



Programa Universitario de Estudios de Género
Secretaría de Equidad de Género
Departamento de Educación en equidad
Proyecto de *"Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM"*

Taller de Sensibilización en género población académica

Guía para facilitadoras/es

Modalidad: Presencial

Duración:

5 sesiones de 4 horas cada una

Total: 20 horas



ÍNDICE

PROGRAMA.....	4
Presentación.....	4
Temario.....	5
Metodología.....	6
Objetivo general del taller.....	7
Cartas descriptivas por sesión.....	8
Sesión 1. Diversidad y poder.....	8
Sesión 2. Construcción sociocultural de género.....	9
Sesión 3. Sexismo en el lenguaje, división sexual del trabajo y uso del tiempo.....	10
Sesión 4. Violencia y hostigamiento.....	11
Sesión 5. Equidad de género.....	12
Anexos.....	13
Conceptos básicos.....	13
Elementos a conceptualizar.....	16
Técnicas utilizadas.....	17
1. Presentación con cerillos.....	17
2. Lo mejor y lo peor que nos puede pasar.....	17
3. Acuerdos grupales.....	18
4. No hagas a otros.....	18
5. Diferencias.....	19
6. Principio de diferenciación.....	19



7. Si te despistas te preguntan.....	20
8. Veamos videos.....	21
9. Siluetas de estereotipos.....	21
10. Barómetro de valores (Sí para mí/No para mí).	23
11. Te gustan tus vecinos/as.....	23
12. Refranes, chistes, canciones, eslóganes.	23
13. Sexismo en el lenguaje.....	24
14. La agenda del día.....	25
15. Análisis de imágenes y videos.....	26
16. El patio de mi casa.....	26
17. Las torres de vasos.....	28
18. Pies quietos.....	29
19. Teatro del oprimido.....	29
20. Cartel contra el hostigamiento.	32
21. El cartero.....	33
22. Tú crees que porque soy.....	33
23. Yo soy.....	34
24. Acciones afirmativas.....	34
25. Bote de basura.....	35
Propuesta de documentos probatorios del taller.....	36
Anexos e instrumentos.....	36
Bibliografía.....	50



PROGRAMA

Presentación

El proyecto *Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*, tiene el objetivo de disminuir las asimetrías, la discriminación y la marginación por género en la UNAM y establecer la equidad de género dentro de sus estructuras académico-administrativas, en sus poblaciones, prácticas, procesos y funciones sustantivas.

En el marco de este proyecto, y con base en los resultados de las investigaciones realizadas desde el PUEG –mismas que permiten visibilizar distintas problemáticas vinculadas con las relaciones de género dentro de la universidad y, en particular, en cada una de sus tres poblaciones: académica, administrativa y estudiantil–, se definieron distintas vertientes de trabajo, siendo una de ellas la que consolida la capacitación y formación relativas a las temáticas de género, equidad y derechos humanos.

El presente taller se conformó a partir del Seminario Formación de Formadores, coordinado por la Mtra. Patricia Piñones Vázquez y realizado en el 2009 por el Proyecto *Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*. La propuesta se ha ido mejorando y actualizando gracias a los aportes de quienes han facilitado estos talleres en la universidad.



Temario

Sesión 1. Diversidad y poder

Poder

Diferencia, desigualdad, discriminación y diversidad

Sesión 2. Construcción sociocultural de género

Género

Roles y estereotipos de género

Sistema sexo–género (u ordenamiento de género)

Sesión 3. Sexismo en el lenguaje, división sexual del trabajo y uso del tiempo

Lenguaje no sexista

División sexual del trabajo

Sesión 4. Violencia y hostigamiento

Violencia y violencia de género

Acoso sexual

Hostigamiento sexual

Sesión 5. Equidad de género

Equidad

Igualdad

Acciones afirmativas



Metodología

El presente taller tiene la intención de construir un espacio que permita la elaboración colectiva del conocimiento a partir de las propias vivencias y saberes de las y los participantes, con la guía y apoyo de los conocimientos y experiencias de las/los facilitadoras/res. Esta dinámica de trabajo convierte a las y los integrantes del grupo en sujetos activos/as que además de compartir lo propio, se apropian de elementos teóricos y metodológicos que los llevan a reflexionar sobre sus propias actitudes y acciones en la vida cotidiana, con la finalidad de hacer eco y tener la posibilidad replantarse las mismas.

Así, la forma de abordar los temas se centra en la reflexión colectiva y personal, sello de un aprendizaje significativo. Siendo posible lo anterior gracias a una gran diversidad de técnicas didácticas que lleven a la experiencia los conceptos teóricos, así como al análisis de diferentes situaciones, hechos y contextos relacionados con los temas propuestos.

Cabe mencionar que la propuesta de ejercicios para la población académica atiende a la observación participante que realizaron las y los facilitadores en una primera etapa de impartición de los talleres de sensibilización, siendo así como, posteriormente, se planteó el desarrollo de los ejes temáticos de las cinco sesiones, haciendo un énfasis en los temas de equidad y lenguaje incluyente, tópicos que generaron un mayor debate dentro de la población académica. Las y los facilitadores son responsables directos de acentuar dichos temas en el momento de la conceptualización, atendiendo de manera particular a la diversidad de opiniones basadas en la formación académica de las y los asistentes al taller.



Se recomienda que los grupos estén conformados por un máximo de 30 personas y un mínimo de 15; de igual forma, con relación al espacio, se deberá llevar a cabo en un salón amplio y que permita la posibilidad de que se ubiquen las sillas en forma de herradura, permitiendo de esa manera que el grupo tenga contacto visual y se encuentre en un ambiente cómodo.

Objetivo general del taller

Sensibilizar en género a la población académica a través de acciones de concientización y problematización de actitudes y prejuicios de género, para fomentar valores de equidad y respeto a las diferencias.



CARTAS DESCRIPTIVAS POR SESIÓN

Carta descriptiva Sesión 1. Diversidad y poder

Objetivos

- Identificar las relaciones de poder como un elemento presente en la cotidianidad para visualizar su impacto en la construcción de la identidad de hombres y mujeres, así como en la generación de diferencias.
- Reconocer la diversidad como valor humano y las diferencias como resultado de una construcción social que puede generar relaciones de desigualdad y discriminación.

Ejercicios	Objetivos	Organización/Material	Tiempo
1. Presentación con cerillos	- Presentación de las y los participantes - Que las y los participantes recuerden casos en que se haya ejercido poder sobre ellas/os en su proceso de construcción de género.	Grupal/Proyector, computadora, cerillos, vaso desechable con agua.	25 min
2. Lo mejor y lo peor que nos puede pasar	- Establecer las expectativas referentes al taller. - Reconocer y compartir temores que podrían interferir en su participación e integración grupal.	Grupal/Anexo "Diagnóstico expectativas" y lápices.	25 min
2.1 Acuerdos grupales	-Proponer colectivamente las reglas a seguir durante el taller.	Grupal/Rotafolios y plumones.	20 min
3. No hagas a otros	- Visualizar las emociones que genera ejercer "poder sobre" en alguien y detectar cuándo se ejerce en nosotros.	Grupal/Plumones y 40 tarjetas bibliográficas	30 min
4. Diferencias	- Que las y los integrantes reconozcan algunas diferencias entre las personas, y analicen cómo dichas diferencias NO nos hacen desiguales.	Grupal/Espacio grupal	35 min
RECESO			15 min
5. Principio de diferenciación	- Que las y los participantes distingan los principios de diferenciación que tienen lugar en la sociedad y, concretamente, en las relaciones.	Grupal/Anexo "Principio de diferenciación", hojas y lápices.	45 min
6. Cierre afectivo	- Que las y los participantes reflexionen desde lo afectivo sobre los temas aprendidos en la sesión.	Grupal/Espacio grupal	15 min
7. Conceptualización	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos. - Aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	30 min



Carta descriptiva Sesión 2. Construcción sociocultural de género

Objetivo

- Reconocer y problematizar el género como una construcción sociocultural que puede verse afectada, positiva y negativamente, por las diferencias entre hombres y mujeres, así como por las mismas instituciones sociales.

Ejercicios	Objetivos	Organización/Material	Tiempo
1. Presentación de la sesión	- Dar a conocer los objetivos y contenidos de la sesión. - Retomar lo visto en la sesión pasada para contextualizar el tema de la presente sesión.	Grupal/Proyector, computadora, cerillos, vaso desechable con agua.	10 min
1.1 Si te despistas te preguntan	- Promover la presentación y el conocimiento entre las y los miembros del grupo.	Grupal/Espacio grupal	20 min
2. Veamos videos	- Reflexionar sobre cómo se construye lo femenino y lo masculino a través de varios videos referentes al tema.	Grupal/Videos sobre ¿qué es el género?	80 min
RECESO			15 min
3. Siluetas de estereotipos	- Reconocer la dificultad de responder como hombre o mujer a los roles que la sociedad establece. - Examinar cómo los mensajes acerca de la construcción de género afectan la conducta humana.	Grupal/Hojas y lápices.	45 min
4. Barómetro de valores (Sí para mí/No para mí)	- Que las y los participantes expresen sus actitudes cotidianas frente a situaciones domésticas. - Visualizar la asignación diferenciada de actividades a hombres y mujeres en la construcción social y cultural de género.	Grupal/Anexo "Barómetro de valores"	30 min
5. Cierre afectivo	- Que las y los participantes reflexionen desde lo afectivo sobre los temas aprendidos en la sesión.	Grupal/Proyector y computadora	10 min
6. Conceptualización	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos. - Aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	30 min



Carta descriptiva Sesión 3. Sexismo en el lenguaje, división sexual de trabajo y uso del tiempo

Objetivos

- Visualizar el impacto del sexismo en el lenguaje y en la exclusión para poder plantear alternativas para la formulación de un lenguaje incluyente.
- Evidenciar los roles que se cumplen en el contexto familiar y del cuidado del hogar.
- Valorar el trabajo doméstico y del cuidado de otras personas.
- Retomar la existencia de la doble jornada laboral y los costos que tiene.

