

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 para población administrativa

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.Diferencias.....	18
5.Principio de diferenciación.....	19
6.Parados y sentados.....	20
7.No hagas a otros.....	20
8.El gato y el ratón.....	22
9.Si te despistas te preguntan.....	22
10.Veamos videos.....	23
11.Los juguetes.....	24



Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM
Guías de los Talleres de sensibilización en género en la UNAM



PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO

12.Conejos y conejeras.....	24
13.Refranes, canciones, chistes, eslóganes.....	25
14.Sexismo en el lenguaje.....	26
15.¿Quién es quién?.....	27
16.Tú crees que porque soy.....	28
17.Yo soy.....	29
18.Elpatio de mi casa.....	29
19.Burritos y arrieros.....	31
20.Las torres de vasos.....	32
21.Eso no es hostigamiento sexual.....	33
22.Cartel contra el hostigamiento.....	33
23.El cartero.....	35
24.Cuidado de la casa: solo existe cuando no se realiza.....	35
25.La agenda del día.....	36
26.Cojos y ciegos.....	37
27.Bote de basura.....	38
Propuesta de documentos probatorios del taller.....	39
Anexos e instrumentos.....	39
Bibliografía.....	54



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. Equidad de género y sexismo en el lenguaje

Equidad

Igualdad

Lenguaje no sexista

Sesión 4. Violencia y hostigamiento

Violencia y violencia de género

Acoso sexual

Hostigamiento sexual

Sesión 5. División sexual del trabajo y uso del tiempo

División sexual del trabajo



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.

Para la población administrativa, las y los facilitadores, derivado de un trabajo de actualización de las guías de sensibilización y a través de la observación participante que realizaron en una primera fase de impartición de estos talleres, propusieron mantener los mismos ejes temáticos que guiaban la estructura de los talleres de las poblaciones académica y estudiantil, pero realizando un ajuste en el orden de los ejercicios ya establecidos atendiendo a las necesidades detectadas en esta población en particular, por lo que se propuso profundizar en los conceptos de acoso laboral, acoso sexual y su distinción con el concepto de hostigamiento sexual.



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 administrativa 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.	15 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/Instrumento "Diagnóstico de expectativas" y lápices.	15 min
2.1 Acuerdos grupales	-Proponer colectivamente las reglas a seguir durante el taller.	Grupal/Rotafolios y plumones.	20 min
3. Diferencias	- Que las y los integrantes reconozcan algunas diferencias entre las personas, y analicen cómo dichas diferencias NO nos hacen desiguales.	Grupal/Espacio grupal	25 min
4. 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.	40 min
RECESO			15 min
5. Parados y sentados	- Reconocer los momentos y las personas quienes han ejercido formas de imposición sobre mí y sobre quién he ejercido alguna forma de sometimiento.	Grupal/Espacio grupal	30 min
6. No hagas a otros	- Visualizar las emociones que generan ejercer "poder sobre" en alguien más y cuándo se ejerce en nosotros.	Grupal/ Plumones y tarjetas bibliográficas	40 min



7. El gato y el ratón	- Que las y los participantes reflexionen sobre las relaciones de poder que ejercemos y ejercen sobre nosotras/os cotidianamente.	Grupal/Lectura “El gato y el ratón”	40 min
6. Cierre afectivo	- Que las y los participantes reflexionen desde lo afectivo sobre los temas aprendidos en la sesión.	Grupal/Proyector y computadora	10 min
7. Conceptualización	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos. - Aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	20 min

Carta descriptiva Sesión 2. Construcción sociocultural de género

Objetivo

- Reflexionar sobre la dificultad de reconocer los conceptos básicos de la teoría de género así como reflexionar acerca de las propias prácticas y actitudes.
- Reflexionar sobre las prácticas y actitudes que se tienen como hombre o como mujer de acuerdo con los roles que la sociedad establece.
- Examinar cómo los mensajes acerca de la construcción de género afectan la conducta humana.

