



INSTITUTO DE LAS
**MUJERES
REGIAS**



INFORME

Taller: “Violencia de género y discriminación”

Celebrados el 26, 27 y 28 de febrero de 2019 de 10:00 a 14:00

Instituto Municipal de las Mujeres Regias

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa."

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

Índice

I. Introducción	3
II. Objetivo general	6
III. Metodología	6
3.1. Contenidos	8
3.2. Carta descriptiva	9
IV. Resultados	13
4.1. Población meta	13
4.2. Sede, día y horario de realización	13
4.3. Perfil de las y los participantes	13
V. Desarrollo de los talleres	15
VI. Resultados de la evaluación	20
6.1. Evaluación inicial	20
6.2. Evaluación final	23
6.3. Evaluación de los talleres	27
VII. Conclusiones	29
VIII. Recomendaciones	31
Bibliografía	33

I. Introducción

La discriminación es una práctica que lamentablemente se manifiesta de manera cotidiana y se refiere a dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo; este tipo de acciones a veces no las percibimos, pero en algún momento la hemos causado o recibido. Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación cotidianamente por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la posición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.¹

El impacto de la discriminación en la vida de las personas, puede ser demoledor, además de ser una condición que limita el efectivo disfrute de los derechos humanos. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, define la discriminación como cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad a cualquier derecho, pero no siempre un trato diferenciado será considerado discriminación.

Para efectos jurídicos, la discriminación ocurre solamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho.² Algunos ejemplos claros de conductas discriminatorias son, impedir el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso; prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo, a consecuencia de la corta o avanzada edad; establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres; negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir la libre determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas; negar o condicionar los servicios de atención médica o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios; impedir la participación, en condiciones equitativas, en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole a causa de una discapacidad; negar o condicionar el acceso a cargos públicos por el sexo o por el origen étnico. Es importante mencionar que las personas con discapacidad, adultas mayores, niñas, niños, jóvenes, personas indígenas, con VIH, no heterosexuales, con identidad de género distinta a su sexo de

¹ CONAPRED. ¿Qué es la discriminación?. En: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

² Id.

nacimiento, personas migrantes, refugiadas, entre otras, son más propensas a vivir algún acto de discriminación, ya que existen creencias falsas en relación a temerles o rechazar las diferencias.³

Ahora bien, la discriminación hacia las mujeres “se entiende como toda distinción, exclusión o restricción por el hecho de ser mujer, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.”⁴ CONAPRED aclara que, “no se considera discriminación la aplicación de medidas especiales de carácter temporal que busquen combatir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Todas las mujeres tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos reconocidos en la normatividad nacional e internacional, entre otros, al derecho a la vida; a que se respete su integridad física, psíquica y moral; a la libertad y a la seguridad personales; a no ser víctimas de esclavitud o trata de personas, a no ser sometidas a torturas; a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a sus familias; a igualdad de protección ante la ley y de la ley; a que se les proteja contra actos que violen sus derechos; a la libertad de asociación; a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley; a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos; a que puedan ejercer un trabajo y tener un salario igual por trabajo de igual valor, en particular, a que las condiciones no sean inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; a licencias por maternidad antes y después del parto. También se tendrán que atender las situaciones adicionales de discriminación enfrentadas por las mujeres motivadas por su raza o etnia, edad, religión, discapacidad, estado de salud, condición económica, embarazo, entre otras.”⁵

Además, en el caso que nos ocupa, cabe señalar que ser hombre o ser mujer en las distintas sociedades, está basado en un entramado cultural muy complejo que señala normas y mandatos en todos los espacios de la vida social, a partir de las características atribuidas a cada uno de los sexos. Estereotipos masculinos y femeninos que sustentan la construcción social de lo que “deben ser” los hombres y las mujeres, determinando, tajantemente, una distinción de los espacios que deben ocupar. Esta división marca lo que es “propio para las mujeres” y lo que es “propio para los hombres” a través del establecimiento de modelos que se reproducen y logran perpetuarse en

³ Id.

⁴ CONAPRED. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. ENADIS 2010. Pág. 69

⁵ CONAPRED. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. ENADIS 2010. Pág. 69

la familia, la escuela, las instituciones sociales, los medios de comunicación masiva, etc. Estos estereotipos, la aceptación y cumplimiento de lo impuesto culturalmente, ha marcado diferencias que históricamente han significado desigualdad y sojuzgamiento de un sexo sobre otro, de los hombres sobre las mujeres.⁶

A esta discriminación se le denomina *sexismo* y es una actitud o una acción que subvalora, excluye y estereotipa a las personas por su sexo, favoreciendo a unas en detrimento de otras. Es una práctica que ha invisibilizado a las mujeres y que las ha ubicado en una situación de inferioridad basada en ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas; es decir, en mitos y modelos impuestos por el medio social y la cultura. Estos modelos o estereotipos son aplicados en forma general e irreflexiva, desestimando las cualidades individuales, sujetando a las personas a modelos a cumplir que determinan comportamientos, actitudes, opiniones, formas de ser y hacer, de concebirse en el mundo y de estar en él.

Los estereotipos, a fuerza de repetirse, adquieren legitimidad y fuerza, a tal grado que llegan a considerarse innatos a las personas y se asumen como verdad indiscutible, ajena a cualquier posibilidad de cambio. Se traducen en representaciones, actitudes, valores, sentimientos y acciones de todos los individuos pertenecientes a una misma cultura. El sociólogo Daniel Cazés,⁷ ha afirmado que los estereotipos sexistas han servido para justificar la situación de subordinación, dependencia y discriminación social, económica, cultural y política, que viven las mujeres, contribuyendo a la vez a mantener las prácticas discriminatorias y violentas. Esta situación tiene su origen en la división sexual del trabajo. El hombre se constituye en jefe y administrador de los bienes familiares y responsable del comportamiento de la mujer y de los miembros de la familia.

Por ello, favorecer un proceso de capacitación, dirigido al funcionariado de la Administración Pública Municipal de Monterrey, especialmente dirigido a cadetes y policías de la Secretaría de Seguridad Pública y Vialidad, se constituye como una oportunidad para reflexionar sobre lo aprendido e interiorizado y, a partir del análisis, hacer consciente aquellas actitudes que se toman con determinadas personas y que representan actos de discriminación o de violencia. Importante en este caso en particular por la propia naturaleza de las dependencias y de los servicios que otorgan a la ciudadanía. Estamos convencidas que, para abatir la discriminación, es necesario

⁶ Infante Hoyos, Gabriela. En: Programa de Población de las Naciones Unidas. Módulo mujer y salud. Material de lectura para las y los capacitadores. México, 2005. Pág. 9

⁷ Cazés, Daniel. La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. CONAPO-PRONAM. México, 1998.

hacer un profundo ejercicio individual que promueva relaciones pacíficas, respetuosas e igualitarias en todas las esferas de la vida en que se desenvuelven las personas.