Ejercicios	Objetivos	Organización/Material	Tiempo
1. Presentación de la sesión	- Dar a conocer los objetivos y contenidos de la sesión. - Retomar lo visto en la sesión pasada para contextualizar el tema de la presente sesión.	Grupal/Proyector, computadora, cerillos, vaso desechable con agua.	10 min
1.1 Te gustan tus vecinos/as	- Promover la cohesión grupal y el conocimiento entre las y los participantes, visualizar en qué se parecen con otros participantes.	Grupal/Espacio grupal	20 min
2. Refranes, canciones, chistes y eslóganes	- Visualizar cómo, a través de las diferentes expresiones culturales y publicitarias, se dan mensajes diferentes a hombres y a mujeres.	Grupal/Rotafolios y plumones. Anexo “Chistes, refranes y canciones”	40 min
RECESO			15 min
3. Sexismo en el lenguaje	- Que las y los participantes analicen el contenido de un texto (p.ej. la Epístola de Melchor Ocampo) para identificar sexismo en el lenguaje.	Grupal/Anexo “Epístola de Melchor Ocampo”, hojas y lápices.	35 min
4. La agenda del día	- Reconocer las diferencias entre las actividades cotidianas de mujeres y hombres y sensibilizar sobre las desigualdades de género.	Grupal/Anexo “La agenda del día”	40 min
5. Análisis de imágenes y videos	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos. - Aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	45 min
6. Cierre afectivo	- Que las y los participantes hagan una reflexión sobre los temas aprendidos en la sesión (desde lo afectivo).	Grupal/Proyector y computadora	15 min
7. Conceptualización	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos y aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	20 min



Carta descriptiva Sesión 4. Violencia y hostigamiento

Objetivos

- Clarificar los conceptos de violencia y hostigamiento para hacer más visibles los diferentes espacios en los que se manifiestan estas realidades y así poder reconocer su dinámica e impacto tanto en el espacio laboral como escolar.
- Generar alternativas para contrarrestar los problemas de violencia y hostigamiento ocasionados por la construcción sociocultural de género dada tanto a hombres como a mujeres.

Ejercicios	Objetivos	Material	Tiempo
1. Presentación de la sesión	- Dar a conocer los objetivos y contenidos de la sesión. - Retomar lo visto en la sesión pasada para contextualizar el tema de la presente sesión.	Grupal/Proyector, computadora, cerillos, vaso desechable con agua.	10 min
1.1 El patio de mi casa	- Promover la presentación y el conocimiento entre las y los miembros del grupo.	Grupal/Espacio grupal	20 min
2. Las torres de vasos	- Reflexionar sobre las temáticas de género, instituciones sociales y masculinidad, a través de la película “La vida de Juan”.	Grupal/Rotafolios y plumones.	45 min
3. Pies quietos	- Reconocer la dificultad de responder como hombre o mujer a los roles que la sociedad establece y examinar cómo los mensajes acerca de la construcción de género afectan la conducta humana.	Grupal/Espacio grupal	20 min
4. Teatro del oprimido	- Que las y los participantes expresen sus actitudes cotidianas frente a situaciones domésticas. Visualizar la asignación diferenciada de actividades a hombres y mujeres en la construcción social y cultural de género.	Grupal/Anexo “Teatro del oprimido”	60 min
RECESO			15 min
5. Cartel contra el hostigamiento	- Construir alternativas visuales que exhorten a las personas a reconocer, a denunciar y a solidarizarse en contra del hostigamiento sexual, tanto en los espacios públicos como privados.	Grupal/Instrumento “Sondeo de actitudes”, cartulinas, pegamento, tijeras, plumones, recortes de periódicos, revistas	45 min
6. Cierre afectivo	- Que las y los participantes hagan una reflexión sobre los temas aprendidos en la sesión (desde lo afectivo).	Grupal/Proyector y computadora	10 min
7. Conceptualización	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos. - Aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	15 min



Carta descriptiva Sesión 5. Equidad de género

Objetivo

- Comprender los conceptos de equidad e igualdad, atendiendo a los efectos de la construcción sociocultural de género en mujeres y hombres.

Ejercicios	Objetivos	Organización/Material	Tiempo
1. Presentación de la sesión	- Dar a conocer los objetivos y contenidos de la sesión. - Retomar lo visto en la sesión pasada para contextualizar el tema de la presente sesión.	Grupal/Proyector, computadora, cerillos, vaso desechable con agua.	10 min
1.1 El cartero	- Promover la cohesión grupal y el conocimiento entre las y los participantes. Introducir al grupo en la temática a tratar durante el día, de una forma lúdica.	Grupal/Espacio grupal	25 min
2. Tú crees que porque soy...	- Que las y los participantes sean empáticas/os a través de la escucha sobre los costos de los estereotipos en mujeres y hombres.	Grupal/Rotafolios y plumones.	40 min
3. Yo soy	-Que las y los participantes integren positivamente la diversidad de formas de ser, sin que se etiquete como masculino o femenino, con el fin de enriquecer y ampliar sus horizontes sobre “ser mujer u hombre” desde la equidad.	Grupal/Espacio grupal	30 min
RECESO			15 min
4. Acciones afirmativas o ejercicios alternativos	- Los y las integrantes del grupo comprenderán las acciones positivas o afirmativas, su funcionamiento, articulación y terminación.	Grupal/Anexo “Acciones afirmativas”	40 min
5. Conceptualización	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos. - Aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	30 min
6. Cumplimento de expectativas	-Retomar las expectativas enunciadas por parte de cada uno/a de las y los participantes al inicio del taller, señalado si fueron cubiertas a través del proceso de intervención educativa transitado.	Grupal/ Instrumento “Diagnóstico Expectativas” (de la sesión 1)	15 min
7. Cuestionario de expectativas	-Evaluar las opiniones del grupo respecto a los temas revisados, el desempeño de la/el facilitador/a, la posibilidad de cambio de actitudes y la aplicación de lo aprendido en su cotidianidad.	Individual/Formato de cuestionario de expectativas	15 min
8. Cierre afectivo 8.1 Bote de basura	- Evaluar el impacto en lo afectivo y los compromisos entre los y las participantes.	Grupal/Espacio grupal	20 min



ANEXOS

Conceptos básicos

PODER

El poder se puede definir como la capacidad para alcanzar algo, un fin particular, así como el poder sobre los otros, sobre sus acciones (Villoro, 1998). El poder se detenta mediante los pactos entre individuos, conformando jerarquías; estos pactos vinculan prácticas particulares, la mayoría de las cuales son de orden simbólico. Dentro de estas jerarquías, se vuelven necesarias las categorías por oposición (Bourdieu, 2000), que asignan más valor a una de ellas y devalúan a las demás. Ello asegura un "orden natural" de las cosas, un orden social administrado y perpetuado por los beneficiarios de este. Así, este sentido "natural" y "normal" de las cosas ha de ser sostenido, propagado y mantenido por diversas instituciones (familia, escuela, trabajo, iglesia, etcétera).

DIVERSIDAD, DIFERENCIA, DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

Lo que llamamos "diversidad humana" es un hecho objetivo aunque no todas las variables en las que se encarna esa diversidad son objetivas. La "diferencia" es la representación cognitiva de la diversidad y la "desigualdad" es la versión afectiva y valorativa de la diferencia. Por último, la "discriminación" es la manifestación comportamental -ya sea discursiva o conductual- basada en la desigualdad." (Pulido 1997:1)

GÉNERO

Conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es 'propio' de los hombres (lo masculino) y lo que es 'propio' de las mujeres (lo femenino). (Lamas 2002:84)

DIFERENCIA SEXUAL

"(...) la *diferencia sexual* es una diferencia estructurante, a partir de la cual se construyen no solo los papeles y descripciones sociales sino el imaginario de lo que significa ser mujer o ser hombre, por lo tanto no puede ser situada en el mismo nivel del género. (...)" (Lamas 2002:87)

SESGO LINGÜÍSTICO

"(...) está marcado por la historia y las estructuras de poder. (...) El sexismo en el lenguaje no supone solo el uso de estructuras gramaticales, genéricos masculinos, etcétera, sino que implica una mayor valoración (...) de afirmaciones (...), de expresiones o formas de comunicación asociadas a los varones." (Cfr. Santos-Graó, 21).

ABUSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El abuso sexual ocurre cuando el jefe, patrón, un cliente o compañero de trabajo, acaricia el cuerpo de la víctima sin su consentimiento o le obliga con golpes o amenazas a que realice alguna caricia sexual: es un *intento* de violación. (Cooper 2001:14)



PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO REPRODUCTIVO

Las tasas de participación de los jefes de sexo masculino en las labores domésticas son sorprendentemente altas. Sin embargo, como ya se ha demostrado en varios estudios (p. e.: Casique, 2001; Rendón, 2002), si se toma en cuenta el tiempo de dedicación, el aporte de los jefes consiste más en una "ayuda" que en una corresponsabilidad compartida con sus esposas. Ellos dedican en promedio 13 horas semanales a dichas tareas, mientras que el tiempo promedio de dedicación de las esposas es de 68 horas y el de las jefas de familia de 37 horas. La ayuda de los maridos se concentra en el cuidado de los hijos, mientras que participan muy poco en las actividades restantes (limpiar la casa, cocinar, etcétera) que son las que más tiempo de trabajo absorben (Rendón, 2002). (Ariza 2004:65)

VIOLENCIA

La violencia se define como un acto intencional, que puede ser único o recurrente y cíclico, dirigido a dominar, controlar agredir o lastimar a otra persona. Casi siempre es por las personas de mayor jerarquía, es decir, las que tienen el poder en una relación, como son el padre o la madre sobre los hijos e hijas; los jefes o jefas sobre las personas empleada; los hombres sobre las mujeres; los hombres sobre otros hombres; y las mujeres sobre otras mujeres; también se puede ejercer sobre objetos, animales o contra el propio individuo. (INMUJERES 1996:111)

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL INCLUYE:

- Solicitar favores sexuales
- Actos de naturaleza sexual, verbales, físicos o visuales
- Pellizcos, palmaditas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido provocados ni deseados. (Cooper 2001:14)

HOSTIGAMIENTO

"*Hostigamiento sexual* es cualquier actitud sexual no deseada, la solicitud de favores sexuales o cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que hace sentir al otro(a). denigrado(A)." (Cooper 2001:58)

El hostigamiento sexual puede ser una expresión de poder o autoridad sobre otra persona manifestada en forma sexual. (Cooper 2001:14)

TRANSFORMACIÓN DEL LENGUAJE

Si las mujeres ocupan espacios que antes no ocupaban; si realizan funciones que antes no realizaban; si se les reconoce facultades que antes no se les reconocía, habrá que nombrar todos estos hechos lingüísticos y eso supone cambios en el lenguaje que ni los prejuicios, la inercia, o el peso de las reglas gramaticales mal interiorizadas pueden ni deben impedir. La lengua ofrece un sin fin de posibilidades para nombrar y describir realidades nuevas, ya sea un invento material como correo electrónico o una facultad, que siempre estuvo ahí pero que a partir de un momento se generaliza, como la empatía.

En el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres, el lenguaje tiene un papel importante que desarrollar; por otro lado hay que recordar que la lengua dispone de los recursos necesarios para nombrar a mujeres y varones sin ocultar a nadie y sin alterar las estructuras fundamentales del idioma. (Manual de Buenas Prácticas 2003::4)



EQUIDAD

Equidad significa justicia, es decir, dar a cada cual lo que le pertenece. Es el reconocimiento de la diversidad, sin que esta sea la causa de ninguna discriminación. La equidad de género se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A

partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

(Cfr. *Gender and Household Food Security*.

Rome: International Fund for Agricultural Development, 2001, en

<http://www.ifad.org/gender/glossary.htm>).

Es el reconocimiento de la diversidad del otro para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona.

Pugnar por una política de equidad de género supone, en consecuencia, generar las condiciones necesarias para que hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades para su desarrollo integral como personas y en todos los ámbitos del desarrollo.

La equidad va más allá de la distribución de los recursos económicos y materiales, se refiere a romper con las desigualdades y asimetrías entre los servidores y las personas, favorece situaciones de mayor justicia, es diferente a igualdad en trato, es igualdad de oportunidades. Es la igualdad reconociendo y respetando las diferencias, que se reflejará en el trato justo y semejante, independientemente de quien se trate.

Para poder lograr la equidad, se requiere de una participación constante de los diferentes actores sociales, se requiere de políticas que incluyan acciones afirmativas, así como la distribución de bienes sociales bajo un marco que garantice el reparto igualitario, promoviendo la igualdad de oportunidades sin distinción.

"La equidad de Género en la administración pública", Fundamentos teóricos. Instituto de la Mujeres de la Ciudad de México (2007).



Elementos a conceptualizar

Sesión 1.

- Existe un carácter social y relativo de las “diferencias” haciendo que estas sean socialmente magnificadas como marcadores de exclusión, marginación, etcétera.
- El término “diferentes pero iguales”, subraya la invalidez de que, con base en la diferencia, se justifique la desigualdad de oportunidades y de derechos.
- A raíz de alguna característica particular, se construyen atributos a un grupo que conllevan a la desigualdad y a la discriminación.

Sesión 2.

- La construcción sociocultural del género –adquirida histórica y culturalmente, y pasadas de generación a generación– influye tanto en hombres como en mujeres, afectando la forma en que se relacionan con su entorno y con quienes lo/la rodean. ----
- Existen varias instituciones que se encargan de manera directa o indirecta –a partir de procesos de socialización, juegos, mandatos sociales, valores, creencias, etcétera– de formar a hombres y a mujeres en el deber ser (familia, escuela, amigos, etcétera).
- El aprendizaje o socialización de género influye en la forma en que hombres y mujeres nos vestimos, nos comportamos y las ocupaciones que elegimos.

Sesión 3.

- Si deseamos una sociedad más igualitaria debemos empezar por el lenguaje.
- El sexismo en el lenguaje es excluyente, por ello, surge un lenguaje incluyente que busca recordarnos que somos personas antes que mujeres y hombres.
- La igualdad de trato se refiere a que debe existir el mismo trato para mujeres y hombres en todos los espacios (educativos, de trabajo y profesionales), ya que igualdad significa que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen de ser hombre o mujer.
- La igualdad entre mujeres y hombres es un asunto de derechos humanos y una condición necesaria para conseguir un desarrollo centrado en las personas.
- La igualdad legal no cambia las costumbres y estructuras de la desigualdad; aunque, sin lugar a dudas, ayuda y promueve las transformaciones reales; por lo que es necesario desarrollar estrategias para lograr una *igualdad de hecho*, ya que no basta con la declaración de igualdad legal.

Sesión 4.

- Hombres y mujeres enfrentan problemas distintos cuando no cumplen con los roles establecidos socialmente. El hostigamiento es uno de ellos y es entendido como cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Puede manifestarse como maltrato verbal o físico, bromas, amenazas o comentarios peyorativos respecto a los atributos de una persona: raza, etnia, religión, edad, sexo, orientación sexual, situación civil, opinión política, etcétera. Si bien, es solo un tipo de hostigamiento, es el que afecta a más mujeres en el trabajo y para muchas trabajadoras es considerado inevitable. Los hombres también pueden padecerlo y, por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.
- Pese a que la respuesta legal ante el hostigamiento es compleja y complicada, dada la estructura de procuración de justicia en nuestro país, podemos desarrollar estrategias alternativas como sociedad y personas ante este problema, tanto en nuestros espacios públicos como en los privados, cambiando mitos acerca de las jerarquías familiares, laborales, religiosas, etcétera, para diferenciar el poder con/para del poder sobre.
- Es importante establecer los espacios de micropoder como importantes para la transformación de las relaciones sociales e interpersonales.

Sesión 5.

- Las acciones o discriminaciones positivas parten del reconocimiento de una desigualdad histórica y se justifican por el principio de que no se pueden tratar por igual situaciones desiguales porque el resultado es injusto. Estas acciones positivas han de adecuarse al objetivo igualitario que se pretende alcanzar.
- Las acciones positivas siempre son temporales, ya que una vez que la desigualdad que motivaba dicha acción desaparece, la acción positiva se elimina también.



Técnicas utilizadas

1. Presentación con cerillos. Se les dice a las y los participantes que van a decir sus nombres y en qué forma se ha ejercido “poder sobre” ellos/as por el hecho de ser mujeres u hombres, ya sea de manera indirecta o directa. Se les explica que solo podrán hablar hasta que el cerillo se apague.

Preguntas guía: ¿Quién ha ejercido “poder sobre” en nosotros/as? ¿Qué mecanismos se emplean? ¿Qué diferencias provocan entre hombres y mujeres?

Elemento a destacar

- Existen diferentes instancias que ejercen “poder sobre” nosotros/as y nos conforman como hombres o mujeres. Se pueden visualizar como agentes cercanos (jefe/a, papá/mamá, amiga/o, vecina/o) o instituciones sociales (familia, iglesia, escuela, trabajo) que nos predeterminan y determinan de maneras específicas. Estas diferencias nos posicionan en lugares distintos a hombres y a mujeres, nos forman de modo distinto y nos permiten o no ciertas actividades, nos dan o no ciertos atributos, etcétera.

Referencia: Sales, M. (2000). *Dinámicas de grupo: Técnicas de animación grupal*. Lima: Universidad de Ciencias y humanidades.