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.	15 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. Los juguetes	- Visualizar cómo los juguetes generan determinadas habilidades en hombres y mujeres como tareas, actividades, etcétera y les asignan ciertos atributos.	Grupal/2 rotafolios, varios juguetes	70 min
4. Cierre afectivo	- Que las y los participantes reflexionen desde lo afectivo sobre los temas aprendidos en la sesión.	Grupal/Proyector y computadora	10 min
5. Conceptualización	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos. - Aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	30 min



Carta descriptiva Sesión 3. Equidad de género y sexismo en el lenguaje

Objetivos

- Identificar el sexismo en el lenguaje y sus implicaciones sociales para las mujeres y hombres.
- Generar empatía en las y los participantes con relación a los “costos” que conllevan los estereotipos de género y su relación con la equidad.
- Que las y los participantes integren positivamente la diversidad de formas de ser con el fin de enriquecer y ampliar sus horizontes sobre “ser mujer u hombre” desde la equidad.

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 Conejos y conejeras	- Promover la cohesión grupal y el conocimiento entre las y los participantes, visualizar en qué se parecen con otros participantes.	Grupal/Lista de asistencia	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.	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”.	35 min
4. ¿Quién es quién?	- Identificar cómo el lenguaje puede invisibilizar a las personas.	Grupal/Espacio grupal	25 min
5. 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/Espacio grupal	40 min
6. 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	20 min
7. 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
8. 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

- 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, el transporte, etcétera.
- Reflexionar sobre la dificultad para reconocer el hostigamiento.

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. Burritos y arrieros	- Que las y los participantes comprendan la dinámica de la violencia, los elementos necesarios para que se genere, los efectos y los sentimientos causados.	Grupal/Espacio grupal	50 min
2.1. 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.	40 min
RECESO			15 min
3. Es o no es hostigamiento sexual	-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/Letreros con “Es hostigamiento” “No es hostigamiento” “Podría ser hostigamiento”	20 min
4. Cartel contra el hostigamiento	- 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 “Sondeo de actitudes” cartulinas, pegamento, tijeras, plumones, recortes de periódicos, revistas	60 min
5. 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
6. Conceptualización	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos. - Aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	15 min



Carta descriptiva Sesión 5. División sexual del trabajo y uso del tiempo

Objetivos

- Visibilizar las dificultades a las que las personas se enfrentan cuando, paralelamente a sus actividades de trabajo, desempeñan actividades de cuidado y domésticas.

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. Cuidado de la casa: solo existe cuando no se realiza	- Discutir la invisibilidad y desvalorización del trabajo doméstico diario. - Reflexionar sobre la participación masculina en las actividades domésticas y polemizar la división sexual del trabajo.	Grupal/Basura, recogedor, trapeador, trapo, mandil, platos y vasos desechables	40 min
RECESO			15 min
3. 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
4. Cojos y ciegos	- Visibilizar las dificultades a las que las personas se enfrentan cuando, paralelamente a sus actividades de trabajo, desempeñan también actividades de cuidado y domésticas.	Grupal/Paliacate, cuerda o lazo	20 min
5. Conceptualización	- Relacionar las experiencias y las reflexiones con conceptos teóricos. - Aclarar dudas.	Grupal/Proyector y computadora	30 min
6. Cumplimiento 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 Cumplimiento de expectativas (de 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	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 sólo 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).



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, etc.) que son las que más tiempo de trabajo absorben (Rendón, 2002). (Ariza 2004:65)

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)

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL INCLUYE:

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

ABUSO SEXUAL

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)



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 empleadas; 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)

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)

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>).

¿Qué es la equidad?

La equidad, 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, es necesaria 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.

- Identificar el sexismo en el lenguaje y sus implicaciones sociales para mujeres y hombres.
- Identificar como el lenguaje puede invisibilizar a las personas.
- Generar empatía en las y los participantes con relación a los “costos” que conllevan los estereotipos de género y su relación con la equidad.
- 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.

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.

- Discutir la invisibilidad y desvalorización del trabajo doméstico diario y reflexionar sobre la participación masculina en estas actividades, para polemizar la división sexual del trabajo.
- Reconocer las diferencias entre las actividades cotidianas de mujeres y hombres, y sensibilizar sobre las desigualdades de género, para visibilizar las dificultades a las que las personas se enfrentan cuando, paralelamente a sus actividades de trabajo, desempeñan también actividades de cuidado y domésticas.



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. 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.

5. 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: * 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.