II. Objetivo general

Las y los servidores públicos (cadetes y policías de la Secretaría de Seguridad Pública y Vialidad), conocerán las características de la discriminación y la violencia de género, con el fin de prevenir la desigualdad a partir del reconocimiento de sus consecuencias e impacto social en el marco de los Derechos humanos.

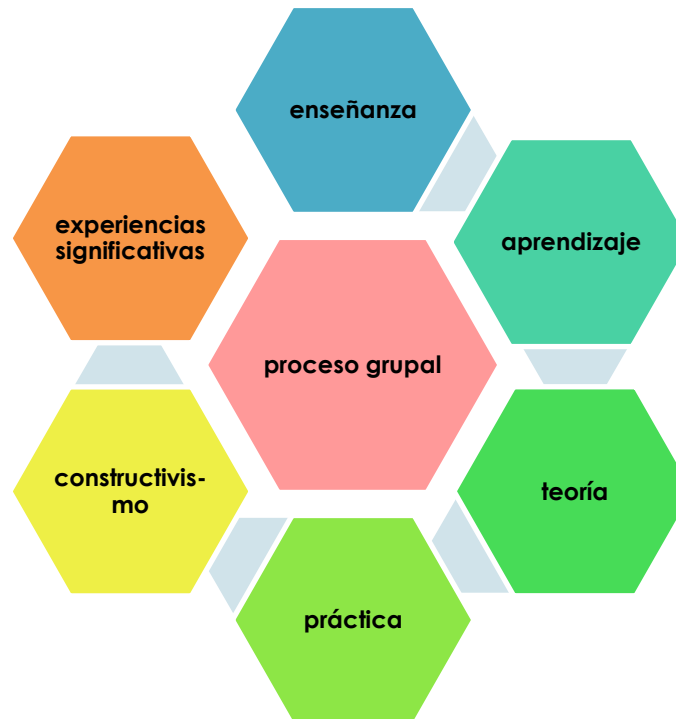
III. Metodología

Los tres talleres se impartieron de manera presencial, en las instalaciones de la Secretaría de Seguridad Pública y Vialidad de Monterrey, ubicadas en Dolores Ladrón de Guevara, del Nte., 64500 Monterrey, N.L.

La metodología utilizada fue participativa, desde el enfoque de la educación constructivista y con perspectiva de género. Asimismo, contó con el enfoque andragógico y sus principios que consideran:

- a) El reconocimiento y valoración del contexto en el que se desarrolla el proceso de capacitación;
- b) El reconocimiento de las experiencias y conocimientos del grupo que participa en el proceso de capacitación;
- c) La importancia de fomentar el diálogo, la participación e interacción entre las y los asistentes entre sí y, con quien funge como capacitador/a, y,
- d) La orientación de los procesos de aprendizaje que están encaminados a que las personas puedan elaborar, a partir de sus propias necesidades, experiencias y reflexiones, aprendizajes significativos, que den cuenta de la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en sus labores cotidianas.

Esquema del proceso de los talleres



En el diseño y realización de los talleres, para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, se utilizó lenguaje incluyente como una herramienta concreta y efectiva para lograr la transversalidad de la perspectiva de género. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la igualdad de género, en el entendido de que el lenguaje sexista ha contribuido a legitimar y reproducir relaciones, injustas que invisibilizan a las mujeres.

El proceso se realizó a través de una estrategia progresiva que brindó elementos clave, para el análisis de los temas y se hizo hincapié en las atribuciones y responsabilidades institucionales y como funcionarias/os públicas/os.

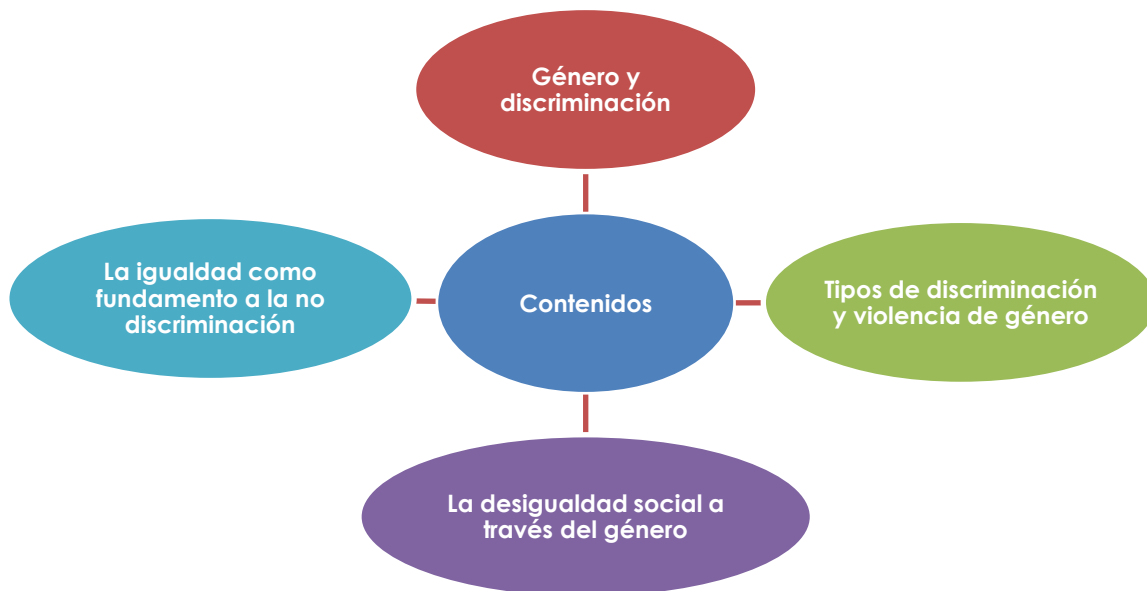
Se utilizaron técnicas didácticas e instruccionales que favorecieron la integración del grupo, la reflexión, el análisis y la construcción de conocimientos, a través de actividades individuales, por equipo y grupales. Se seleccionaron para que las personas participantes fueran protagonistas del proceso de capacitación, recuperaran su experiencia, se lograra la empatía, la identificación de resistencias y se favoreciera la horizontalidad. Las técnicas utilizadas fueron expositivas, demostrativas, interrogativas, de juegos vivenciales y mesas redondas, por medio del método de aprendizaje colaborativo.