2. Lo mejor y peor que nos puede pasar (expectativas). La/el facilitador/a pedirá al grupo que conteste el instrumento “Diagnóstico de expectativas” hasta el cuadro número 3. Cuando terminen, se les pide que comenten brevemente lo que anotaron.

Elemento a destacar

- Resaltar que es importante reconocer los temores grupales en tanto que ello nos permite trabajarlos, así como establecer pautas de respeto mutuo dentro del grupo.



Referencia: CORIAC-CORAZONAR (2006). *Promoviendo la cultura del BUEN TRATO: Guía metodológica*. México: CORIAC-CORAZONAR e INMUJERES.

3. Acuerdos grupales. Se explica al grupo que se requiere de una participación activa de todos/as, por lo que es necesario establecer reglas para crear un ambiente de confianza y respeto qué se vale y qué no se vale en el trabajo dentro del taller.

Referencia: Instituto Mexicano de la Juventud (2008). *Guía AMORes CHIDOS en el Programa Noviazgos libres de Violencia*. México: IMJUVENTUD.

4. No hagas a otros. Se entrega a cada participante una tarjeta blanca y se le pide que anote en el reverso la leyenda “DE:” seguida de su nombre y “PARA:” seguida del nombre de un/a compañero/a. En el reverso deberán anotar una acción que deseen haga su compañera/o, con la condición de poder realizarlo en ese momento (sin poner ejemplo). Una vez que han terminado su tarjeta y las han entregado a el/la facilitador/a, se anuncia que esta técnica se llama “no hagas a otros lo que no quieras para ti”.

A continuación leerán las tarjetas y se leerán en voz alta, pidiendo al autor que cumpla la actividad. Es importante no forzar, ni ridiculizar a las/los participantes, sino ejemplificar cómo solemos pedir a las personas cumplan nuestras expectativas, sin pensar en las implicaciones para los demás.

Preguntas guía: ¿Qué sentiste cuando escribiste en tu tarjeta lo que le pedías hacer a alguien más? ¿Qué sentiste cuando el facilitador te lo pidió a ti?

Elemento a destacar

- Todo ejercemos el “poder sobre” en alguien más en algún momento, solo necesitamos un mandato social que así nos lo permita.



Referencia: Instituto Nacional de las Mujeres (2006). Curso-taller *Equidad de género en la educación MEDIA SUPERIOR*. México: INMUJERES.

5. Diferencias. Se pide a las y los integrantes del grupo que se levanten de su lugar y caminen por el espacio grupal, en silencio. Solicita que se miren a los ojos y sin hablar. Después, que se muestren sus manos entre sí y las miren, analicen y busquen sus diferencias y sus parecidos. Ahora que se dividan en grupos de hombres y mujeres; en grupos de “güeras” y “morenas”, “güeros” y “morenos”; en grupos de los y las “jóvenes” y los y las “mayores”; en grupos de altas, altos, bajas, bajos; en grupos de los que tengan pareja y quienes no la tengan. La idea es justamente que les cueste trabajo precisar cada una de las categorías mencionadas. Al final, se les pide que hagan el grupo de los seres humanos independientemente de raza, color, sexo y demás.

Preguntas guía: ¿Fue fácil colocarse en un grupo o en otro en todas las ocasiones? ¿Qué tiene más valor o es más aceptable en una sociedad como la nuestra?, ¿por qué?

*Variantes a los ejercicios ya propuestos y/o propuestas desarrolladas por el equipo de facilitadoras/es del PUEG.

6. Principio de diferenciación. El/la facilitador/a solicita al grupo que se numeren del 1 al 5 y que se reúnan los 1 con los 1 los 2 con los 2, etcétera. Ya conformados, se le entrega a cada equipo el instrumento “*Principio de diferenciación*” para que lo contesten. Además, se les da la consigna de analizar, discutir, ejemplificar y proponer una manera de representar una de las formas de diferenciación social del Anexo “Principio de diferenciación”. Se da un tiempo de 10 minutos para la representación de cada equipo; al finalizar se pasa a la discusión grupal de lo que se presentó. Por último, se solicita que entreguen los instrumentos.



Preguntas guía: ¿Estas características implican diferencia, desigualdad y/o discriminación entre los seres humanos?, ¿por qué? ¿Alguna vez hemos sido discriminados o nos han negado un derecho o la posibilidad de crecer por alguna de estas características? ¿Se les ocurre algún otro motivo por el que la gente sea discriminada?

Elementos a destacar

- La discriminación imposibilita la expresión y desarrollo de una vida digna.
- Ante algunas problemáticas, todos/as actuamos de una forma determinada que corresponde a una percepción y un sentimiento.

Referencia: Adaptación de Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. (2007) *La equidad de género en la administración pública. Capacitación para el personal del Gobierno del Distrito Federal*. México: INMUJERES-DF.

***Nota sobre el cierre afectivo.** La metodología propuesta para este taller incluye un cierre afectivo al final de cada sesión, generalmente se propone que la/el facilitador genere una frase para ser completada por los/las participantes por medio de la cual expresan sus emociones (por ejemplo: Hoy me sentí..., De esta sesión me llevo...), dicho cierre puede realizarse antes o después de la conceptualización y la frase se puede generar de acuerdo a lo que se discutió o reflexionó durante la sesión.

7. Si te despistas te preguntan. Se le pide al grupo que se agrupe de tal forma que forme un círculo. Una persona A empieza la dinámica, mira a otra B diciendo su nombre y se dirige en línea recta a ocupar su sitio. Al oír su nombre, la persona B mira inmediatamente a una C, dice su nombre y se dirige a ocupar su puesto. A su vez, la persona C hará lo mismo con una D, etcétera. En todo momento tiene que haber alguien andando en medio del círculo. Si alguna persona se queda bloqueada, quedará quieta en medio círculo, entonces el resto del grupo tiene derecho a hacerle dos preguntas sobre su vida, cuando haya contestado continuará, dirá el nombre de una nueva persona del círculo y se dirigirá a ocupar su lugar.



Referencia: Escola de cultura de Pau. *Programa de educació para la pau*. Recuperado de:
<http://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/dinamicas/2di010e.pdf>

8. Veamos videos. Se presentarán unos videos y se solicita a los participantes pongan especial atención a los mismos para poder discutir; primero, en 4 equipos de trabajo durante 10 minutos y, luego, en plenaria utilizando las siguientes preguntas: ¿cómo se construye el género?, ¿cuáles son las instituciones que se involucran en dicha construcción?, ¿qué papel juega la sociedad?

Sugerencias de videos:

- Invisibles- Igualdad de género, Attactv

Producido por La Antena Films (<http://laantena.net>)

https://www.youtube.com/watch?v=vexpy_VrXhw

- Caricatura de los roles de género

Enfoque de igualdad A.C.

<https://www.youtube.com/watch?v=GwQ4Ngc9GIg>

- La igualdad de género funciona

https://www.youtube.com/watch?v=3_91QOE4ZHc

- Video La vida de Juan

9. Siluetas de estereotipos. Se les pide a las/los participantes que hagan una lista sobre lo que se espera socialmente de hombres y de mujeres en cuanto a características físicas, inteligencia, aptitudes, roles, actitudes, etcétera. Cada cartulina tendrá dibujada una “caja” (cuadro) que contenga la frase “Actuar como un hombre” y “Actuar como una mujer”. Se les pide a los/las participantes que pasen a pegar



las etiquetas “dentro o fuera de la caja” correspondiente. Después, se toma una cartulina y se les pide que relacionen las ideas pegadas en las cartulinas con las siguientes preguntas:

- ¿Qué mensajes reciben los hombres o las mujeres en cuanto a la conducta sexual permitida?
- ¿Qué mensajes reciben los hombres o las mujeres en referencia a tomar riesgos?
- ¿Qué mensaje reciben los hombres o las mujeres acerca de sentir dolor o necesitar ayuda?
- ¿Qué mensaje reciben los hombres o las mujeres acerca de la violencia?

Se continúa la reflexión con las siguientes preguntas:

- ¿Cómo son tratados los hombres o las mujeres cuando actúan “fuera de la caja”?
- ¿Con qué sobrenombres se les llama cuando actúan “fuera de la caja”?
- ¿Cómo se trata a las personas si muestran emociones y miedo?
- Escribir algunos de estos sobrenombres fuera de la caja.

Se responderá a las mismas preguntas con la segunda cartulina. Para finalizar, se explica que la sociedad utiliza esos nombres para mantener a los hombres y a las mujeres dentro de la caja.

Elementos a destacar

- Es común que se atribuya a las mujeres el cuidado de las personas, los animales y las plantas, así como el trabajo doméstico. Mientras que al hombre se atribuye el cuidado de objetos como automóviles, la electricidad de la casa, pintar las paredes, arreglos de tejados, etcétera.
- Es necesario evitar posibles consecuencias negativas de dichas convenciones.

Referencia: Instituto Nacional de las Mujeres (2006). Curso-taller *Equidad de género en la educación MEDIA SUPERIOR*. México: INMUJERES.



10. Barómetro de valores (Sí para mí/No para mí). Se colocaran los rótulos “Sí” y “NO”, de tal forma que entre ambos quede el centro del aula. Se invita a todas las personas a colocarse al centro del aula. Quien facilita indica que leerá algunas frases y que, de forma honesta, cada participante se dirigirá al rótulo correspondiente a su actuar frecuente. Una vez concluidas las frases se realiza una breve plenaria grupal en círculo.