6. Parados y sentados. Se comienza con la siguiente consigna: “Se ponen de pie todos/as aquellos/as por sobre quienes hayan, en algún momento de su infancia, ejercido alguna forma de imposición (poder que somete, que subordina)”. Cuando están de pie, solicita cierren por un momento los ojos y en voz alta digan quién: papá, mamá, familiar, profesor/a, etcétera. Después continúa pidiendo lo siguiente: “Se ponen de pie todos/as aquellas por sobre quienes hayan, en algún momento de adolescencia, ejercido alguna forma de imposición (poder que somete, que subordina)”. Cuando están de pie solicita cierren por un momento los ojos y en voz alta digan quién: papá, mamá, familiar, profesor/a. Por último dice: “Se ponen de pie todos/as aquellas/os quienes, en algún momento de su vida, han ejercido alguna forma de imposición (poder que somete, que subordina), sobre alguien en su familia, amigos, pareja, etcétera”. Cuando están de pie solicita cierren por un momento los ojos y en voz alta digan sobre quién: papá, mamá, familiar, profesor/a, etcétera. Al final, se agradece y solicita que se sienten.

Preguntas guía: ¿Qué poder es el que subordina? ¿Cuáles son las formas en las que la imposición subordina? ¿Cuál es el poder que circula?

Elemento a destacar

- El poder no es un bien o una posesión sino que se ejerce, de modo que puede haber ejercicios equitativos e inequitativos del mismo, dependiendo de la posición en la que se encuentren las personas.

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

7. No hagas a otros. Se entrega a cada participante una tarjeta blanca y se le pide que anote en el averso 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.

***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.



8. El gato y el ratón. El/la facilitador/a solicita que cierren los ojos y aspiren y expiren, lenta y profundamente, en tres ocasiones consecutivas. A continuación hará una lectura del texto “El Gato y el Ratón”, que se encuentra en el anexo de esta guía.

Elemento a destacar

- Existen diferentes posturas ante el ejercicio del poder, a lo largo de nuestras vidas experimentamos cómo se siente estar de ambos lados, desde donde se ejerce como desde donde recae dicho ejercicio de poder. Por ello, es necesario reflexionar cómo queremos utilizar el poder que inherentemente se encuentra en las relaciones humanas.

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

9. 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 educación para la paz*. Recuperado de: <http://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/dinamicas/2di010e.pdf>



10. 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

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



11. Los juguetes. Se colocan sobre las mesas diversos juguetes y se pide que cada participante tome uno. Después se dividen en dos equipos y comentan las razones por las que eligieron cada juguete, haciendo preguntas como ¿qué te recuerda?, ¿por qué es importante para ti?, ¿por qué elegiste este juguete y no otro?, ¿con qué persona asocias el juguete?, ¿este juguete ha desarrollado en ti alguna habilidad para tu vida?, ¿le regalarías el mismo juguete a alguien? Se les pide que en una hoja de rotafolio indiquen las habilidades que consideren que cada juguete desarrolla en el sexo opuesto. Por último, presentan sus ejemplos al grupo.

Preguntas guía: Las habilidades que se desarrollan en **hombres**, a través de ciertos juguetes, ¿son habilidades imposibles de desarrollar en las mujeres? Las habilidades que se desarrollan en **mujeres**, a través de ciertos juguetes, ¿son habilidades imposibles de desarrollar en las mujeres? Los lugares que se han marcado tradicionalmente para hombres y mujeres ¿son imposibles de ser ocupados por ambos sexos?

Elemento a destacar

- Hombres y mujeres podemos desarrollar habilidades diversas y ocupar espacios en común. Estas se encuentran determinadas socioculturalmente a través de procesos formativos, en la escuela, la familia, la religión, etcétera. Ello ha determinado nuestra forma de ser y actuar, sin embargo, no significa que estemos determinados a ser y hacer solo lo que se nos enseñó.

Referencia: Adaptación de “Con qué jugamos” en Álvarez, Ma. et. al. (2003) *Coeducar para la conciliación de la vida familiar y laboral. Manual didáctico para el profesorado de evaluación infantil*. Madrid: Ilmo. Ayuntamiento de Coslada, Consejería de Desarrollo Económico y Empleo & SIREDA.

