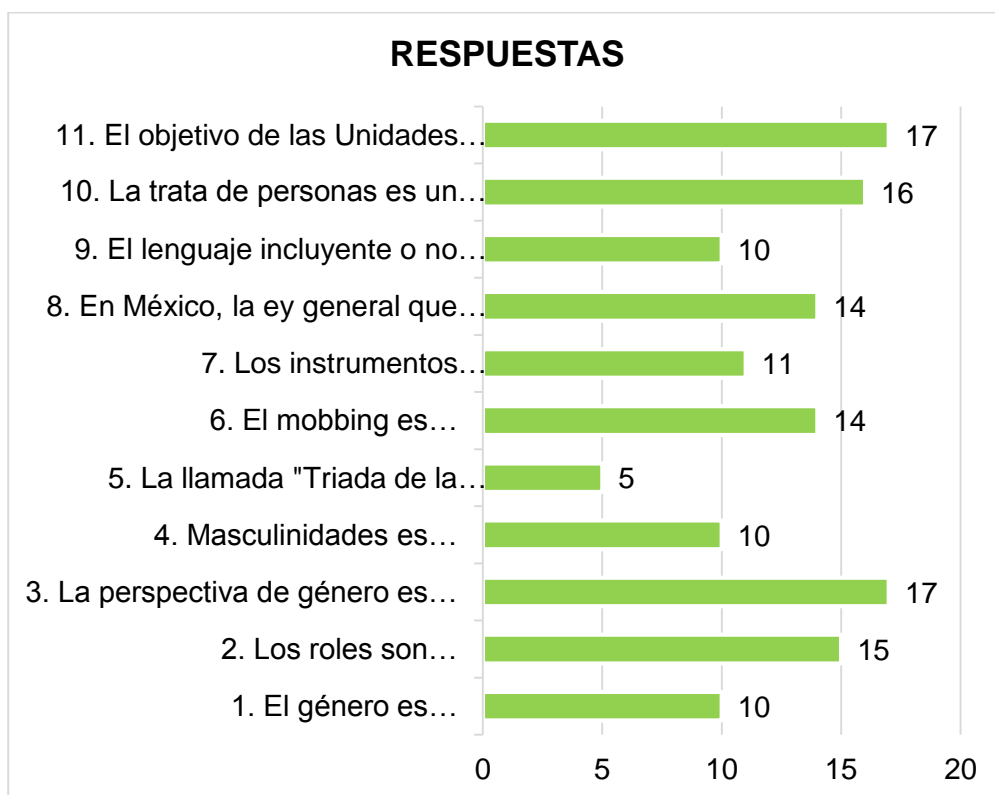
**Pregunta 11:** “El objetivo de las Unidades de Igualdad de Género es...”, 80% respondió de manera correcta.



## POST

META 1775: TALLER DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA 15 FUNCIONARIAS(OS) PÚBLICAS(OS) DE LAS UNIDADES DE TRANSPARENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO, CON UNA DURACIÓN DE 12 HORAS

CUESTIONARIO POST: 18 DE OCTUBRE DE 2016 TOTAL DE ENCUESTAS: 17



Durante la evaluación se aplicaron un total de 17 encuestas, de las cuales se obtuvo el siguiente porcentaje de respuestas correctas para cada uno de los cuestionamientos:

**Pregunta 1:** “El género es...”, 59% respondió de manera correcta.

**Pregunta 2:** “Los roles de género son...”, 88% respondió de manera correcta.

**Pregunta 3:** “La perspectiva de género es...”, 100% respondió de manera correcta.

**Pregunta 4:** “Masculinidades es...”, 59% respondió de manera correcta.

**Pregunta 5:** “La llamada Triada de la violencia masculina es un término acuñado por...”, 29% respondió de manera correcta.

**Pregunta 6:** “El mobbing es...”, 82% respondió de manera correcta.

**Pregunta 7:** “Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres de mayor importancia son...”, 65% respondió de manera correcta.

**Pregunta 8:** “En México, la Ley general que regula la violencia que se genera contra las mujeres es...”, 82% respondió de manera correcta.