Elementos a destacar

- Nuestras acciones hacia la equidad comienzan por acciones concretas diarias en nuestra casa.
- Es importante “darnos cuenta” para generar cambios.

Referencia: Escola de cultura de Pau. *Programa de educació para la pau*. Recuperado de: <http://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/dinamicas/2di001e.pdf>

11. Te gustan tus vecino/as. Se solicita a los y las participantes que formen un círculo. Se pregunta a una/un participante “¿te gustan tus vecinos o tus vecinas?”, dependiendo de si las personas que están a sus costados son mujeres u hombres.

Si la persona responde que no le gustan, la facilitadora le ofrecerá la posibilidad de cambiarlos/as; a lo que deberá indicar por quién los/as cambiaría. Las personas que fueron nombradas como cambio de vecino/a tendrán que intentar intercambiar lugar, mientras tanto, la persona que se encuentre al centro tendrá que correr para ocupar un lugar de los dos que se desocuparon. La persona que quede sin lugar tendrá que repetir la pregunta.

Referencia: Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. (2007) *La equidad de género en la administración pública. Capacitación para el personal del Gobierno del Distrito Federal*. México: INMUJERES-DF.

12. Refranes, chistes, canciones, eslóganes. Se solicita al grupo que se divida en cuatro equipos, al primero se le pide que piense en una canción que se refiera a lo que es o debe ser un hombre o una mujer, al segundo grupo se le pide que piense en un refrán que se refiera a



lo que es o debe ser una mujer, al tercero en chistes y al cuarto en eslóganes publicitarios. Se pide a los equipos que elijan alguno de los elementos a analizar y que respondan el instrumento “*Chistes, refranes y canciones*”, posteriormente presentarán al grupo sus conclusiones.

Preguntas guía: ¿Cómo caracterizan estos chistes, refranes, etcétera, a sus protagonistas respecto a sus características físicas, su sexualidad, relaciones de pareja y comportamientos? ¿Qué prejuicios y estereotipos se esconden detrás de los elementos a analizar? ¿Piensas que alguien se puede ofender por el contenido de estos?

Elemento a destacar

- Los refranes, canciones, chistes y slogans publicitarios son una forma de exteriorizar las creencias y opiniones de una cultura, a la vez que se presentan como mecanismos para la difusión de las construcciones culturales sobre el género.
- * Variantes a los ejercicios ya propuestos y/o propuestas desarrolladas por el equipo de facilitadoras/es del PUEG.

13. Sexismo en el lenguaje. Se formarán 6 equipos y se revisará la “Epístola de Melchor Ocampo”. Se reflexionará y se analizará el sexismo en el lenguaje, el trato discriminatorio, etcétera y se reformulará uno nuevo, sin sexismo en el lenguaje, que será presentado en la plenaria.

Elementos a destacar

- La igualdad de trato se refiere a que debe existir el mismo trato para mujeres y hombres en todos los espacios (educativos, de trabajo, profesionales, etcétera).
- Apuntar la necesidad de desarrollar estrategias para lograr una *igualdad de hecho*, ya que no basta con la declaración de igualdad legal.



Referencia: Adaptación de “Dinámica ventajas y desventajas/El mundo al revés” en CORIAC-CORAZONAR (2006). *Promoviendo la cultura del BUEN TRATO: Guía metodológica*. México: CORIAC-CORAZONAR e INMUJERES.

14. La agenda del día. Se les entrega a los participantes el Anexo “La agenda del día” y se dan 10 minutos tiempo para responderlo individualmente. Después, se reúnen por equipos (uno de hombres y otro de mujeres o un equipo de mujeres solteras, casadas, hombres solteros o casados, etcétera) para que hagan un horario, con un tiempo límite de 10 minutos.

A cada equipo se le invita a marcar de un color las actividades que son desarrolladas para ellos/as mismos/as y las que son desarrolladas para y en función de los/as demás.

Preguntas guía: ¿Tu rutina se parece a alguno de los casos presentados?, ¿al caso de la mujer o al del hombre? ¿Alguna vez has pensado cómo es tener una rutina diferente a la tuya?

Elementos a destacar

- Comentar en grupo si la organización de nuestro tiempo y actividades impide o beneficia el logro de nuestros objetivos y proyecto de vida personales, y cómo se encuentra relacionado con el género.
- Es necesario atrevernos a compartir y asumir responsabilidades, así como a cuestionar los estereotipos que socialmente se nos han asignado como obligaciones, más que elecciones; así como equilibrar el tiempo y la cantidad de actividades domésticas, de trabajo remunerado y de diversión que se asignan a cada quien, a fin que la carga de trabajo no se deposite en una sola persona.



- Es importante tomar en cuenta, para el reparto equitativo de trabajo, el tipo de actividad y el tiempo a realizarla, pues no es suficiente repartirlas solo a partir del número de actividades.

Referencia: Instituto Nacional de las Mujeres (2006). Curso-taller *Equidad de género en la educación MEDIA SUPERIOR*. México: INMUJERES.

15. Análisis de imágenes y videos. La/el facilitador/a pide que el grupo observe con atención los videos que se proyectarán y una vez vistos solicita que comenten lo que se observó, utilizando las preguntas guía para la discusión en plenaria.

Preguntas guía: ¿Qué sintieron al ver las imágenes? ¿Consideran que en estos videos se utiliza sexismo en el lenguaje?

Elementos a destacar

- En educación, la lengua –oral y escrita– es el medio por el cual circula la información para todas las personas participantes y no solo para un sector.
- Observar con mayor detenimiento las palabras que decimos y escribimos es el inicio de la reflexión y la concientización.
- Parece simple pero tenemos que recordar y darnos cuenta de que la humanidad está formada por dos sexos y, por tanto, hay que incluir a ambos en el lenguaje.

Referencia: Adaptación de “Anuncios y estereotipos” en Al.lés, G. (2006). *Juegos para la educación intercultural*. Recuperado de: <https://recursosdidactics.files.wordpress.com/2007/10/integracion-exclusion-rechazo-prejuicios.pdf>

16. El patio de mi casa. Se formarán dos círculos concéntricos de manera que las personas queden frente a frente Recibirán diferentes instrucciones, a través de las cuales interactuarán con las personas que tienen enfrente, mismas que irán subiendo de nivel, de tal forma



que se ponga en juego la expresión de los límites personales. Si existe algo que no quieran hacer o decir, se les dará la posibilidad de decir **“NO”**. Cada vez que escuchen la palabra **“GIREN”** se recorrerán un lugar, de tal forma que se mantenga un ritmo rápido.

Lista de instrucciones sugeridas:

- ❖ Salúdense de mano.
- ❖ Díganse cuál es la carrera que van a estudiar.
- ❖ Díganse cuál es su parte del cuerpo favorita.
- ❖ Salúdense de beso en la mejilla.
- ❖ Díganse cuando fue la última vez que besaron a alguien.
- ❖ Díganse cuál es la comida que más les gusta.
- ❖ Dense un abrazo.
- ❖ Salúdense con el pie derecho.
- ❖ Díganse cuál es la parte de su cuerpo que menos les gusta.
- ❖ Salúdense de beso en la boca.
- ❖ Díganse cuál ha sido la experiencia más difícil de su vida.
- ❖ Dale un beso a la otra persona en la mano.
- ❖ Dile a esa persona qué es lo que más te disgusta de la vida.
- ❖ Dense mutuamente las gracias.



Preguntas guía: ¿Cómo se sintieron con la vivencia? ¿Hubo instrucciones que decidieron no seguir?, ¿por qué? ¿Cómo se sintieron con la oportunidad de decir “no”? ¿Encuentras alguna relación entre el ejercicio y el hostigamiento sexual?

Elementos a destacar

- En las relaciones humanas, donde existe la posibilidad de un contacto físico o emocional, pueden surgir diferentes sensaciones dependiendo del contexto.
- Las personas tenemos el derecho de establecer límites en torno a nuestro cuerpo, nuestros sentimientos y nuestra intimidad.

Referencia: Adaptación de “Patio de vecinos o doble círculo” en CORIAC-CORAZONAR (2006). *Promoviendo la cultura del BUEN TRATO: Guía metodológica*. México: CORIAC-CORAZONAR e INMUJERES.

17. Las torres de vasos. Se divide al grupo en 3 equipos y se indica que se han distribuido 99 vasos en un lugar determinado (se dice dónde). La tarea consiste en reunir dichos vasos y formar una torre que debe sostenerse por sí sola, la torre más alta ganará; contando el número de pisos (no número de vasos). El ejercicio dura 10 minutos y cuando se les indique que ha terminado el tiempo nadie podrá tocar ningún vaso. Antes de dar inicio, a cada equipo se le indica una consigna distinta sin que se entere el resto:

- a. “Ustedes son un grupo pacífico, ante todo, lo importante es velar por la paz”
- b. “Ustedes son un grupo justo, es importante que el proceso se haga con justicia”
- c. “Ustedes son un grupo y lo importante siempre será ganar”



En plenaria se comenta sobre los sentimientos vividos, las actitudes asumidas desde las consignas establecidas y se clarifica desde la EPDH los conceptos de paz, justicia y ganar. Asimismo, se vincula todo ello con el tema de la violencia. Por último, se hace una reflexión acerca de los sentimientos que la violencia, ejercida sobre nosotros, nos provocan y lo que nos impide lograr como personas y sociedad.