12. Conejos y conejeras. Las y los participantes formarán parejas, se tomarán de las manos viéndose de frente y alzarán las manos para dar una forma de techo, estas serán las “conejeras”. Una persona se ubicará al centro de estas parejas y serán los/las “conejos”



o “conejas”. Es importante hacer la distinción en la marcación del femenino y masculino. Si un/a participante queda sin “conejera” o sin pareja, se coloca al centro y es quien comenzará el *juego*, dirá: “conejeras” o “conejos” o “conejas”, ante esta indicación los/as que estén ubicados como conejeras tendrán que cambiar de pareja y los/as que están como conejos/as también. La persona que dio la instrucción tomará un lugar y alguien tendrá que quedar sin lugar, y será el/la que dé la próxima indicación.

Preguntas guía: ¿Por qué con la indicación “conejos” hombres y mujeres se identifican? ¿Por qué con la indicación de conejas, solo las mujeres se mueven? ¿Qué estamos acostumbradas/as a invisibilizar o dar por hecho a través del lenguaje? ¿Cómo serían las cosas si el plural se marcara en femenino? ¿El lenguaje está dado de manera definitiva?, ¿este se puede transformar?

Elemento a destacar

- El nombrar el plural en masculino es un acuerdo social, no es un hecho natural y, por esta razón, es posible transformar el lenguaje.

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

13. 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 presenten 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.

14. 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.

15. ¿Quién es quién? Quien facilita presenta un problema y solicita a los integrantes del grupo que piensen en las respuestas correctas, sin decir las. Para lo anterior, lee lo siguiente:

“Pérez tenía un hermano. El hermano de Pérez murió. Sin embargo, el hombre que murió nunca tuvo un hermano”. (Respuesta: Pérez es mujer).

“Una mañana lluviosa Rubén y su hijo de seis años salen a acampar, conducen por una carretera larga y mojada, el auto se derrapa y golpean a otro vehículo, Rubén muere al instante, el niño es llevado al hospital más cercano. Al llegar a urgencias el doctor que le atiende dice “no puedo atender a este niño, porque es mi hijo.” (Respuesta: El doctor es la mamá del niño).

Da un tiempo al grupo, después pregunta la solución, las posibles respuestas y en qué soluciones pensaron.

Preguntas guía: ¿Cómo hubiera sido más fácil entender el problema? ¿Qué se invisibiliza al utilizar el masculino universal?

Elementos a destacar:

- Al estructurar el lenguaje en masculino se ha colocado al hombre en su medida, convirtiéndose él en lo general y universal y, por lo tanto, se limita o invisibiliza a las mujeres.



- El lenguaje puede ser el vehículo transmisor de valores, capacidades y roles diferentes entre hombres y mujeres, exclusivamente en función de su sexo.

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

16. 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.



17. 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. Pasados 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.

18. 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.

19. Burritos y arrieros. Se divide al grupo en dos equipos y al primero se le pide que se salga del salón. Al equipo que se queda dentro se le dice que les tocó ser los burritos, para ello se les pregunta ¿cómo son los burritos? Entonces, se les da la instrucción de que se van a rehusar a caminar, no van a hablar y van a ser necios, no se vale avanzar si los tratan mal, si los golpean, les gritan, les insultan, etcétera; a menos que se les trate bien y por cada buen trato se avanza uno o dos pasos. Al equipo que se encuentra afuera del salón se les dice que les tocó ser los arrieros y que deben escoger un burrito al entrar y la meta es que lleguen al otro lado del salón, se les da una hoja enrollada y si preguntan para qué sirve desviamos la conversación y comentamos que ya es tarde y debemos apresurarnos, tratando de no contestar a la pregunta.

Preguntas guía: ¿Cómo se sintieron los burritos? ¿Cómo se sintieron los arrieros? ¿Por qué no avanzaban los burritos? ¿Era una competencia? ¿Para qué utilizaron la hoja de papel los arrieros?

Elemento a destacar

Cuáles son los sentimientos que nos provoca la violencia ejercida sobre nosotros y lo que nos impide lograr como personas y sociedad.

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



20. 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.

21. Es o no es hostigamiento sexual. Se colocarán tres carteles: 1) Es hostigamiento, 2) Podría ser hostigamiento, 3) No es hostigamiento. Se leen una por una las situaciones y se solicita que las personas se coloquen frente al cartel que consideren que corresponde a la situación planteada y un representante explique la decisión tomada. Es importante aclarar al grupo que no se busca que se responda a lo que argumente el representante de la posición contraria descalificando sus razones, sino de conocer los puntos de vista sobre el tema y las situaciones que se plantean.

