



Modalidad de Participación I

Instituto Nacional de las Mujeres

MT-TABASCO-20233 Fortalecer las capacidades y habilidades de las Unidades de Género mediante la capacitación presencial de sus integrantes en temas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Manual de Capacitador

Diciembre 2020

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Índice

Introducción.....	2
Justificación.....	3
Objetivo.....	5
Desarrollo.....	6
a) Diagnostico.....	6
b) Delimitación del problema.....	8
c) Delimitación de la región geográfica.....	9
d) Delimitación de la población objetivo.....	10
e) Causas del Problema.....	13
f) Metodología.....	17
Recomendaciones.....	32
Bibliografía.....	35
Anexos.....	37
Actividad A1-19.....	37
Anexo 1 Memoria fotográfica.....	38
Anexo 2 Carta descriptiva.....	40
Anexo 3 Lista de asistencia.....	43
Actividad A11-20.....	44
Anexo 1 Memoria fotográfica.....	45
Anexo 2 Carta descriptiva.....	47
Anexo 3 Lista de asistencia.....	50

Introducción

Para lograr un desarrollo equitativo, integral y sustentable, mediante la participación activa de la sociedad, las dependencias del Gobierno Estatal deben considerar en sus políticas y programas, acciones transversales en diversos rubros, entre los que se encuentran la equidad de género, para lograr la incorporación efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, propiciando las mejores condiciones para el desarrollo de sus capacidades y habilidades

Las Unidades de Género son áreas administrativas adscritas a las dependencias y entidades que conforman a la Administración Pública Estatal, las cuales observan el cumplimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco. Dichas Unidades tienen el objetivo de contribuir en el avance hacia un cambio cultural institucional, donde las relaciones entre mujeres y hombres que laboran en una institución pública y la ciudadanía que acude a dicha institución, se basen en el respeto de los derechos humanos desde la perspectiva de género.

Tomando en cuenta lo anterior, es necesario fortalecer a las Unidades de Género, pues son un mecanismo institucional cuyo propósito principal es realizar acciones en favor a la promoción y fortalecimiento la igualdad entre mujeres y hombres, a evitar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, y a incorporar la perspectiva de género al interior de la Administración Pública Estatal.

Por ello el IEM se ha creado 2 talleres para capacitar a las Unidades de Género. El primero enfocado a reconocer la importancia de la influencia social que ejerce el género en las relaciones entre mujeres y hombres. El segundo es promover el reconocimiento y defensa de los derechos humanos de las mujeres, tanto fuera como dentro, de las instituciones que conforman a la Administración Pública. El documento que a continuación se presenta, ha sido el producto de un largo trabajo que se ha ido realizando durante estos meses de ardua jornada, desde el diseño de ambas capacitaciones así como su implementación y alcances.

Justificación

En la actualidad, aún prevalecen los estereotipos y prejuicios de género en la Administración Pública Estatal, lo que genera resistencia a las acciones pro igualdad, por lo que se vuelven cotidianas las prácticas burocráticas tradicionales que entorpecen el cambio organizacional para la inclusión de la perspectiva de género. La débil coordinación interinstitucional para lograr un enfoque transversal de la perspectiva de género en la atención de los problemas públicos; la ejecución de acciones aisladas y que no trascienden en beneficio de las mujeres y los hombres; la confusión de conceptos como igualdad, equidad, transversalidad e institucionalización, son retos que estas dependencias deben superar, por tal motivo, se requiere fortalecer las capacidades de las Unidades de Género mediante la capacitación de sus integrantes en temas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

La igualdad sustantiva se debe entender como aquella que se encuentra en la práctica y en los hechos. No sólo en el espíritu del texto. De esta manera garantizamos crear, fomentar y ejecutar acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que propicien la no discriminación y equidad entre los géneros, la toma de decisiones, así como acciones afirmativas que garantizan el pleno ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres.

Recordemos que los Derechos Humanos abarcan todos los aspectos de la vida: la salud, la educación, la participación política, el bienestar económico, el no ser objeto de violencia, así como muchos más. Las mujeres y las niñas tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación: esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, y el desarrollo sostenible.