Se aplicó una evaluación inicial, formativa y final en cada taller, de acuerdo al Estándar de competencia EC0308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Éstas contaron con 5 reactivos de opción múltiple y dieron cuenta de la apropiación de conocimientos y su comprensión de manera previa y posterior al proceso de capacitación.

Asimismo, se aplicó una evaluación de calidad que trató sobre la satisfacción de expectativas en los talleres, con la que se midió el conocimiento y habilidades de la persona que capacitó, la duración de la actividad, las instalaciones, el material proporcionado durante el proceso de enseñanza, como un proceso permanente que se nutre de las partes que conforman el grupo y de los aprendizajes que se generaron de forma colectiva el desarrollo individual como su vinculación en lo colectivo.

3.1. Contenidos

Los contenidos de este curso, se dividieron en 5 rubros temáticos, como se describe a continuación.





3.2. Carta descriptiva

Actividad	Descripción	Material	Tiempo
Registro de participantes	Integrar un directorio de las y los asistentes. Se entrega individualmente la carpeta (impresa o digital) con materiales que apoyarán su formación.	Listas de asistencia bolígrafos	5 minutos
Bienvenida	El/la facilitador/a da la bienvenida a las y los participantes, se presenta y agradece su presencia.	Ninguno	Ninguno
Evaluación inicial	Generar información sobre el conocimiento de las y los participantes sobre los temas a tratar.	Formatos del pre-test	10 minutos
Presentación y expectativas	Si entre el grupo no se conocen, se pide que se presenten y pide que anoten las expectativas de las y los participantes en el curso, a través de dos preguntas: ¿Qué quiero y qué no quiero para el curso? Se revisan en plenaria y se da información sobre los servicios y medidas de seguridad.	Hojas de rotafolio, Cinta adhesiva, Marcadores de colores.	10 minutos
Técnica didáctica Creando sentidos y significados	Generar un ambiente de confianza, reconocimiento y buen trato en el grupo. El/la facilitadora reparte una hoja a cada participante y pide que dibuje al centro algo que lo caracterice o identifique. Cada persona comenta de manera grupal sus motivos/razones. Quien capacita explica la importancia de los símbolos y representaciones culturales que nos ayudan a identificarnos.	Hojas de papel, Marcadores de colores	15 min
Técnica didáctica Comunicación y comunidad en el taller	Quien capacita solicita a las/los participantes que pasen por la sala, dirá que se ordenen de diferentes formas; según edades, según número de hijos, según grado de escolaridad, lugar de procedencia,	Hojas de rotafolio, Cinta adhesiva, Marcadores de colores.	20 min



	experiencia en salud, viven solas o acompañadas, religión, gustos.... Preguntará si tienen interés en saber algo más del grupo y se incorpora a la técnica. Se anotan los resultados y en cada orden pregunta ¿Qué vemos? ¿Cómo nos sentimos? ¿Qué tenemos en común? Se abre un espacio para las conclusiones, vinculando los comentarios con la discriminación y la violencia, y la solidaridad y sororidad.		
Técnica didáctica Categoría sexo/género	Con base en la técnica de café mundial se trabajarán las siguientes preguntas en tres mesas: 1. ¿Qué es sexo y qué es género? 2. ¿A qué se le llama patriarcado? 3. ¿Cómo definiríamos una cultura sexista? Cada mesa tendrá un relator/a, quien se encargará de anotar las ideas de las y los participantes. Posteriormente se realizará una plenaria para conocer lo discutido. En un segundo momento, se pide que en equipos ejemplifiquen los conceptos, para ellos se reparten revistas comerciales y se forma un collage que posteriormente explicaran en plenaria.	Hojas de colores, Marcadores de colores, Bolígrafos, Hojas de rotafolio, Cinta adhesiva, Revistas.	20 minutos
Receso			10
Técnica didáctica Rompecabezas de la historia Vivir dignamente	La/el facilitador/a proporcionará tarjetas con momentos históricos de luchas sociales y en grupo tendrán que formar una línea del tiempo. A partir del reconocimiento de cada evento se reflexionará sobre el propósito de las luchas y las demandas sociales, así como los derechos humanos.	Hojas de rotafolio, Marcadores de colores, hojas de papel, Cinta adhesiva. Proyector,	15 minutos



		Computadora, Presentación en Power Point	
Presentación temática Derechos humanos Marco jurídico y normativo para prevenir la discriminación y la violencia de género	Reconocer cómo se incorpora el enfoque de derechos humanos y de género en el sistema de justicia penal y en la procuración de justicia. Se revisan los tipos y modalidades de discriminación y de violencia de género.	Proyector, Computadora, Presentación en Power Point	15 minutos
Técnica didáctica Modalidades y tipos de violencia	Por equipos se trabajará sobre el impacto, causas y consecuencias de la violencia de género, asignando a cada equipo un ámbito (familiar, laboral, escolar y comunitario) e identificarán los tipos de violencia que se dan en cada caso.	Hojas de rotafolio, Marcadores de colores, Cinta adhesiva.	15 minutos
Presentación temática Cifras de discriminación y violencia en México y brechas de desigualdad	Se presentarán los principales resultados del país, del estado de Nuevo León y del municipio de Monterrey.	Proyector, Computadora, Presentación en Power Point	25 min.
Técnica didáctica Reconocimiento de la discriminación y la violencia de género para la investigación, sanción y reparación del daño	La violencia contra la mujer: problema de salud pública, de justicia social y de democracia. Se realiza la técnica de árboles de violencia con base en la tipología de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Las y los participantes identificarán las causas y consecuencias de cada una. Se discutirá en plenaria. Enseguida la/el facilitador/a repartirá notas periodísticas sobre casos de violencia hacia las mujeres. Se	Casos impresos, Hojas de rotafolio, Marcadores de colores, Hojas de papel, Cinta adhesiva.	25 minutos



	analizará el discurso y se promoverá la participación grupal.		
Técnica didáctica Proyección de cortometrajes sobre nuevas masculinidades	Se abordará el tema de discriminación a través de la revisión de videos cortos y se comentarán en plenaria. Quien facilita el proceso, orientará la discusión hacia la revisión de los estereotipos de género y el impacto de éstos en la vida de las personas.	Proyector, Computadora, Videos grabados en USB	25 minutos
Presentación temática Buenas prácticas para atender, sancionar y erradicar la violencia de género	Se presentarán algunas buenas prácticas realizadas para prevenir la discriminación y la violencia.	Proyector, Computadora, Presentación en Power Point	20 minutos
Evaluación final	Generar información que nos permita evaluar el proceso de aprendizaje de las y los participantes utilizando como línea base los datos del pre test.	Post test, Bolígrafos	5 minutos
Evaluación de satisfacción	Conocer la percepción de las y los participantes sobre el conocimiento de el/la ponente, la metodología, contenidos, materiales, espacio físico, horarios, entre otros.	Formato de evaluación de satisfacción	5 minutos
Cierre del curso	Se agradece la participación de todas y todos y se les hacen recomendaciones de materiales a consultar.	Proyector, Presentación de Power Point, Laptop	Tiempo acumulado: 4 horas



IV. Resultados

4.1. Población meta

Cadetes y policías de la Secretaría de Seguridad Pública y Vialidad de Monterrey.