Elementos a destacar

- Hostigamiento sexual es cualquier insinuación sexual no provocada ni deseada. Es un comportamiento ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho
- El hostigamiento 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.

Referencia: Adaptación de “Violencia sexual: ¿es o no es?” en CulturaSalud & EME-Masculinidades y Equidad de Género (2010). *Hombres jóvenes por el fin de la violencia. Manual para facilitadores y facilitadoras*. Santiago: CulturaSalud Limitada.

22. 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.

23. 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

24. Cuidado de la casa: solo existe cuando no se realiza. Los/las participantes representan que están arreglando una casa en grupo. Cada uno desempeña una función. Pida que uno de los participantes pare de trabajar y que los demás se distribuyan las actividades entre sí. Pasados unos minutos, diga a otro participante que pare. Continúe con esta dinámica hasta que solo quede uno. Durante la actividad pueden aparecer cuestionamientos o burlas sobre la masculinidad. El o la facilitador/a ayudará a minimizar estos chistes sin exponer a ningún participante.

Preguntas guía: ¿Una semana después cómo estará la casa? ¿Cómo se sintió cada participante cuándo los otros fueron dejando de trabajar? ¿Cómo se sintió el último trabajador? ¿Cuáles de las actividades escenificadas, los participantes desarrollan en sus casas?



Por lo general, ¿quién desarrolla esas actividades? ¿Cuáles son las actividades domésticas que los hombres realizan con frecuencia?

Elemento a destacar

- El trabajo en el contexto doméstico es poco valorizado y mal percibido por quien hace destacar que los hombres y mujeres son igualmente capaces de ejecutar las actividades domésticas. Así, las diferencias de aptitudes entre ellos se deben a los modelos de masculino y femenino construidos socialmente.

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

25. 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.

26. Cojos y ciegos. Se piden 3 voluntarios/as para que pasen al frente; al/a primero/a se le amarran los pies, al/a segundo/a se le pone una venda en los ojos y al/a tercero/a se le deja libre. La indicación es que lleguen al otro extremo del salón. Hacer énfasis en que se debe atribuir a cada dificultad una actividad doméstica, de cuidado, por ejemplo, hacer el mandado. Al final se les pide nos comenten cómo se sintieron y se hace una reflexión sobre las cargas de trabajo doméstico, la relación con el crecimiento profesional y personal, y sobre la importancia de la equidad.



Preguntas guía: ¿Las personas que tienen a una persona a su cargo, dos jornadas laborales u otra cosa tienen las mismas oportunidades laborales que quienes no las tienen? ¿Qué implicaciones profesionales y/o laborales tiene para las personas tener una doble o tercera jornada? ¿Qué personas son las que se encuentran en estas situaciones de desventaja? ¿Quiénes no tienen ninguna dificultad qué hacen ante las que sí?, ¿qué alternativas podemos crear para mejorar esta situación?

Elemento a destacar

- No existen las mismas condiciones, económicas, de salud, ni tiempo, para el desarrollo profesional, laboral, personal para quienes se encargan simultáneamente de actividades domésticas y de cuidado.

Referencia: Adaptación de “Ciego, manco y cojo” en 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.

27. 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: _____.



DINERO	SEXO
EDAD	GÉNERO
PREFERENCIA SEXUAL	ETNIA

Anexo Sesión 1. El gato y el ratón

Cierren los ojos e imaginen que salen de esta sala y caminan por una acera muy larga. Llegan ante una vieja casa abandonada. Ya están en el camino que conduce a ella. Suben las escaleras de la puerta de entrada. Empujan la puerta que se abre rechinando y