Sin embargo, millones de mujeres del mundo entero siguen siendo víctimas de la discriminación, independiente de si forman parte o no de la Administración Pública:

- Las leyes y las políticas prohíben a las mujeres el acceso a la tierra, la propiedad y la vivienda, en términos de igualdad.

- La discriminación económica y social se traduce en opciones vitales más reducidas y más pobres para las mujeres, lo que las hace más vulnerables a la trata de personas.
- La violencia de género afecta por lo menos al 30% de las mujeres del mundo.
- A las mujeres se les niegan sus derechos a la salud sexual y reproductiva.
- Las defensoras de los derechos humanos son relegadas al ostracismo por sus comunidades, que las consideran una amenaza a la religión, el honor o la cultura.
- La función esencial que las mujeres desempeñan en la paz y la seguridad suele pasarse por alto, así como los peligros específicos que afrontan en las situaciones de conflicto.

Por lo anterior, se necesita que las Unidades de Género que vigilen que los derechos de las mujeres sean protegidos a través de la Igualdad Sustantiva entre las personas que laboran para el Estado, con miras de extender dicha igualdad hacia la Ciudadanía. Las Unidades de Género tienen la potencialidad de mejorar la calidad de vida de las Mujeres que forman parte del servicio público, siempre y cuando sus acciones se enfoquen a la construcción de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todo tipo de discriminación.

Objetivo

a) Objetivo General

Fortalecer las capacidades y habilidades de las Unidades de Género mediante la capacitación presencial de sus integrantes en temas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

b) Objetivos Específicos

- Describir, a partir de información científica, los diversos conceptos que se relacionan con los términos Sexo y Género, para dar los primeros pasos para una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, lo que fortalecería las capacidades Unidades de Género en sus dependencias correspondientes.
- Reflexionar sobre la autonomía de las mujeres para ejercer sus derechos sexuales y reproductivos, elementos de importancia de su sexualidad, con la finalidad de derribar los estereotipos de género que obstaculizan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, que las Unidades de Género deben promover en sus dependencias correspondientes.

Desarrollo

a) Diagnostico

La igualdad de género sigue siendo una promesa para las mujeres mexicanas, a pesar de los importantes avances que en este tema se han experimentado en el país en las últimas tres décadas. Si bien hoy las mujeres somos más libres y gozamos de mayores derechos, seguimos enfrentando diversas inequidades, y una profunda desigualdad en términos económicos y laborales. Cárdenas¹ expone que en 2019, la brecha de género laboral, es decir, las diferencias que existen entre hombres y mujeres al realizar las mismas actividades productivas, es un importante rezago que afecta a todas las trabajadoras de México, pero que se agudiza en el caso de las mujeres que viven en comunidades rurales y suburbanas.

Lo mismo ocurre en el ámbito empresarial, no se gana lo mismo siendo socia capitalista de una compañía, en comparación con lo que perciben los inversionistas masculinos. De acuerdo con un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la participación laboral femenina de la región sigue siendo 30 puntos inferior a la de los hombres. Esto quiere decir que de cada 100 hombres entre 25 y 54 años, 94% trabaja o recibe algún tipo de ingreso, mientras que -en promedio- de cada 100 mujeres solo 64% forman parte de la fuerza laboral.²

En México esa proporción incluso es menor a la media del continente, pues solo un 58.5% de las mujeres, en el rango de edad mencionado, trabajan o están disponibles para laborar. Estas inequidades se profundizan si nos enfocamos en las mujeres que no viven en la ciudad, mientras que 76.4% de las féminas que habitan en una urbe mexicana forman parte de la población económicamente activa, esa misma situación solo está presente en 61% de las mujeres rurales, según el reporte del BID³.