Preguntas guía: Preguntará a cada equipo la consigna que tenía asignada: ¿Es una situación de violencia? ¿Qué elementos fueron necesarios para que se diera esta situación? ¿Qué provoca en los participantes de cada equipo? ¿Qué sentimientos genera en el grupo? ¿Los observadores tienen alguna responsabilidad? ¿Qué derechos fueron violentados? ¿Este ejercicio refleja una situación real?

Referencia: CORIAC-CORAZONAR (2006). *Promoviendo la cultura del BUEN TRATO: Guía metodológica*. México: CORIAC-CORAZONAR e INMUJERES.

18. Pies quietos. Las y los participantes se pasan la pelota unas/os a otras/os y al que se le caiga tiene que recogerla y decir “pies quietos”. Mientras recoge la pelota, los demás salen corriendo hasta que diga esta frase: “pies quietos”. Una vez recogida la pelota, da tres pasos grandes y lanza la pelota a quien quiera. A quien toque la pelota seguirá jugando con la mano puesta en el lugar donde le dio la pelota.

Referencia: Proyectos juveniles. *Manual de dinámicas*. Recuperado de: www.mercaba.org/.../DINAMICAS/Manual%20de%20dinámicas.doc

19. Teatro del oprimido. Iniciar en plenaria y explicar las reglas del teatro – foro:

- a) La acción a representar o viñeta debe delimitar claramente a cada uno de los personajes para que sean evidentes para los actores y el público. Deben ser elegidos por la persona que lo va a representar de forma totalmente voluntaria.



- b) Debe existir un error social en la historia, el cual será analizado en el foro. Este error será claramente expresado en una situación bien definida (hostigamiento).

Explicar el uso de las viñetas y el espectáculo:

- a) Se darán las instrucciones o reglas del juego. Se dice el número de voluntarios requerido para la primera escena (viñeta). Los personajes serán representados indistintamente del sexo y la edad de la persona, no es necesario que correspondan las características del actor con las del personaje. Los actores representarán una visión del mundo y, en consecuencia, tratarán de conservar el mundo TAL CUAL ES.
- b) Se dará inicio a la escena permitiendo que los actores vayan entrando en ella paulatinamente y tengan tiempo de presentarse a través de su actitud, diálogos e interacción con el espacio planteado (el lugar donde sucede la escena).
- c) La persona facilitadora permitirá que interactúen entre sí y que se dé lugar al error social planteado en la historia.
- d) La persona facilitadora congelará la escena para preguntar a los/las espectadores/ras si están de acuerdo con el final de la historia. Entonces se informará al público que el espectáculo será representado una segunda vez, exactamente de la misma manera que la primera, pero con un cambio: la o el protagonista será “aconsejado” por una persona del público que tratará de cambiar el final de la historia con una reacción diferente hacia el error social planteado. Esta persona planteará otra visión del mundo y mostrará el mundo COMO PODRÍA SER.
- e) Se concluirá la presentación de la viñeta y se abrirá espacio para la reflexión colectiva.

Preguntas guía: ¿Cuál fue la percepción del espectáculo? ¿La experiencia es igual en las diferentes viñetas? ¿Afectan a algunos hombres las situaciones de hostigamiento y acoso constante que viven las mujeres? ¿Cuál es la responsabilidad de la persona que ejerce el poder o la violencia, para que se origine una situación de hostigamiento y/o acoso?



Elementos a destacar

- Recaltar la diferencia entre el concepto de observador y testigo, el fomento de la sororidad y la necesidad de sensibilización en los grupos impactados por las acciones afirmativas.
- Mostrar la responsabilidad que tienen, como parte de una situación, las personas que ejercen hostigamiento y/o acoso.
- Destacar la importancia de socializar un problema que se cree personal.
- Visualizar los sentimientos que se generan cuando se ejerce el “poder sobre” en una relación de subordinación y/o violencia contra mujeres, en escenarios cotidianos como la calle, la familia, la escuela, el trabajo, así como cuando se ejerce discriminación en los hombres, en situaciones donde las mujeres han sido objeto de hostigamiento y acoso.
- Visualizar los sentimientos que se generan al cuestionar que “respetar a los mayores” sea una forma en la que los niños se vean obligados a obedecer, saludar y besar a los adultos, entre otras cosas, a lo que no pueden negarse y los coloca en condición de vulnerabilidad.
- Para hablar de hostigamiento y normatividad es importante considerar la incomodidad o molestia de la víctima en primera persona. También el “yo” molesto de testigos y observadores.
- Tener en cuenta que a veces es más fácil percibir y expresar ese sentimiento o sensación que dar un argumento lógico, pero generalmente las expresiones subjetivas están minimizadas. Sin embargo, hay que tener mucho cuidado pues esa misma percepción o sensación puede, a partir de la historia de la persona, darle connotación de hostigamiento a algo que no lo es.
- Tal vez no podemos cambiar el hecho de que el hostigamiento exista, pero sí las reacciones ante él, a partir de tener elementos para enfrentarlo.



Referencia: Adaptación de “Teatro foro y acoso escolar en la escuela” en CORPORACIÓN OTRA ESCUELA. Curso de teatro de las y los oprimidos. *Teatro del oprimido y teatro foro en la educación y construcción de culturas de paz*. Recuperado de: http://www.otraescuela.org/documentos/teatro_del_oprimido_y_teatro_foro_en_edupaz.pdf

20. Cartel contra el hostigamiento. Se le entregará a cada equipo el instrumento “*Sondeo de actitudes*” para que lo contesten y lo utilicen para elaborar su cartel. Las y los integrantes del grupo se podrán agrupar en seis equipos de acuerdo con los siguientes ámbitos, según los intereses de cada persona: la vida familiar, el trabajo, la “calle”, la escuela, metro o transporte y el cine. Se les indicará que deberán construir un cartel con una propuesta visual en contra del hostigamiento sexual, a partir de las reflexiones surgidas con la primera indicación. Los equipos determinan el público al cual va dirigido su cartel, así como el espacio estratégico en el que lo colocarán.

Preguntas guía: ¿Cuáles consideran que son las acciones más importantes que podemos llevar a cabo día a día para enfrentar el hostigamiento sexual? ¿Qué imágenes y/o palabras concretas pueden impactar de manera significativa a los distintos grupos sociales (hombres, mujeres, adultos, adultas, jóvenes, adolescentes, personas adultas/os mayores, niños y niñas)? ¿Qué espacios alternativos se pueden ocupar para llevar a cabo una campaña propagandística en contra del hostigamiento sexual?

Elementos a destacar

- Las acciones que realizamos en la dimensión de nuestro espacio cotidiano cercano son importantes, pues nos permiten promover una transformación medular en nuestra sociedad al trastocar las relaciones interpersonales.
- Los carteles colocados en espacios estratégicos pueden ser una alternativa de prevención, ya que enfatizan la atención en una problemática sobre la cual es posible tener una mayor vigilancia.



Referencia: Adaptación de “Elaboración de un póster contra la violencia” en Villaseñor, M. *et. al.* (2007). *Educación emocional y prevención de la violencia con perspectiva de género. Manual de sensibilización para docentes de educación primaria y secundaria*. Jalisco: Instituto Jalisciense de las Mujeres.

21. El cartero. Se pide a los miembros que formen un círculo, sin dejar espacios entre los y las participantes, rodeando a una persona, la cual debe sacar de una pequeña bolsa una carta y leerla. Quienes coincidan con la característica leída deberán cambiar de lugar en el círculo. La persona del centro podrá posicionarse en algún lugar desocupado. Quien quede sin lugar quedará en el centro y tomará el rol del cartero.

Referencia: Instituto de Aguascalientes de las Mujeres. *Manual del taller: Noviazgo entre adolescentes*. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/insp/taller_noviazgo.pdf

22. Tú crees que porque soy... Se formarán equipos de 3 a 4 personas, procurando que cada uno se conforme por hombres y mujeres (y/o al menos un hombre en cada equipo). En voz alta, un/a participante completará la frase “tú crees que porque soy mujer...” (si son mujeres); “tú crees que porque soy hombre...” (si son hombres), por un tiempo de 3 minutos. Las frases se completarán con lo primero que les surja, sin pensarlo mucho y sin dar explicaciones. El resto solo escuchará con atención, sin hacer ningún comentario. Pasado su tiempo continuará otra persona (preferentemente del mismo sexo que la anterior) con la misma dinámica. Al concluir todas las personas se invitará a que compartan de qué se dieron cuenta. Posteriormente, se hace plenaria para retomar el sentir y las reflexiones y se dirige la retroalimentación hacia la escucha y empatía hacia el otro sexo, sin que asuman como personal lo que escucharon. Al final se recuerda que un elemento para la equidad requiere de la escucha y la empatía, de diálogo y comunicación.