recorren con la mirada el interior de una habitación oscura y vacía. De repente son invadidos/as por una extraña sensación. Sus cuerpos empiezan a temblar y tiritar y sientes que se van haciendo cada vez más pequeños. De momento, no llegan nada más que a la altura del marco de la ventana. Continúan disminuyendo hasta el punto de que parece que el techo esta ahora muy lejano, muy alto. Ya solo son del tamaño de un libro y continúa n empequeñeciendo. Notan ahora que cambian de forma. Su nariz se alarga cada vez más y sus cuerpos se llenan de pelo. En este momento están a cuatro patas y comprenden que se han transformado en un ratón. Miren a su alrededor desde su situación de ratón. Están sentados en un extremo de la habitación. Después ven moverse la puerta ligeramente. Entra un gato. Se sienta y mira a su alrededor, muy lentamente con aire indiferente. Se levanta y avanza tranquilamente por la habitación. Se quedan inmóviles y petrificados. Oyen latir su corazón; su respiración se vuelve entre cortada. Miran al gato. Acaba de verlos y se dirige hacia ustedes. Se aproxima lentamente, muy lentamente. Después, se para delante de ustedes, se agacha. ¿Qué sienten?, ¿Qué pueden hacer?, en este preciso instante ¿Qué alternativas tienen? (UN LARGO SILENCIO). Justo en el momento en que el gato se dispone a lanzarse sobre ustedes su cuerpo y el de ustedes empieza a temblar. Sienten que se transforman de nuevo. Esta vez crecen. El gato parece hacerse más pequeño y cambia de forma. Ahora tiene la misma estatura que ustedes ... y ahora es más pequeñito. El gato se transforma en ratón y ustedes se convierten en gato, ¿Cómo se sienten ahora que son más grandes? Y ahora que no están acorralados ¿Qué les parece el ratón?, ¿Saben lo que siente el ratón?, y ustedes ¿Qué sienten ahora? Decidan lo que van hacer y háganlo.... (UN LARGO SILENCIO) ¿Cómo se sienten ahora? Todo vuelve a empezar. La metamorfosis. Crecen más y más. Ya casi han recuperado su estatura y ahora se convierten en ustedes mismos y mismas. Salen de la casa abandonada y vuelvan a esta sala. Abren los ojos y miran a su alrededor...



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/vpind.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 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. 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**



Actividades opcionales para el cierre

El bote de las piedritas mágicas

Previamente se llena el frasco con las canicas de colores y con las piedras, de manera tal que el frasco pueda cerrarse sin problemas. En las piedras de diversas formas se ponen palabras fundamentales para el desarrollo del taller, por ejemplo: género, sexo, horizontalidad, respeto, diversidad, equidad e igualdad, etcétera. Quien coordina, solicita a las y los integrantes del grupo que se levanten de su lugar y describan qué es lo que ven en el frasco. Se le cuestiona si creen que fue fácil llenarlo. Después de una ronda de cuatro o cinco participaciones, se pide una voluntaria o voluntario que vacíe el frasco en la caja y que intente acomodarlo como estaba antes, el objetivo es que el frasco se pueda cerrar con facilidad. Se pide al resto del grupo que observen sin ayudar, que no hagan comentarios. Si logra la tarea se comienza con los puntos para la reflexión. De no ser así, el/la facilitador/a debe mostrar cómo se llena el frasco con las canicas.

Preguntas guía: ¿Qué miramos? ¿En qué falló el primer voluntario? ¿Qué hizo que el primero o el segundo para que fallaran? ¿Qué relación tiene esto con el trabajo realizado a lo largo de la sesión o/y taller?

Elementos a destacar

- Resaltar y dimensionar lo complejo de los procesos de sensibilización, formación. Se hace el símil entre el frasco que contiene diversas canicas y el grupo, y que cada una de ellas hacen la totalidad del grupo. Todos tienen un papel y son importantes.
- Subrayar el carácter relativo de las diferencias, y cómo estas construyen colectividades que pueden trabajar juntas.



- Analizar la frase “**diferentes pero iguales**”, iguales en cuanto a derechos, diferentes en cuanto a características particulares.

El ciempiés

Se comienza haciendo una fila y jugando con una canción popular llamada el ciempiés. Se le pide al grupo que se tomen de los hombros del compañero o compañera de enfrente e intenten caminar al mismo tiempo, cantando la canción del ciempiés que va de la siguiente manera:

El ciempiés es un bicho muy raro

Parece que fueran muchos bichos atados

Yo lo miro y me acuerdo de un tren

Le cuento las patas y llego hasta cien.

Ahora se les pide que se tomen de la cintura de la persona de adelante y vuelvan a comenzar, luego de las rodillas, para finalmente llegar a los tobillos.

Pregunta guía: Al terminar se les pregunta si fue difícil o fácil mantenerse unidas o unidos y cómo se sintieron.