4.2. Sede, día y horario de realización

Los tres talleres se realizaron el martes 26, miércoles 27 y jueves 28 de febrero de 10:00 a 14:00, en las instalaciones de la Secretaría de Seguridad Pública y Vialidad de Monterrey, ubicadas en Dolores Ladrón de Guevara, del Nte, 64500 Monterrey, N.L.



4.3. Perfil de las y los participantes

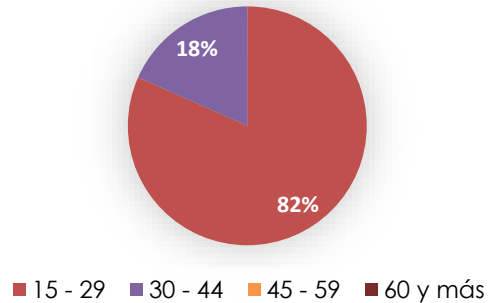
El grupo se integró por 109 personas, de las cuales el 50 % son hombres y 50% son mujeres.





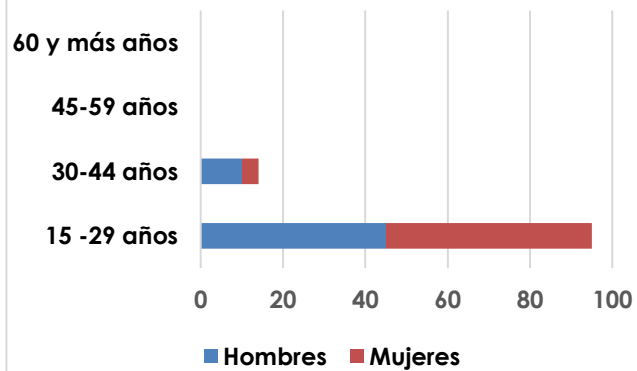
En cuanto a la edad, 82% de las y los participantes tienen entre 15 y 29 años. 18% se encuentran en el rango de 30 a 44 años. Ninguna persona se ubica en 60 años y más ni en el rango de 45 a 59 años.

Participantes según rango de edad



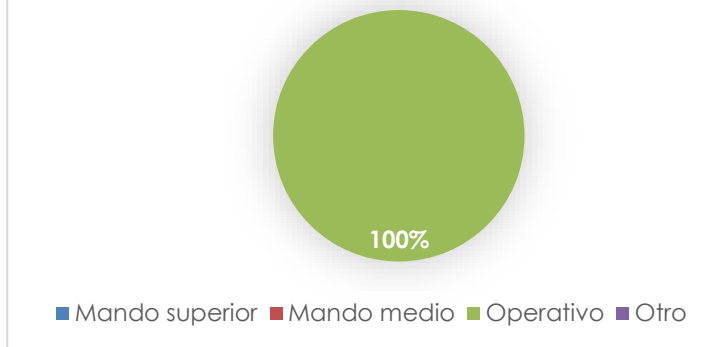
En la relación sexo y edad de las y los participantes, 45.8% de las mujeres y 41.2% hombres se encuentran en el rango de 15-29 años de edad; mientras que, 9.1% de los hombres y 3.6% de las mujeres están entre los 30 y 44 años de edad.

Participantes según edad y sexo



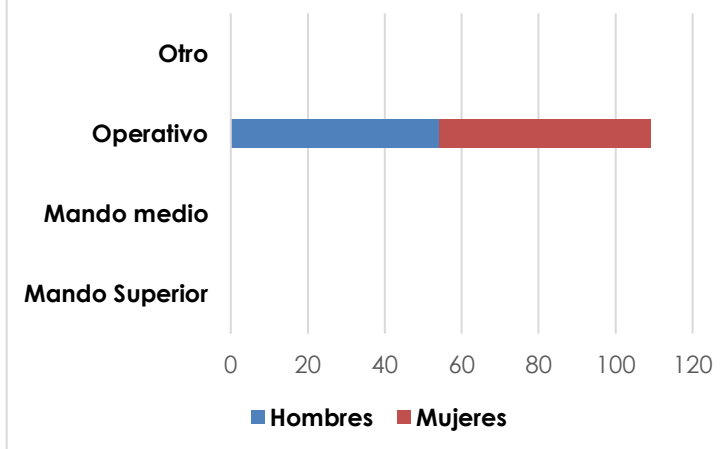


Participantes según nivel en la estructura



En relación al nivel que ocupan en la estructura organizacional, el 100% funge como personal operativo.

Segun nivel de estructura y sexo



En cuanto al nivel de estructura, 100% de las mujeres y 100% de los hombres se ubican en personal operativo.

V. Desarrollo de los talleres

Se dio inicio al taller con la bienvenida al grupo y la presentación formal de los temas; se solicita amablemente su participación en el registro en hojas de asistencia, así como en la aplicación del pre-test. Al término del llenado de formatos, se realizó la presentación de cada asistente ante el resto del grupo, para poder identificarse entre sí, crear un ambiente de empatía y reconocimientos mutuo, así como el conocimiento de las expectativas acerca del taller.



Se prosiguió con la exposición por parte del facilitador, en cuanto a los objetivos a cumplir en el taller, la estructura a seguir para conseguirlos y los contenidos a revisar durante el proceso.

Las y los participantes, mostraron inquietud acerca de la violencia de género en la actuación especialmente en relación a sus funciones y con el fin de garantizar la seguridad pública, por lo cual se procedió a iniciar directamente con el tema de violencia de género, retomando sus comentarios e inquietudes y empezando a relacionarlos con los conceptos clave, necesarios para comprensión de dicho tema.