**Pregunta 9:** “El lenguaje incluyente o no sexista pretende...”, 59% respondió de manera correcta.

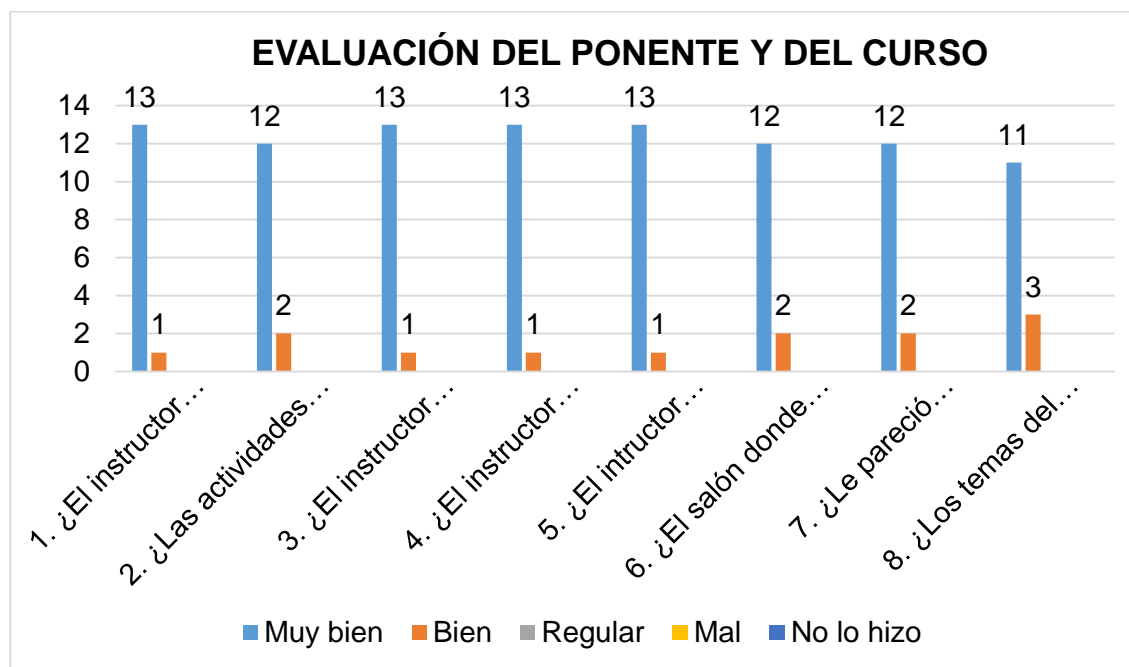
**Pregunta 10:** “La trata de personas es un delito conocido como...”, 94% respondió de manera correcta.

**Pregunta 11:** “El objetivo de las Unidades de Igualdad de Género es...”, 100% respondió de manera correcta.

## PROCESO GLOBAL. INSTRUCTOR Y GENERALES DEL CURSO

**FECHA EVALUACIÓN DEL PROCESO GLOBAL: 18 DE OCTUBRE DE 2016**

**TOTAL DE ENCUESTAS: 14**



Es importante mencionar que la evaluación se dividió en dos rubros. Los primeros cinco cuestionamientos se refieren a la evaluación del ponente, en los cuales se obtuvieron resultados satisfactorios. Como se muestra en la gráfica, 13 de 14 asistentes que contestaron la evaluación, califican como “muy bien” el desempeño del ponente en las preguntas 1, 3, 4 y 5, mientras que 12 de 14 consideran que las actividades realizadas ayudaron a comprender los temas abordados.

Por otra parte, los últimos tres cuestionamientos de la evaluación refieren al desarrollo y contenido del curso, en los que de la misma forma, se observan resultados positivos por parte de quienes asistieron.

Los indicadores “regular”, “mal” y “no lo hizo”, no fueron considerados como respuestas por las y los asistentes al momento de evaluar al ponente, ni el curso en general.

## 14.- RESULTADOS

En su generalidad la actividad cumplió las expectativas propuestas, puesto que con la excelente predisposición del grupo, se pudieron adquirir herramientas conceptuales y normativas, así como un abordaje práctico con relación a la conveniencia de incorporar la perspectiva de género en las Unidades de Transparencia de las dependencias de la Administración Pública Estatal de Jalisco.