Elemento a destacar

- Se hace la reflexión sobre el poder de actuar como colectivo y las dificultades a las que nos enfrentamos al hacerlo, pero sobre todo la importancia de no perder de vista el objetivo por el cual nos unimos para darle una solución pacífica a un conflicto que afecta a todas y todos, y que obstaculiza el desarrollo de las personas.

Anexo de ejercicios alternativos sobre equidad

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

Las oportunidades no son las mismas

Cada grupo va a tener una bolsa con los siguientes materiales:

Grupo de hombres no. 1

- 1 periódico completo
- 2 cartulinas
- 10 páginas de papel bond
- 2 tijeras
- 2 botes de pegamento y/o lápiz adhesivo



Grupo de hombres no. 2

- 4 páginas de periódico
- 3 páginas de papel bond
- 1 bote de pegamento y/o lápiz adhesivo

Grupo de mujeres no. 1

- 2 páginas de periódico
- 2 páginas d papel bond

Grupo de mujeres no. 2

2 páginas de papel bond

Se hacen cuatro equipos: dos de mujeres y dos de hombres (si la diversidad del grupo lo permite, si no, por lo menos cuidar que en dos grupos haya presencia masculina – o femenina, según sea el predominio de la población) A cada grupo se le da la bolsa de materiales que le corresponde. Se les dice: *“hagan una torre con los materiales que hay adentro de la bolsa. Ganará el equipo que haga la torre más alta y más firme”*. Al terminar el tiempo establecido, se hace una plenaria y se pregunta: ¿qué materiales tenía cada grupo?, ¿Cómo se sintieron en el grupo que tenía muchas cosas? ¿Cómo se sintieron hombres y mujeres? ¿Cómo se sintió el grupo que tenía menos cosas? Se propone concluir el plenario, haciendo un esbozo introductorio de lo que implica la equidad, todavía muy general.



Preguntas guía: ¿Tuvieron problemas para hacer la torre?, ¿cuáles? ¿Qué grupo tuvo la oportunidad de hacer la torre más alta?, ¿por qué? ¿Mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades en la vida para su desarrollo personal y profesional?, ¿por qué? ¿Cuáles son las limitantes, si las hay? ¿Qué consecuencias tiene eso? ¿Qué cambios tiene que haber para que las mujeres tengan más oportunidades de desarrollarse a nivel personal y profesional?

Perspectiva

Variante 1.- Fotos de un objeto, desde muy cerca que no se pueda reconocer y se va alejando el foco hasta ver todo el objeto.

Variante 2.- La/el facilitador/a solicita al grupo que se dispersen por todo el espacio escogiendo la posición que más les guste, paradas/os, sentadas/os, acostadas/os, hincadas/os, recargadas en una mesa, etcétera. La idea es que todas/os queden ubicados de manera que su “visión” del espacio o salón sea diferente.

Preguntas guía:

Variante 1.- ¿Que miran allí?, (señalando la imagen), y al ir alejando el foco de la imagen se hace la reflexión acerca de la relación de cada imagen con el cómo podemos interpretar las cosas según desde dónde “miremos” y esa “mirada” puede marcar la diferencia entre una idea u otra o entre un concepto u otro de lo que hemos aprendido sobre lo femenino y masculino, esa es una forma de explicar que la perspectiva de género puede aportarnos una idea de cómo comenzar a “mirar” de manera diferente a mujeres y hombres en los ámbitos de cómo se relacionan, cómo se construyen en el entorno sociocultural y las posibilidades de que se generen “nuevas formas equitativas” de relacionarse y deconstruir estereotipos de género.



Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM
Guías de los Talleres de sensibilización en género en la UNAM



PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO

Variante 2.- De igual forma que la variante 1 se realiza la reflexión en torno a cómo “mirar” desde diferentes perspectivas puede marcar la diferencia entre una idea u otra o entre un concepto u otro de lo que hemos aprendido sobre lo femenino y masculino, esa es una forma de explicar que la perspectiva de género puede aportarnos una idea de cómo comenzar a “mirar” de manera diferente a mujeres y hombres en los ámbitos de cómo se relacionan, cómo se construyen en el entorno sociocultural y las posibilidades de que se generen “nuevas formas equitativas” de relacionarse y deconstruir estereotipos de género.



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://cursoestatalxetapa.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>

“El concepto de sensibilización” en *Guía metodológica para la sensibilización en género*. 15 (25) INMUJERES, Vol. 1, 2008.