Se realizó la exposición de la diferencia entre los conceptos de sexo/género; tema que causó controversia al interior del grupo, ya que la mayoría de ellas y ellos, involucraban pensamientos de una perspectiva tradicional en el tema, que se contraponía a la diversidad de expresiones genérico/sexuales; debido a lo anterior, se llevó a cabo una reflexión acerca de cómo los conceptos teóricos se relacionaban y aplicaban directamente en la cotidianeidad, así como la importancia de la apertura y respeto a las diferencias.

Posteriormente, a partir de ello, se propició el debate/reflexión acerca de los patrones identificados y transmitidos culturalmente; el grupo comenzó a aportar y reconocer situaciones semejantes, e iniciaron un reconocimiento de la existencia de posibles diferencias sociales y que por tanto, se identificaba la construcción social de nuestra expresión sexo/genérica y orientación sexual.



Con lo generado en la actividad anterior, se retomó por parte del facilitador, temas y conceptos expresados por parte de las y los participantes, para poder evidenciar la desigualdad entre mujeres y hombres que podía generar. Estas reflexiones se enlazaron con el siguiente tema a revisar, que fue la discriminación. Con ello, se hizo un breve monitoreo acerca del tema y a partir de los conocimientos que las y los asistentes brindaron, se desarrolló la exposición de conceptos básicos necesarios para la comprensión del tema; para reforzar la información de quienes tenían conocimientos previos y colaborar a que quienes no los conocían, tuvieran un piso común en la información acerca del tema.

Se revisó la normativa internacional en relación a la violencia de género. Se llevó a cabo la revisión histórica del marco internacional, dando prioridad a los documentos internacionales, nacionales y estatales más relevante para el tema en concreto, así como de sus características, aportaciones al tema revisado y las responsabilidades del Estado ante éstas.



Se llevó a cabo una actividad práctica de análisis de caso, en la cual las y los participantes, intentaban aplicar los conceptos revisados y la normativa revisada hasta el momento y, una vez afianzada la conceptualización y el marco jurídico de la violencia de género, se dio paso a la presentación del contexto del estado de Nuevo León.

El facilitador explicó los objetivos, y generalidades de la legislación estatal. En este sentido, nuevamente se reforzó la necesidad de aplicar un enfoque de Derechos Humanos para garantizar la erradicación de la violencia en las mujeres. La actividad



que acompañó la presentación invitó a las y los participantes a identificar las similitudes y diferencias entre la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Nuevo León.



La actividad hizo notoria la falta de conocimiento acerca de ambas leyes por parte de las y los participantes. Tomando en cuenta lo anterior, se facilitó material impreso con un resumen y cuadro comparativo que contribuyó a solventar dicha necesidad. En plenaria se discutió acerca de las diversas formas y contextos para la aplicación de la ley, la interpretación del principio pro persona y las convenciones internacionales. Fueron mencionados ejemplos locales que contribuyeron al análisis previo, reforzando así, el aprendizaje colectivo.

En seguida, se retomó el concepto de violencia de género, para entonces, desde la definición de la Ley General, fue utilizada para la interpretación, análisis y resolución de los casos que fueron presentados.

El tema para la conclusión de los talleres, tuvo el objetivo de contextualizar la Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, analizado lo

relacionado a discriminación desde el sector público. A continuación fueron presentados cuatro casos distintos que describieron situaciones de violencia contra las mujeres y por equipos fueron discutidos.



El facilitador, agradeció la presencia y concluyó con el taller en cada sesión.

VI. Resultados de la evaluación

6.1. Evaluación inicial

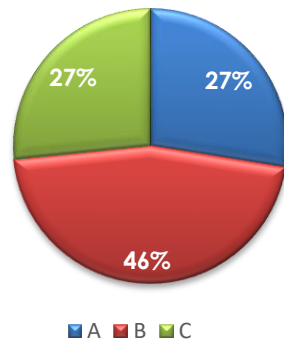
En relación a la evaluación inicial, se obtuvieron los siguientes resultados:

1.- ¿Qué es la perspectiva de género?

- A.- Una categoría que hace evidentes las diferencias culturales entre hombres y mujeres ()
- B.- Un tema de mujeres ()
- C.- Un programa de gobierno ()



Perspectiva de género

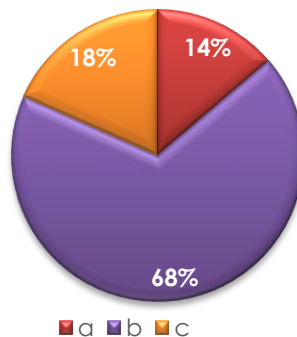


En este reactivo, 28% eligió la respuesta correcta, 46% aseguró que se trata de un tema de mujeres, y 27% que se refiere a un programa de gobierno.

2.- ¿Qué son las brechas de desigualdad de género?

- A.- Son las diferencias económicas entre hombres y mujeres ()
- B.- Representan la diferencia del ingreso de las personas más ricas con las más pobres del país ()
- C.- Representan el acceso y ejercicio inequitativo entre hombres y mujeres respecto a sus derechos, servicios, oportunidades y desarrollo ()

Brechas de desigualdad

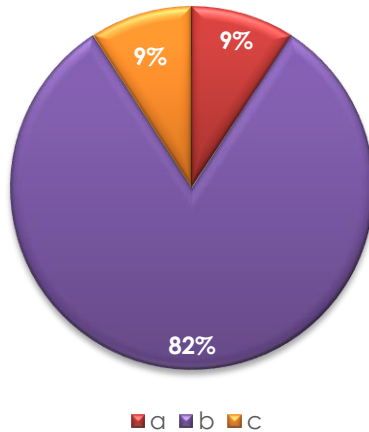


La respuesta correcta (Representan el acceso y ejercicio inequitativo entre hombres y mujeres respecto a sus derechos, servicios, oportunidades y desarrollo) solo fue ubicada por el 15%. Mientras que 14% eligieron las diferencias económicas entre hombres y mujeres y 68% la diferencia del ingreso.

3.- ¿Cuáles son las esferas principales de socialización en las que se reproducen las condiciones de género?

- A.- Familia, escuela, amistades, trabajo, religión, medios de comunicación. ()
- B.- Sociedad, gobierno, familia. ()
- C.- Grupos sociales por condiciones económicas; grupos sociales por tipo de raza, etnia y color; grupos sociales por edad y sexo. ()

Condiciones de género



EL 9% de la población participante, eligió la respuesta correcta (Familia, escuela, amistades, trabajo, religión, medios de comunicación). El porcentaje de mayor cantidad (52%) fue referido a la respuesta de sociedad, gobierno y familia, y para la respuesta c, por el 9%

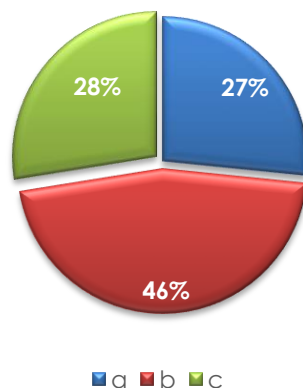
4.- ¿A qué hace referencia el concepto de estereotipo?