¹ Cárdenas, José, *Inequidad y desigualdad laboral: el signo de las mujeres en México*, 8 de marzo de 2019, <https://josecardenas.com/2019/03/inequidad-y-desigualdad-laboral-el-signo-de-las-mujeres-en-mexico/>

² Idem

³ Idem

Adicionalmente, las mujeres con bajo nivel educativo, no indígenas, casadas, con hijos pequeños, y con cónyuges con bajos ingresos, ganan sueldos inferiores a los que perciben las mujeres que cuentan con estudios universitarios o permanecen solteras y sin hijos. Es decir, lamentablemente, ser madre trabajadora en México sigue siendo una desventaja. En todo el mundo, las mujeres reciben un salario inferior al de los hombres a pesar de realizar trabajos de igual valor. Esta desigualdad no solo es un obstáculo para el desarrollo profesional femenino, sino también para el crecimiento de los países, pues se ha comprobado que las sociedades más inclusivas, con menos desigualdades de género, también son las más desarrolladas y las que experimentan un mayor crecimiento económico.⁴

Además de las brechas salariales y de inclusión laboral, las mujeres en México también padecen violencia en el espacio de trabajo. No solo se trata de acoso sexual, como comúnmente se cree, sino también de toda una diversidad de conductas que suelen estar normalizadas entre jefes y directivos, que en realidad son violencia contra el sexo femenino. Negar una contratación por el solo hecho de ser mujer, o hacerlo porque se trata de una mujer casada y con hijos; descalificar el trabajo que se realiza, negar un permiso o el periodo de lactancia, y obligar a que se firme una renuncia si la trabajadora decide embarazarse, son solo unos ejemplos de la violencia que suele ejercerse contra la mujer en el ámbito laboral. Se trata de actitudes y conductas que en muchos centros de trabajo pueden ser comunes y generalizadas, aunque ya están tipificadas como violencia laboral, de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.⁵

Xantomila⁶ señala que para 2020, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral disminuyó de 45 a 39 por ciento en los últimos meses, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). La autora menciona que Ana Escoto, académica de la facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, expuso que las mujeres son expulsadas más fácilmente del ámbito de trabajo, entre otros factores, debido a

⁴ Idem

⁵ Idem

⁶ Xantomila, Jessica, *Se reduce de 45 a 39% la participación de la mujer en el mercado laboral*, La Jornada, 7 de septiembre de 2020, <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/09/07/se-reduce-de-45-a-39-la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-9432.html>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

las actividades en las que se insertan, relacionadas con los servicios, muchos de los cuales no fueron catalogados como esenciales en el contexto del confinamiento por la emergencia sanitaria.⁷

En mayo pasado, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos alertó que el paro de la actividad económica afectaría más a las mujeres, por lo que la brecha de género podría aumentar, ya que la proporción de féminas (45.4 por ciento) en actividades no esenciales era mayor que la que estaban en la categoría de esenciales (33.68 por ciento), en tanto que en los hombres los porcentajes eran de 54.6 y 66.3 por ciento, respectivamente. En el reporte de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente a julio de 2020, la población económicamente activa fue de 52.6 millones de personas, con una tasa de participación de 39.2 por ciento en las mujeres en edad de trabajar y de 72.2 por ciento en los hombres.⁸

b) Delimitación del Problema

Las actividades de esta meta desarrollaron a partir de un enfoque constructivista, centrado en el desarrollo de competencias. Dichas actividades tuvieron como finalidad responder a la pregunta **¿Qué impacto tendría en las Unidades de Género del Estado de Tabasco, en sus capacidades y habilidades para fomentar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, si les capacita en materia de Derechos Humanos?** Para ello se delimito las actividades a las 52 Unidades Género que se ubican dentro y en la periferia del municipio del Centro, donde se aplicaría capacitaciones enfocadas en dos tópicos: 1) Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social y 2) El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia.

Dichas capacitaciones se aplicaron en primera instancia a las y los Enlaces de Género, y en segunda instancia al personal que está adscrito a las Unidades de Género. Las capacitaciones se realizaron a través de la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco.