Preguntas guía: ¿Nos es fácil reconocer las expectativas de otros y otras sobre nosotros? ¿Qué efectos, en lo emocional, generan estas creencias de nosotros/as?

Referencia: Adaptado del ejercicio utilizado en el Taller de Terapia de Reencuentro de la Dra. Fina Sanz.

23. Yo soy. Se forman parejas y se colocan en distintos puntos del aula, de tal forma que queden lo más alejados posible. A continuación, se les solicita completar la frase “yo soy...”, con lo que surja desde sus emociones, sin justificar ni dar explicaciones. Pasa dos 5 minutos, la siguiente persona hablará mientras la otra escucha, sin interrumpir. Al final, se retroalimenta enfatizando la importancia de apropiación de formas de ser “masculinas” y “femeninas” más integrales.

Preguntas guía: ¿Cómo son los hombres y las mujeres que queremos ser? ¿Cómo podemos construir a estos hombres y mujeres?

Referencia: Instituto Nacional de las Mujeres (2006). Curso-taller *Equidad de género en la educación MEDIA SUPERIOR*. México: INMUJERES.

24. Acciones afirmativas. Quien facilita solicitará al grupo dividirse en tres equipos. A cada uno se asignará uno de los tipos de acciones positivas (correctoras, compensadoras, preventivas), con sus respectivas definiciones. Dentro de cada equipo, se analiza el tipo de acciones positivas y se desarrollan ejemplos concretos. Al concluir, cada equipo presentará sus ejemplos a los miembros del grupo y se agregarán los elementos que se consideren necesarios. Por último, se pasará a formular grupalmente las conclusiones al ejercicio.

Ejemplo de “Acciones Positivas o afirmativas”

Hay muchos tipos de políticas que emplean formas de acción positiva.



Algunos ejemplos serían:

- El sistema de cuotas, en que se equilibra numéricamente la proporción de cada uno de los sexos que participan en ciertas actividades.
- Otros factores de apoyo a las organizaciones de cualquier tipo que favorezcan la igualdad de oportunidades, por ejemplo: líneas de crédito especiales para los empresarios que contratan mujeres; iniciativas judiciales por parte de la administración para garantizar que no se discrimine a las mujeres.
- Otorgamiento de becas y ayudas económicas para la formación profesional de mujeres.

* Variantes a los ejercicios ya propuestos y/o propuestas desarrolladas por el equipo de facilitadoras/es del PUEG.

25. Bote de basura. Se les dará una tarjeta en donde escribirán aquello que vieron a lo largo del taller y que no quisieron incorporar más en sus prácticas y/o vida cotidiana. Se solicita que se pongan de pie y formen un círculo. El/la facilitador/a colocará una bolsa o un bote de basura (es suficiente el espacio en el centro del espacio grupal) y compartirán con el grupo eso que tirarán a la basura, es decir, aquello que quieren cambiar. En la siguiente ronda, las y los participantes manifestarán aquello que del taller se llevarán para incorporar en su vida cotidiana.

Referencia: Adaptación de “Lo que me llevo y lo que dejo” en Instituto Nacional de las Mujeres (2006). Curso-taller *Equidad de género en la educación MEDIA SUPERIOR*. México: INMUJERES.



Propuesta de documentos probatorios del taller

Al final de cada sesión se entregará a los/las participantes un cuestionario de satisfacción que tendrá como propósito valorar si se logran los objetivos de aprendizajes propuestos, además de reconocer lo que la experiencia aportó, así como contar con elementos para modificar aquello que sea necesario en la aplicación del taller (en cuanto a la labor de las/los facilitadoras/es, el contenido, las técnicas, los medios-materiales, etcétera). Al mismo tiempo se realiza un informe de taller en el cual se describe y reflexiona acerca de las opiniones vertidas por las y los asistentes al taller para evaluar si se lograron los objetivos planteados, las áreas de oportunidad y las conclusiones generales. Para complementar se lleva a cabo un registro fotográfico que contiene fotografías digitales de la participación de las y los asistentes en las técnicas desarrolladas a lo largo del taller.

Anexos e instrumentos

Anexo Sesión 1. Diagnóstico de expectativas

Fecha: _____

Nombre completo: _____

Escuela: _____

Población: Académicos/as _____ Administrativos/as _____



Llene los recuadros 1, 2 y 3 en la primera sesión, después se discutirán brevemente con el/la facilitador/a. El recuadro 4 se llenará en la última sesión.

1) ¿Cuáles son las EXPECTATIVAS al iniciar el taller?	2) ¿Cuáles son tus TEMORES al iniciar este taller?
3) ¿A qué me comprometo en este taller?	4) ¿Se cumplieron mis expectativas? ¿Por qué? Fecha: _____



Anexo Sesión 1. Principio de diferenciación

- Dinero
- Sexo
- Edad
- Género
- Preferencia Sexual

Integrantes del equipo

* _____	* _____
* _____	* _____
* _____	* _____

Escuela o Facultad: _____

Población: Alumnos/as _____ Académicos/as _____ Administrativos/as _____

Ejercicio: Principio de diferenciación

Atributo: _____.



Respondan en equipo las siguientes preguntas:

- 1. ¿Este atributo implica diferencia, desigualdad y/o discriminación entre los seres humanos?, ¿Por qué?**

- 2. ¿Este atributo implica diferencias en las conductas, derechos, beneficios, obligaciones?**

- 3. Mencione otros atributos por los cuáles los seres humanos son discriminados**



Anexo Sesión 2. Barómetro de valores (Sí para mí/No para mí)

DINERO	SEXO
EDAD	GÉNERO
PREFERENCIA SEXUAL	ETNIA

FRASES

- Soy responsable de cocinar mi comida
- Lavo el baño al menos una vez cada quince días
- Si se descompone algún aparato eléctrico me responsabilizo de su reparación
- Si tengo auto, yo soy responsable de revisarlo y/o llevarlo al taller
- Hago compras en el mercado
- Pago la cuenta del cine, restaurante, paseo, etcétera
- Tiendo mi cama diariamente



- Si tengo mascotas, las atiendo preparando su alimento, bebida y las saco diario
- Atiendo a mi/s hijas/os
- Cuidado mis hijos desde lo afectivo
- Lavo y plancho mi ropa
- Lavo los trastos
- Hago reparaciones y mantenimiento en mi hogar
- Si requiero mover muebles o cargar algún objeto me responsabilizo de ello

Anexo Sesión 3. Chistes, refranes y canciones

Ejemplo de refranes

- A la mujer, ni todo el dinero ni todo el amor · A la fea, el caudal de su padre la hermosea · A la mujer hay que tenerla como a la escopeta; cargada y detrás de la puerta
- Al hombre de más saber, una sola mujer lo echa a perder · Hombre hablador, poco cumplidor · Hombre bien vestido, nunca mal parecido

Ejemplo de canciones

El rey – José Alfredo Jiménez · *La planta* – Caos · *Rompe* – Daddy Yankee · *Culo* – Pitbull · *La tribu* – Calle 13 (o cualquier canción actual que contenga lenguaje sexista, los/las propios/as participantes pueden dar ejemplos).



Ejemplo de chistes

-¿En que se parecen las mujeres a las hormigas? - En que si les tapas el agujero se ponen como locas.

-¿En qué se diferencian las mujeres de las niñas? - A las niñas las llevas a la cama y les cuentas un cuento, y a las mujeres les cuentas un cuento y luego te las llevas a la cama.

-¿Cómo vuelves loco a un hombre en la cama? - Escondiéndole el control remoto a la hora del partido.

-¿En qué se parecen los hombres a las cervezas? - En que del cuello hacia arriba solo tienen aire.

-¿Por qué no se casan las mujeres? Porque por cien gramos de chorizo se tienen que llevar el cerdo entero.

Anexo Sesión 3. Epístola de Melchor Ocampo

*El texto de la Epístola de Melchor Ocampo forma parte de la Ley del Matrimonio Civil del 23 de julio de 1859, se puede encontrar en http://www.anfade.org.mx/docs/ponencias/Leymatrimoniocivil%20_Anexo9.pdf, <http://mexicolegal.com.mx/vp-ind.php?id=257&categoria=economia> o <http://museodelasconstituciones.unam.mx/1917/wp-content/uploads/1859/07/23-julio-1859-Ley-del-matrimonio-civil.pdf>



Anexo Sesión 3. Nuestra agenda del día

Hora	Mis actividades	Actividades para mí
6:00		
7:00		
8:00		
9:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		
17:00		
18:00		
19:00		
20:00		
21:00		
22:00		

***Hacer gráfica de pastel**



Anexo Sesión 4. Teatro del oprimido

Viñeta: Hostigamiento

Alumno(a) hostiga a profesor(a). Un(a) profesor(a) se encuentra dando una clase y un grupo de muchachas(os) lo(a) miran detenidamente, se dicen algo entre sí y se ríen. El grupo sale y una(o) de las(os) chicas(os) se espera a que salgan su demás compañeras(os). Se acerca al profesor(a) y le dice que le gusta mucho la clase que imparte, mientras le toca la mano. A la clase siguiente lo(a) mira detenidamente durante toda la clase y al finalizar esta vuelve a esperar a quedar sola(o) e invita al profesor(a) a tomar una copa para divertirse. El profesor(a) le dice que no le gusta la conducta que ha adoptado y le pide que por favor no lo vuelva a repetir, sino la(o) reportará. La/el chica(o) hace caso omiso a la advertencia del profesor(a) y cada que asiste a su clase le hace invitaciones y hasta le dice piropos frente a toda la clase. El profesor(a) siente algo de presión e incomodidad por la manera insinuada de la invitación y no quiere salir con la/el alumna/o, está cansado(a) de esto.