A.- Son juicios que se realizan sin tener conocimiento previo de las personas, grupo o sucesos. ()

B.- Los estereotipos globalizan lo socialmente aceptado, lo difundido como ideal por los medios masivos de comunicación y fortalecido por la sociedad de consumo que domina el sistema económico. ()

C.- Es el uso ilegal o inapropiado de los fondos, propiedades o privilegios que realiza una persona. ()

Estereotipo

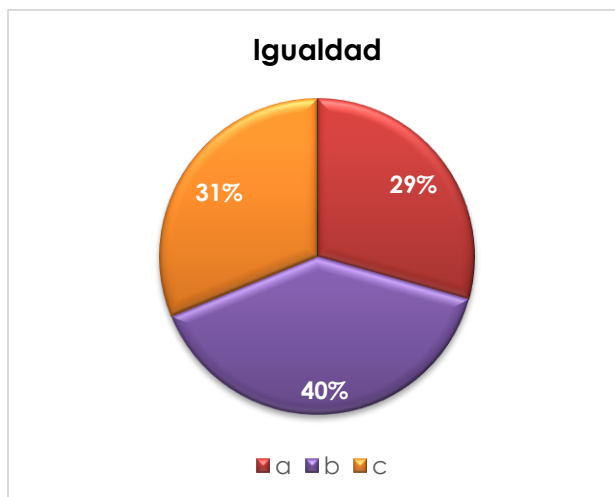


46% de la población asocia el uso ilegal o inapropiado de los fondos, propiedades o privilegios que realiza una persona con el concepto de estereotipo, 27% acertó en la respuesta correcta y el 28% eligió el inciso c. En este caso el inciso a y b son consideradas correctas.



5.- ¿Cuál de las siguientes definiciones describe el concepto de igualdad?

- A.- La igualdad como principio requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo, requiere también el respeto a la diferencia de las minorías y el desarrollo de una justicia social distributiva para los colectivos desfavorecidos. ()
- B.- la igualdad, más allá de las diferencias en el sexo, la cultura, los sectores económicos a los que se pertenece, se relaciona con la justicia social, ya que defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción, solo adaptándose en los casos particulares ()
- C.- Es el uso de los recursos de manera legal y apropiado en las mismas proporciones entre mujeres y hombres. ()



29% de participantes eligieron la igualdad como principio, mientras que 40% lo relaciona con la justicia social. 31% refirió el uso de los recursos de manera legal y apropiado en las mismas proporciones entre mujeres y hombres.

6.2. Evaluación final

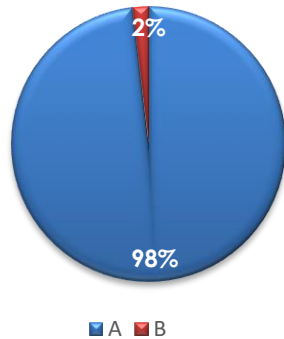
En cuanto a la evaluación final, es importante mencionar que se logró un avance muy significativo. A continuación, se describen los siguientes resultados:

1.- ¿Qué es la perspectiva de género?

- A.- Una categoría que hace evidentes las diferencias culturales entre hombres y mujeres ()
- B.- Un tema de mujeres ()
- C.- Un programa de gobierno ()



Perspectiva de género

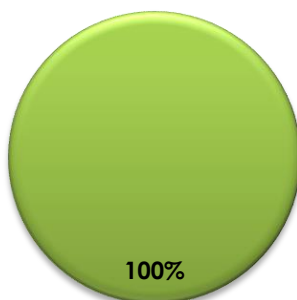


98% eligió la respuesta correcta: Una categoría que hace evidentes las diferencias culturales entre hombres y mujeres y 2% refirió el inciso b, un tema de mujeres. Obteniéndose 60% más de respuestas correctas, comparándolo con la evaluación inicial.

2.- ¿Qué son las brechas de desigualdad de género?

- A.- Son las diferencias económicas entre hombres y mujeres ()
- B.- Representan la diferencia del ingreso de las personas más ricas con las más pobres del país ()
- C.- Representan el acceso y ejercicio inequitativo entre hombres y mujeres respecto a sus derechos, servicios, oportunidades y desarrollo ()

Brechas de desigualdad

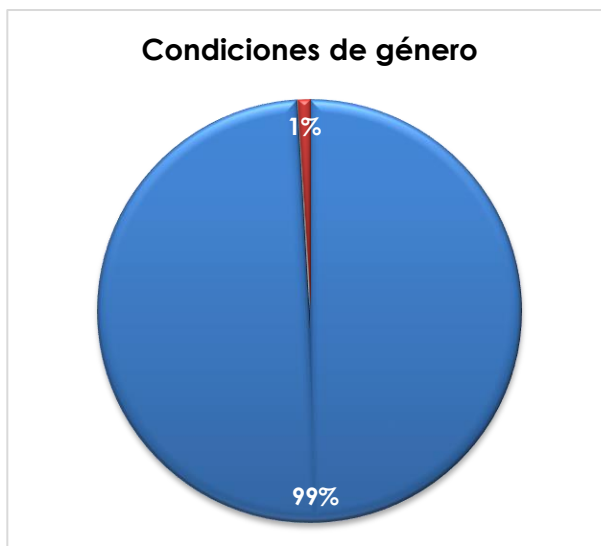


La respuesta correcta (Representan el acceso y ejercicio inequitativo entre hombres y mujeres respecto a sus derechos, servicios, oportunidades y desarrollo) fue ubicada por el 100%, es decir, por el total de personas. Se observa un aumento de 85% en las respuestas correctas respecto a la evaluación inicial.



3.- ¿Cuáles son las esferas principales de socialización en las que se reproducen las condiciones de género?

- A.- Familia, escuela, amistades, trabajo, religión, medios de comunicación. ()
- B.- Sociedad, gobierno, familia. ()
- C.- Grupos sociales por condiciones económicas; grupos sociales por tipo de raza, etnia y color; grupos sociales por edad y sexo. ()

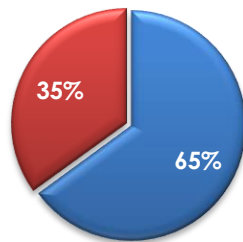


99% de la población participante, eligió la respuesta correcta (Familia, escuela, amistades, trabajo, religión, medios de comunicación), y 1% b. En este caso se observa un aumento de 90% en el porcentaje de respuestas correctas en relación con la evaluación inicial.