⁷ Idem

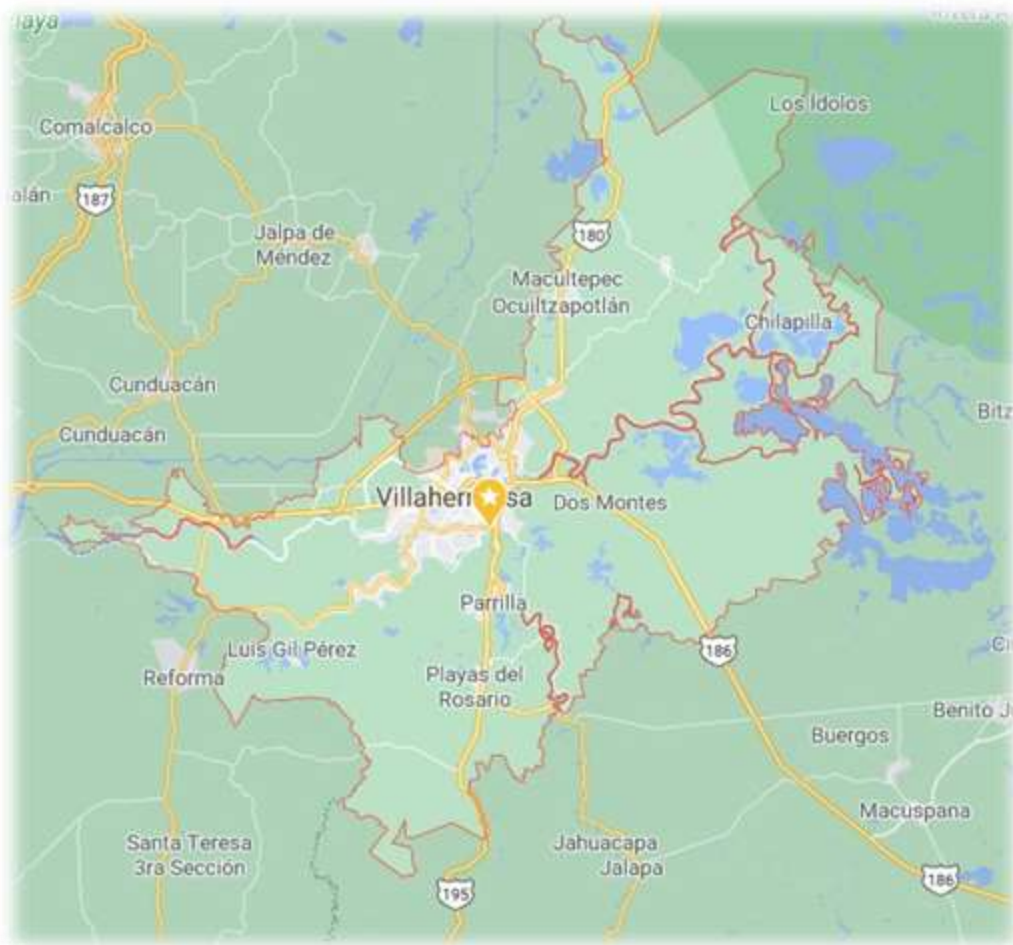
⁸ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

c) Delimitación de la región geográfica

Para la realización de las actividades de la **Meta MT-TABASCO-20233 Fortalecer las capacidades y habilidades de las Unidades de Género mediante la capacitación presencial de sus integrantes en temas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres**, se seleccionó el municipio del Centro, debido a que las Unidades de Género se ubican dentro o en la periferia de dicho municipio, ya que en este se ubica la Ciudad de Villahermosa, la cual es capital del Estado de Tabasco y es la Sede de la Administración Pública Estatal 2019-2024.