Pese a ello, fruto de los resultados señalados, se propone como vía de mejora, que quienes conformen las respectivas Unidades de Transparencia sean sometidos a constantes procesos de formación, para inculcar la cotidianeidad de estos temas y su aplicación en cada dependencia o institución.

Entre estos procesos formativos y máxime al deber de estar constituidas próximamente las Unidades de Igualdad de Género en todas las dependencias e instituciones del estado de Jalisco, sería conveniente que se llevase a cabo un curso especializado de media o larga duración que permitiese a quienes asisten al mismo contar con las herramientas básicas necesarias para poder ser agentes retro alimentadores y sensibilizar al mayor número posible de trabajadoras y trabajadores.

Dentro de este curso extensivo se sugiere sean, cuanto mínimo, abordados los siguientes temas: género, perspectiva de género, transversalidad, acciones afirmativas, igualdad, discriminación, nuevas masculinidades, feminismos, violencias, -éstas abordadas desde la prevención, atención y sanción-, unidades de igualdad de género, -en su vertientes de instancias para recepción y canalización de quejas, promoción y observancia.-uso del lenguaje incluyente, marcos normativos, políticas pública y el impacto de las vulnerabilidades. Dentro de la parte relacionada a las violencias, se considera imprescindible profundizar en los micromachismos, la violencia laboral, la trata de personas y los feminicidios.

Es importante recalcar que aunado a las propuestas de mejora para el desarrollo de sus actividades, estas recomendaciones forman parte de las atribuciones del Instituto Jalisciense de la Mujer, por lo que deben considerarse dentro de los esquemas de trabajo para garantizar el desarrollo de sus labores bajo un esquema de perspectiva de género y derechos humanos, alineándose así a los objetivos que se buscan con la impartición de estos talleres.

En última instancia una propuesta puede ser la creación de una red estatal de Unidades de Transparencia que aglutine los esfuerzos de cada una de ellas y funja como



plataforma para establecer vínculos y estrechar lazos que conlleven al avance y logro de la igualdad de resultados.

## 15.- CONCLUSIONES

Tras la conclusión del taller, se considera que los resultados del mismo fueron altamente positivos. Se estima que se lograron ampliamente los objetivos del mismo, pues se adquirieron conocimientos normativos, conceptuales y prácticos sobre la importancia y necesidad de incorporar la perspectiva de género en el quehacer de cada institución o dependencia, en especial, en el devenir de las Unidades de Transparencia.

La predisposición y actitud constante del grupo fue una gran fortaleza para cumplir con los objetivos previstos en los términos de referencia de la meta objeto.

Otro dato positivo fue que parte de quienes asistieron al taller, pese a estar vinculados con las Unidades de Transparencia y ejercer sus actividades en estas áreas no se conocían entre sí, lo que fue un excelente momento para gestar redes de unión y apoyo entre ellas que les permitirá a futuro trabajar de manera interdisciplinaria en la incorporación de la perspectiva de género en dichas Unidades.

## 16.- ANEXOS:

**ANEXO I.** Cuestionario de opción múltiple para llevar a cabo el ejercicio diagnóstico "pre" y "post"

**META 1775: TALLER DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA 15 FUNCIONARIAS(OS) PÚBLICAS(OS) DE LAS UNIDADES DE TRANSPARENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO, CON UNA DURACIÓN DE 12 HORAS.**

Nombre: \_\_\_\_\_

Institución/Dependencia \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Tipo de evaluación: PRE / POST

1. El género es...

a) Una construcción social y cultural que genera desigualdades entre mujeres y hombres

- b) Todo lo relacionado con mujeres
- c) Las formas de fecundación femenina y masculina

2. Los roles son...

- a) Una herramienta de análisis para detectar el nivel de conocimientos de hombres y de mujeres, respectivamente.
- b) Las creencias sociales de cómo debemos comportarnos hombres y mujeres en una sociedad determinada
- c) Una construcción biológica inmutable, con excepciones