Viñeta: Uso del tiempo y división sexual del trabajo

A) En un matrimonio joven donde ambos trabajan, la pareja decide tener un hijo, pero en cuanto la mujer confirma a su pareja que está embarazada él dice que en cuanto nazca el bebé, ella tendrá que dejar de trabajar para dedicarse por entero a cuidar y atender al bebé, tal como lo hizo su madre (la suegra).

B) Una mujer que trabaja y tiene dos hijos varones, de tres y cinco años, tiene que salir del trabajo muy a prisa para recoger a los niños de la escuela pues el padre se niega a recogerlos, aunque a él le queda más cerca la escuela, argumentando que no puede salirse antes de la oficina, pues su trabajo de contador es muy absorbente, en cambio, ella que es recepcionista sí puede pedir que la dejen salir antes.



C) En una tarde de domingo, la hija menor de la familia Rodríguez, acuerda salir al cine con un amigo a las 6 pm, pero su mamá le dice que tendrá que ayudarlo a hacer la comida y después a recoger y lavar los platos antes de poder irse, pues si no lo hace no podrá salir, porque sus dos hermanos que están bajando música en la computadora y jugando videojuegos, respectivamente, no le ayudarán, pues dicen que ese es trabajo de mujeres.

Viñeta: Sexo

A) Ana es una mujer militante de una planilla para elegir al consejo universitario, tiene todas las capacidades para presidir el consejo, sin embargo, como es madre soltera, sus compañeras y compañeros la tratan de persuadir para que decline a favor de otro candidato que no tiene ninguna otra responsabilidad más que sus estudios.

B) Es época de campaña electoral y los dirigentes de un partido invitan a Mónica a participar en el equipo de trabajo del próximo alcalde, ella es una mujer muy conocida por su trabajo y acepta. El partido gana la elección pero al mes de haber tomado posesión le piden a Mónica la renuncia para que su puesto sea ocupado por otro hombre, argumentando que tiene más experiencia.

Anexo Sesión 4. Sondeo de actitudes

Fecha: _____

Sexo: Mujer Hombre

Escuela o facultad: _____

Población: Alumnos(as) _____ Administrativos(as) _____ Académicos(as) _____



Responda si está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones

ASEVERACIÓN	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
1. Las mujeres son mejores cuidadoras		
2. Los hombres tienen un instinto maternal		
3. Es natural que las mujeres sean mejores cuidadoras de los enfermos		
4. Los hombres deben responsabilizarse del cuidado de los hijos		
5. A las niñas les gustan las muñecas		
6. A los niños les gustan las muñecas		
7. Los hombres son violentos por naturaleza		
8. Ningún hombre podría hacerse cargo de los hijos, completamente solo		
9. Las mujeres manejan mal siempre		
10. Los hombres no saben cocinar		
11. Las mujeres son mejores jefas en el ámbito laboral		
12. Un hombre que limpia la casa, teniendo esposa, es mandilón		
13. Las mujeres son más fuertes que los hombres		
13. Las mujeres son buenas albañiles		
14. Las mujeres deben llegar vírgenes al matrimonio		
15. Los hombres son más infieles que las mujeres		



Anexo Sesión 5. Acciones afirmativas

DEFINICIONES

- Correctoras: corrigen la situación de desventaja vigente a través de acciones de discriminación retributiva.
- Compensadoras: compensan condiciones de desventaja mediante el establecimiento de acciones que buscan equilibrio (cuotas femeninas, reserva de plazas)
- Preventivas: tienden a establecer cambios en el tiempo a través de acciones formativas, informativas y de sensibilización. Promoviendo servicios dirigidos a los grupos o colectivos discriminados

Equipo 1. Viñeta: Hostigamiento

Un profesor se encuentra dando una clase a un grupo de muchachas(os).

El grupo sale y el profesor manda a llamar a una de sus alumnas esperando a que salgan su demás compañeras(os).

Se acerca al profesor, cierra la puerta y le dice que sus calificaciones no van muy bien mientras le toca la mano. Ella no sabe qué hacer, pero él le insinúa que pueden llegar a un arreglo.

Preguntas guía: ¿Considera que afectará su desarrollo personal? ¿Qué podría hacer al respecto?, propuestas. ¿Qué elementos sociales considera que ayudarían a que esta situación no se dé?



Equipo 2. Viñeta: Uso del tiempo y división sexual del trabajo

En un matrimonio joven donde ambos trabajan, la pareja decide tener un hijo, pero en cuanto la mujer confirma a su pareja que está embarazada él dice que en cuanto nazca el bebe ella tendrá que dejar de trabajar para dedicarse por entero a cuidarlo y atenderlo, tal como lo hizo su madre (la suegra).

Preguntas guía: ¿Considera que afectaría su desarrollo personal el tener que dejar de trabajar? ¿Cómo llegarían a un acuerdo con su pareja para seguir trabajando después de tener al bebe? ¿Qué elementos sociales considera que le ayudarían a realizar ambas actividades con mayor facilidad?

Equipo 3. Viñeta: Uso del tiempo y división sexual del trabajo

Una mujer que trabaja y tiene dos hijos varones de tres y cinco años tiene que salir del trabajo muy a prisa para recoger a los niños de la escuela pues el padre se niega a recogerlos aunque le queda más cerca la escuela, él argumenta que no puede salirse antes de la oficina pues su trabajo de contador es muy absorbente, en cambio ella, que es recepcionista, sí puede pedir que la dejen salir antes.

Preguntas guía: ¿Tendría alguna consecuencia positiva y/o negativa el que los padres se involucraran en el cuidado y atención de los hijos e hijas? ¿Qué elementos sociales considera que le ayudarían a realizar ambas actividades con mayor facilidad? Propuestas



Equipo 4. Viñeta: Sexo

A) Ana es una mujer militante de una planilla para elegir al consejo universitario, tiene todas las capacidades para presidir el consejo; sin embargo, como es madre soltera, sus compañeras y compañeros la tratan de persuadir para que decline a favor de otro candidato que no tiene ninguna otra responsabilidad más que sus estudios.

B) Es época de campaña electoral y los dirigentes de un partido invitan a Mónica a participar en el equipo de trabajo del próximo alcalde, ella es una mujer muy conocida por su trabajo y acepta. El partido gana la elección pero al mes de haber tomado posesión le piden a Mónica la renuncia para que su puesto sea ocupado por otro hombre, argumentando que tiene más experiencia.

Preguntas guía: ¿Considera que esto afectaría su desarrollo personal?, propuestas. ¿Qué elementos sociales considera que ayudarían para que esta situación no ocurra?



BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M. (1998). "Violencia y micropoderes" en Sánchez Vázquez, Adolfo (Ed.), *El mundo de la violencia*. México, FCE/FFL-UNAM, pp. 215-221.
- Buquet, A. (2007). "Principales tendencias de segregación por sexo en la UNAM" en *Democratización con equidad en la UNAM*, México: UNIFEM.
- Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez, H. y Botello, L. (2006). "Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: Una Radiografía", documentos indicadores de segregación, tres poblaciones.
- Comisión de derechos humanos del Distrito Federal. (2004). *Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia*. Cap. 1, 2, 3. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Cooper, J. (2001). *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. Capítulos 1, 2, 3, 4. México: UNAM-PUEG.
- Galtung, J. (1969). *Cultural violence* en "Journal of Peace Research", 27(3), pp. 291-305.
- Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (2006). *Amores sin Violencia*, México: INMUJERES.
- Lamas, M. (2007). "Equidad de género en la UNAM" en *Democratización con equidad en la UNAM*. México: UNIFEM.
- _____ (1999). "Género, diferencias de sexo y diferencia sexual" en *Debate Feminista*, 20 (10), pp. 84-106.
- Larrauri, E. (2007). *Criminología crítica y violencia de género* (cap.1). Madrid: Trotta.
- Olivera, O. (1998). "Segregación ocupacional y discriminación salarial" en *Equidad en el Trabajo, Memoria del seminario nacional*, Puebla, México, 7 de octubre, Comisión Nacional de la Mujer.



Pulido, Rafael Á. (1997). *Diversidad, diferencia, desigualdad y discriminación. Una propuesta para organizar los discursos multiculturalistas y sus implicaciones curriculares*. Conferencia. Universidad de Almería. Recuperado de <http://cursoestatalxxetapa.files.wordpress.com/2011/04/pulido-m-r-diversidaddesigualdad-y-discriminacion3b3n.pdf>

Serret, E. (2001). "Capítulo I: definiciones conceptuales" en *La constitución imaginaria de la identidad femenina* y "El concepto de sensibilización" en *Guía metodológica para la sensibilización en género*. 15 (25) INMUJERES, Vol. 1, 2008.

Encuesta del Uso de tiempo INEGI. Recuperada de:
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/enut/enut2014/default.aspx>