Mapa 1. Mapa del Municipio del Centro, Tabasco



Fuente: INEGI-México 2020

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

d) Delimitación de la población objetivo

Las Unidades de Género nacen de la necesidad de promover la igualdad y equidad sustantiva entre mujeres y hombres, desde la perspectiva de Género, en las Dependencias que forman parte de la Administración Pública Estatal y Municipal. Dicha necesidad se origina de las acciones que a nivel nacional e internacional se establecen para disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres. Una Unidad de Género debe contar con una serie de características, dentro de la Dependencia en la que se ha constituido, para cumplir sus funciones con efectividad⁹:

- Poseer recursos financieros, materiales y humanos, para realizar sus funciones.
- Contar con una infraestructura, es decir, espacios físicos para realizar sus funciones.
- Ser parte de la normatividad interna de la Institución, es decir, aparecer en el reglamento interior y estructura orgánica.
- Generar políticas y programas públicos relacionados con la Perspectiva de Género.
- Gestionar, en algunos casos, un presupuesto propio para el desempeño de sus atribuciones.
- Contratar a personal con perspectiva de género en el ámbito de su competencia o en su defecto, capacitar al personal con el que se cuenta en dicha perspectiva.

En el caso de Tabasco, se ha contabilizado un total de 52 Unidades de Género, las cuales pertenecen a diferentes dependencias que forman parte o están relacionadas a la Administración Pública Estatal. El Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco ha procurado construir fuertes vínculos con dichas Unidades, al reconocer la importancia estratégica que las Dependencias, en donde se localizan, representan en la lucha por lograr la igualdad y equidad sustantiva ente mujeres y hombres.

A continuación se expone las Dependencias del Estado de Tabasco, que cuentan con una Unidad de Género:

⁹ *Unidad de Género*, Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, INMUJERES, cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/nlmeta6_1.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Tabla 1. Unidades de Género del Estado de Tabasco 2020

1° Bloque	2° Bloque	3° Bloque	4° Bloque
<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Gobierno • Secretaría de Bienestar Sustentabilidad y Cambio Climático • Coordinación General de Asuntos Jurídicos • Secretaría para el Desarrollo Energético • Secretaría de Educación • Secretaría de Finanzas • Secretaría de la Función Pública • Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental • Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Forestal y Pesca • Secretaría de Cultura • Secretaría para el Desarrollo Económico y Competitividad • Secretaría de Ordenamiento Territorial y Obras Públicas • Consejo de Ciencias y Tecnología del Estado de Tabasco 	<ul style="list-style-type: none"> • CONALEP Tabasco • Secretaría de Salud • Secretaría de Movilidad • CECyTE Tabasco • Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado • Instituto de Protección Civil del Estado de Tabasco • Servicio Estatal de Empleo • Secretariado Estatal de Seguridad Pública • Órgano Superior de Fiscalización del Estado de Tabasco • Comisión Estatal de Conciliación y Arbitraje Médico • Instituto para el Fomento de las Artesanías de Tabasco • Instituto de Vivienda de Tabasco • Museo Interactivo Papagayo 	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto de la Juventud y el Deporte de Tabasco • Coordinación General para la Regularización de la Tenencia de la Tierra • Instituto de la Defensoría Pública • Sistema Estatal de Administración de Bienes Asegurados, Abandonados o Decomisados del Estado de Tabasco • Coordinación General de Vinculación con el COPLADET • Tribunal de Justicia Administrativa • Dirección General del Trabajo y Prevención Social • Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado • Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco • Junta Especial número 3 de Conciliación y Arbitraje del Estado • Comisión Estatal de Agua y Saneamiento • Tribunal Superior de Justicia • Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana 	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Radio y Televisión de Tabasco • Junta Estatal de Caminos • Tribunal Electoral de Tabasco • Universidad Intercultural del Estado de Tabasco • Instituto Tecnológico de Villahermosa • Universidad Tecnológica de Usumacinta • Instituto Tecnológico Superior de Macuspana • Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco • Universidad Tecnológica de Tabasco • Unidad de Información del Ejecutivo • Tecnológico Nacional de México Campus los Ríos antes Instituto Tecnológico Superior de los Ríos • Universidad Politécnica del Centro • Colegio de Bachilleres de Tabasco