4.- ¿A qué hace referencia el concepto de estereotipo?

- A.- Son juicios que se realizan sin tener conocimiento previo de las personas, grupo o sucesos. ()
- B.- Los estereotipos globalizan lo socialmente aceptado, lo difundido como ideal por los medios masivos de comunicación y fortalecido por la sociedad de consumo que domina el sistema económico. ()
- C.- Es el uso ilegal o inapropiado de los fondos, propiedades o privilegios que realiza una persona. ()

Estereotipo

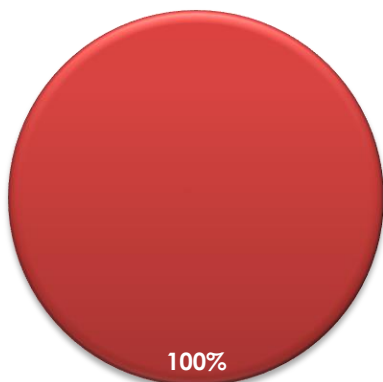


En este reactivo los dos primeros incisos pueden considerarse como respuestas correctas. En este sentido, 100% de quienes participaron emitieron una respuesta acertada. En ella podemos observar un aumento de 46% en la respuesta correcta.

5.- ¿Cuál de las siguientes definiciones describe el concepto de igualdad?

- A.- La igualdad como principio requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo, requiere también el respeto a la diferencia de las minorías y el desarrollo de una justicia social distributiva para los colectivos desfavorecidos. ()
- B.- la igualdad, más allá de las diferencias en el sexo, la cultura, los sectores económicos a los que se pertenece, se relaciona con la justicia social, ya que defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción, solo adaptándose en los casos particulares ()
- C.- Es el uso de los recursos de manera legal y apropiado en las mismas proporciones entre mujeres y hombres. ()

Igualdad



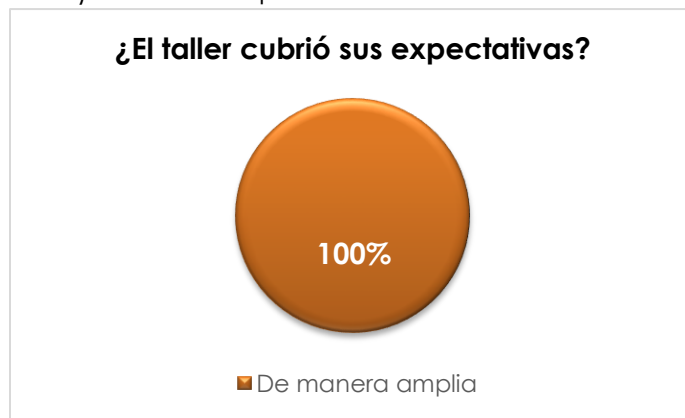
100% de participantes eligieron la igualdad como principio. Refiriendo no a un concepto ético normativo como la equidad, sino a un principio que después de ser declarado como derecho humano, hoy está consolidado en nuestra legislación. En esta pregunta se observa un aumento de 71% en las respuestas correctas.



6.3. Evaluación de los talleres

1.- ¿El taller cubrió sus expectativas?

- a) De manera amplia
- b) Regular
- c) Insuficiente
- d) No las cumplió



Se obtuvo que el 100% de participantes declaró que el taller había cubierto sus expectativas de manera amplia.

2.- ¿Le pareció que está bien presentado y organizado?

- a) Completamente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regular
- d) En desacuerdo
- e) Completamente en desacuerdo



Asimismo, las y los participantes declararon que el taller les pareció estar bien presentado y organizado, señalando el 100% el rubro "Completamente de acuerdo".



3.- Los contenidos ¿le parecieron adecuados?

- a) Completamente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regular
- d) En desacuerdo
- e) Completamente en desacuerdo



El total de participantes (100%) declararon estar completamente de acuerdo en que los contenidos fueron los adecuados.

4.- Los contenidos ¿están claramente presentados?

- a) Completamente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regular
- d) En desacuerdo
- e) Completamente en desacuerdo



Respecto a los contenidos, las y los participantes manifestaron en el 100% de los casos, estar completamente de acuerdo en que los contenidos fueron claramente presentados.



5.- Los trabajos realizados en las sesiones, individuales y por equipos, ¿contribuyeron a aumentar su conocimiento sobre el tema?

- a) Completamente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regular
- d) En desacuerdo

**Los trabajos ¿Contribuyeron a
aumentar su conocimiento sobre el
tema?**



■ Completamente de acuerdo

El total de participantes indicaron estar completamente de acuerdo en que los trabajos realizados en las sesiones, individuales y por equipos, contribuyeron a aumentar su conocimiento sobre el tema.

VII. Conclusiones

Como parte de las conclusiones, destaca la oportunidad de que el funcionariado público, Cadetes y policías de la Secretaría de Seguridad Pública y Vialidad del municipio de Monterrey, posea herramientas conceptuales y prácticas, para intervenir en la prevención, atención y erradicación de la violencia basada en el género, ya que se convierte en una de las claves que como institución, promueva una actitud activa en la problemática, impactando de forma positiva para su prevención, atención y eliminación.

Los contenidos y la propuesta metodológica que se impartieron durante el taller facilitaron un aprendizaje conductual hacia el cambio de paradigmas, de aptitudes y actitudes de las y los participantes, quienes de manera receptiva lograr afianzar los conocimientos y aprendizajes referidos a la violencia de género y la discriminación, el personal participante destacó que considera importante continuar con las capacitaciones relacionadas al tema, pues aseguran, pueden demostrar violencia en su servicio por no reconocer actitudes que no garanticen el buen trato.



Es importante mencionar que las técnicas didácticas, reflexivas, visuales y documentales, orientaron a generar experiencias, sentimientos y conocimientos. Lo cual se traduce como indicador cualitativo de que la capacitación debe continuar contemplado técnicas que involucren ejercicios vivenciales, de los que se derivan experiencias orientadas a transformar creencias y actitudes que posteriormente serán el anclaje para la incorporación y construcción grupal de conceptos relacionados con el género desde la perspectiva de la seguridad pública. En este sentido y de acuerdo a los resultados de las evaluaciones se deja por sentado el avance en conocimientos y conductas que tuvieron las y los participantes.