3. La perspectiva de género es...

- a) Alternativas a la forma de entender a los hombres en una sociedad determinada
- b) Corriente contraria al feminismo
- c) Una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

4. Masculinidades es ...

- a) Alternativas a la forma de entender a los hombres en una sociedad determinada
- b) Corriente contraria al feminismo
- c) Aquello que analiza a las mujeres desde la óptica de lo masculino

5. La llamada "Triada de la violencia masculina" es un término acuñado por...

- a) Luis Bonino
- b) Miguel Lorente
- c) Michael Kauffman

6. El mobbing es...

- a) Las distintas formas que afectan a la violencia en las escuelas
- b) Situación laboral repetida y mantenida en el tiempo que implica una serie de acciones de violencia psicológica que atentan contra la integridad y dignidad personal y profesional del o la trabajadora afectada y que supone un riesgo laboral con consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud de la persona.
- c) Los abusos y hostigamientos de carácter sexual producidos en los centros de trabajo, tal y como lo define Marcela Lagarde.

7. Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres de mayor importancia son..

- a) La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la comúnmente conocida Convención de Belém do Pará
- b) La Convención de Belém do Pará, la Conferencia Mundial de México, de Copenhague, de Nairobi y de Beijing
- c) El Protocolo de Estambul, la Convención de Belem do Pará y la Convención de Mujeres de los Cinco Continentes.

8. En México, la ley general que regula la violencia que se genera contra las mujeres es...

- a) La Ley General para el Bienestar Familiar de la Mujer, de 2008
- b) La Ley General para Eliminar la Violencia, en especial contra Mujeres y Niñas, de 2007
- c) La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 2007

9. El lenguaje incluyente o no sexista pretende...

- a) Visibilizar a hombres y mujeres, eliminando el androcentrismo lingüístico.
- b) Dar cumplimiento a la Resolución 27/2002 de la Real Academia de la Lengua Española
- c) Homologar los instrumentos internacionales y nacionales para que en todos se utilicen los términos en femenino y masculino.

10. La trata de personas es un delito conocido como...

- a) La violencia de las violencias en el entorno laboral.
- b) Un micromachismo
- c) La esclavitud del siglo XXI

11. El objetivo de las Unidades de Igualdad de Género es...

- a) Fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género, establecer líneas de acción que protejan el cumplimiento del trabajo institucional que garantice la Igualdad de Género, incorporando en dichas acciones la perspectiva de género, con recursos humanos, económicos y materiales propios de cada organismo.

b) Disponer de una instancia laboral mediadora y conciliatoria, como se establece en la Ley de Mediación para el estado de Jalisco.

c) Fungir como instancia en materia de discriminación laboral con facultad para recibir quejas y emitir recomendaciones y observaciones, financiada con fondos del gobierno estatal.

**ANEXO II. META 1775 TALLER DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA 15 FUNCIONARIAS(OS) PÚBLICAS(OS) DE LAS UNIDADES DE TRANSPARENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO, CON UNA DURACIÓN DE 12 HORAS.**

**EVALUACIÓN DEL PROCESO GLOBAL**

<b>FECHA: 18 de octubre de 2016</b>
<b>INSTRUCTOR: Ricardo Ruiz Carbonell</b>

EVALUACIÓN DEL INSTRUCTOR		Calificación				
		Muy Bien	Bien	Regular	Mal	No lo hizo
1	¿El instructor contaba con los conocimientos necesarios para la impartición del curso?					
2	¿Las actividades realizadas le ayudaron a comprender los temas vistos?					
3	¿El instructor propició un ambiente de reflexión, colaboración y respeto mutuo?					
4	¿El instructor favoreció la participación del grupo?					
5	¿El instructor resolvió de forma adecuada las dudas planteadas por las participantes?					
EVALUACIÓN DEL CURSO						
6	¿El salón donde se realizó el curso era el adecuado?					
7	Le pareció adecuado el servicio de coffee break?					
8	¿Los temas del curso contribuyen positivamente en las funciones que usted desempeña?					
		TOTAL				

**Sugerencias y comentarios:**