Fuente: Elaboración Propia

A la par de las Unidades de Género, es posible identificar dos figuras que tienen como objetivo establecer un compromiso institucional para coordinar acciones de vinculación interinstitucional: los Enlaces de Género y las Mesas Interinstitucionales. Los **primeros** tienen como funciones¹⁰: coordinar actividades a realizar en conmemoración de eventos relacionados con el tema de mujeres y género; participar en diferentes mesas interinstitucionales con el Instituto Estatal de las Mujeres u otras Dependencias en temas de género; atender los diferentes requerimientos de información solicitados por el Instituto Estatal de las Mujeres en cumplimiento a ordenamientos nacionales e internacionales en Materia de Igualdad y Equidad de Género; y realizar solicitudes al Instituto Estatal de las Mujeres, mayormente sobre sensibilización y capacitación en género, para atender compromisos institucionales del área en materia de género. Mientras que las **segundas** tienen como características¹¹: el no poseer con una infraestructura formal (no tiene atribuciones por normatividad interna); el no establecer políticas y programas públicos relacionados con la Perspectiva de Género; el no requerir

¹⁰ Ibidem p. 7

¹¹ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

presupuesto propio para el desempeño de sus acciones; el no contar con personal especialista en temas de género (Intervienen todo tipo de personas) pero si con el apoyo y asesoría del Instituto Estatal de las Mujeres.

Finalmente, es necesario mencionar que las Unidades de Género deben cumplir con los siguientes objetivos¹²:

1.- Proponer y generar cambios en las estructuras institucionales que se reflejen en los objetivos, las agendas de trabajo, el diseño, la instrumentación, el seguimiento y la evaluación de planes y proyectos tendientes a generar políticas con Perspectiva de Género. Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las Políticas Públicas en favor de la igualdad y la Equidad de Género.

1.1 Impulsar y orientar la planeación, programación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.

1.2 Generar estrategias que permitan incorporar la perspectiva de género que los planes, programas, proyectos y presupuestos de las Dependencias y entidades.

1.3 Diseñar estrategias que permitan incorporar en la ejecución de los Programas Sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos del Programa Especial de Equidad de Género en los ámbitos económico, político, social y cultural.

2.- Generar e Implementar un plan de acción que permita atender las áreas de oportunidad de acuerdo a lo que marca el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

2.1 Implementar un programa estratégico de capacitación y profesionalización de servidores y servidoras públicas en materia de género.

2.2 Generar un programa de trabajo de acuerdo a los objetivos y estrategias enmarcadas en el programa Especial de Equidad de Género.

¹² Ibidem pp. 15-16

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

e) Causas del problema

1) La desigualdad de género

Cabrero señala¹³ que socialización en función del sexo provoca la desigualdad de género. Esta socialización se produce incluso antes del nacimiento: desde el momento en el que en el embarazo se identifica si el bebé será un niño o una niña se inicia un largo proceso de socialización cuyo resultado es la diferenciación de las personas como hombres o mujeres. A partir de la perspectiva de género es posible comprender que la aplicación del sistema sexo-género en el proceso de socialización construye a nivel social un conjunto de creencias en las que a cada género se le asignan unos comportamientos determinados.

1.1 La diferencia entre sexo y género

A los roles de cada género se les otorga distinta importancia según una jerarquía de valores, posicionando a las mujeres en inferioridad. Así surgen los estereotipos que contribuyen al mantenimiento de las desigualdades entre hombres y mujeres. El concepto “sexo” hace referencia exclusivamente a las características físicas que diferencian biológicamente a las personas como hombres y mujeres. Sin embargo, el concepto “género” es una construcción social basada en la asignación de diferentes roles en función del sexo. Esto quiere decir que el género se emplea para describir aquellas características socialmente construidas de forma diferencial para mujeres y hombres. Las diferencias sociales que encontramos en la sociedad actual entre hombres y mujeres son el resultado del aprendizaje del sistema sexo-género.¹⁴

1.2 El sistema sexo-género: una teoría sobre la desigualdad

El sistema sexo-género es un modelo teórico que explica cómo se produce la socialización de género. Esta teoría identifica lo natural con lo socialmente construido y establece que el sexo en sí mismo no es la causa de la desigualdad entre mujeres y hombres, sino su posición de género socialmente construida. Este sistema produce un conjunto de