También permite que los temas relacionados con la perspectiva de género, formen parte de la cultura institucional, permitiendo que éstos incidan en su actuación cotidiana, atendiendo al respeto y observancia de los derechos humanos como parte estructural, transversal e integral de las actividades institucionales y en su relación con la población. En ese sentido, la apropiación de los conocimientos teóricos, conceptuales y metodológicos, abordados a través de un modelo participativo, inciden en la integración de la información de forma activa y con miras a su aplicación tanto en el ámbito laboral, como en la vida cotidiana de las personas; además de orientarse a la consecución de objetivos y aprendizajes significativos en el tema de la violencia de género y no discriminación.

Cabe señalar que a través de los talleres, se promueve un mayor acercamiento a los lineamientos básicos requeridos para la conducta y el desempeño del funcionariado público, dentro de la normatividad nacional, para el abordaje con perspectiva de

género y de los derechos humanos de todas las políticas públicas y programas. Con ello se contribuye también al cumplimiento de responsabilidades del Estado y del Municipio, como parte de su adhesión a los convenios internacionales, en materia de capacitación y sensibilización para promover cambios en la ideología del funcionariado público, a favor de los temas que abonan a la igualdad de género y mejorar en la calidad de vida de las mujeres y para el intercambio de experiencias y necesidades.

Es importante hacer mención, la necesidad expresa el grupo, de que se generen más espacios de intercambio, diálogo y formación institucionales, relacionados con la perspectiva de género, en donde se integren más personas de la institución y de otras áreas, y que se pueda replicar el conocimiento para generar una estructura institucional encaminada a los mismos objetivos y con una base de conocimientos estandarizada.

Cabe destacar el apoyo y participación activa y respetuosa, de las personas participantes, quienes siempre se mostraron receptivas y comprometidas con el tema, compartiendo sus ideas, experiencias y conocimientos de manera abierta, con lo que se generó un ambiente de aprendizaje sustantivo y con miras a la generación de acciones que contribuyan a la igualdad social entre mujeres y hombres, y de respeto a los derechos humanos.

La interacción del facilitador durante el taller de manera permanente con las y los participantes, facilitó que sus inquietudes, sus cuestionamientos, sus reacciones y las nuevas interrogantes que se producen en el transcurso de la actividad se reflejaran en los trabajos de exposición, los cuales concluyeron con propuestas en cambios actitudinales y de comportamiento, lo cual es un reto que garantiza generar elementos al servicio público más capacitados y con potencial en la resolución de conflictos tomando en cuenta la perspectiva de género y la defensa de los derechos humanos.

VIII. Recomendaciones

Resulta oportuno, como una primera recomendación, poder continuar con un proceso de formación y sensibilización en torno a temas relacionados con la perspectiva de género, así como en el tema específico de la violencia contra las mujeres y la violencia de género. Ya que quienes laboran en la institución son personas con una ideología y formas de actuar aprendidos socialmente y que no necesariamente tienen una formación y conciencia de la desigualdad de género, por lo que fomentar la capacitación continua en dichas temáticas, crea la posibilidad de contar con

elementos estructurales que favorezcan una actuación integral, libre de estereotipos, prejuicios, de respeto a los derechos humanos y con perspectiva de género.

En esta misma línea, es importante que las formaciones en temas relacionados, puedan ampliarse a más personas de la institución, de distintas áreas y de diferentes niveles de toma de decisiones, con la finalidad de promover la transversalización de la perspectiva de género y que las acciones y funciones institucionales, vayan encaminadas a la consecución de sus objetivos en el marco de la igualdad de género y mejora en las relaciones cotidianas en el ámbito laboral y para elevar la calidad de vida de las mujeres.

Por otro lado, es conveniente seguir implementando e impartiendo cursos en los cuales se apliquen recursos didácticos que permitan la participación activa de las personas asistentes, y que se valoren las experiencias y conocimientos que cada persona puede aportar, con ello se impulsa el aprendizaje significativo y por tanto, con mayores posibilidades de impacto en la realidad.

También, como se ha mencionado, la creación de espacios de intercambio de ideas, experiencias y aprendizajes, abre la posibilidad de un mayor conocimiento del funcionamiento, personal y en grupos de trabajo, así como de sus actividades específicas, de conocimiento de las distintas áreas y niveles de ejecución, para un actuar más integrado en las funciones y diversificado en las perspectivas.

El impulso a la formación y especialización del funcionariado público en temas relacionados con la perspectiva de género y para la prevención de la violencia y la discriminación, que se pueda extender a más personas, resulta de las principales áreas de oportunidad en la cual intervenir, con procesos que pueden brindar amplias posibilidades de incidir en el tema de forma positiva y que puede contribuir a mejorar las relaciones laborales, sociales y personales, generando espacios y relaciones de respeto.

Por otro lado, generar un sistema de formación continua y de más profundidad a personas con conocimientos y formaciones previas del tema, permitiría el actuar especializado ante situaciones de violencia de género. Con la posibilidad de generar un sistema propio de réplica de los procesos. En el mismo sentido, es recomendable generar procesos de profesionalización, e incluso de certificación, de acuerdo a las distintas áreas y atribuciones, para contar con perfiles altamente capacitados para dichas acciones.

Bibliografía

- CEDAW, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Sistema naciones unidas, Panamá, 2010. Sitio web: https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2007) Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, Oct 2017, de Gobierno Federal Sitio web: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/lgimh.pdf
- De Beauvoir, S. (1949) El segundo sexo. Editorial Sudamericana. Buenos Aires.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Glosario de Género. Agosto 2018, Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Instituto Nacional de la Mujeres (2007) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Agosto 2018, de Gobierno Federal. p.p.: 01-20 Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178863/ley-general-acceso-mujeres-vida-libre-violencia.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). "Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer (25 de noviembre). Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/violencia2017_Nal.pdf
- Instituto Nacional para las Mujeres. (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de género.
- Instituto Nacional de la Mujeres (2007) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Oct 2017, de Gobierno Federal. Sitio web: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178863/ley-general-acceso-mujeres-vida-libre-violencia.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017) Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf
- Lagarde y De Los Ríos, M. (2011). Cátedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM. El derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia. Agosto, 2018. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/2_MarcelaLagarde_El_derecho_humano_de_las_mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia.pdf



- Organización de las Naciones Unidas, (2014). Los estereotipos de género y su utilización. Oct 2017, de Derechos Humanos. Sitio web: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>
- Vargas, M. (Marzo 2014). ANÁLISIS. Un paso necesario: el trabajo con hombres para avanzar hacia la igualdad de género. Dfensor. Revista de los Derechos Humanos, 03, p.p.: 5-10. Recuperado de: https://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2015/05/DFensor_03_2014.pdf