¹³ Cabrero Aparicio, Eva María, *Causas de la desigualdad de género: socialización diferencial*, Psicología y Mente, <https://psicologiymente.com/social/causas-desigualdad-genero>

¹⁴ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

normas sociales aprendidas e interiorizadas que vertebran las conductas de ambos sexos y condicionan la percepción e interpretación de la realidad social. En consecuencia generan una socialización diferencial. Las desigualdades biológicas se traducen en desigualdades sociales, políticas y económicas entre mujeres y hombres que generan sexismo, siendo las mujeres las más desfavorecidas en este proceso. Desde el nacimiento las personas aprenden las conductas, actitudes, roles y actividades que corresponden a las características determinadas por la pertenencia a uno u otro sexo, desarrollando así la identidad de género y los roles de género.¹⁵

1.3 Los roles de género y la construcción de la identidad

La identidad de género es la adscripción a uno u otro sexo, es decir, la identificación como hombre o mujer. A partir de esta identificación de género se desencadena el desarrollo de un proceso de diferenciación específico en el que se aprenden los roles de género. Los roles de género implican asumir como propias las representaciones sociales sobre la masculinidad y feminidad a través de los diversos agentes de socialización: la familia, el sistema educativo, los medios de comunicación, la cultura, la comunidad, las instituciones, etc. Esta socialización se mantiene durante toda la vida. A través de las interacciones con otras personas se aprenden e interiorizan los valores, las actitudes, las expectativas y los comportamientos propios de cada sociedad con el fin de desenvolverse en la misma.¹⁶

1.4 La socialización diferencial entre mujeres y hombres

La teoría de la socialización diferencial de Walker y Barton (1983) explica cómo las personas, en su proceso de iniciación de la vida social y cultural y a partir de la influencia de los agentes socializadores, adquieren identidades diferenciales de género que conllevan actitudes, conductas, códigos morales y normas estereotipadas de la conducta asignada a cada género. La clave del proceso de socialización diferencial es la congruencia entre los mensajes emitidos por todos los agentes de socialización. Ésta facilita la asunción y la internalización por cada individuo hasta el punto de considerar que se trata de algo propio, de

¹⁵ Idem

¹⁶ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

su personalidad, produciendo que piense y se comporte en concordancia. Así los niños y niñas asumirán desde la infancia los roles tradicionales masculino y femenino como propios¹⁷.

- *Los roles masculinos: trabajo y ambición.* La socialización de los niños en el rol tradicional masculino se centra en producir y progresar en el ámbito público. Se espera de ellos que obtengan éxitos en este ámbito ya que se les prepara y educa para que su autoestima y su gratificación provengan del ámbito público. A los hombres se les reprime en la esfera afectiva potenciando libertades, talento y ambiciones diversas que faciliten la autopromoción. Reciben bastante estímulo y poca protección, lo que los orienta hacia la acción, lo exterior, lo macrosocial y la independencia. A los hombres se les inculca el valor del trabajo como una obligación prioritaria y definitoria de su condición¹⁸.
- *Los roles femeninos: familia y hogar.* En el caso de las niñas el proceso de socialización en el rol tradicional femenino se centra en su preparación para la reproducción y su permanencia en el ámbito privado. Se espera de ellas que sus éxitos provengan de este ámbito, que conformará tanto su fuente de gratificación como de su autoestima. De modo opuesto a los hombres, se reprimen sus libertades, talentos y ambiciones que faciliten la autopromoción, fomentando la esfera afectiva. Reciben poco estímulo y bastante protección, lo que las orienta hacia la intimidad, lo interior, lo microsocioal, la dependencia y el valor del trabajo no se les inculca como una obligación prioritaria ni definitoria de su condición.¹⁹

Todos estos valores y normas son denominados mandatos de género, es decir, aquellas normas sociales implícitas que no reflejan lo que son los hombres y las mujeres sino cómo deben o deberían ser y lo que se espera de cada uno de ellos.

1.5 Los agentes socializadores: cómo se refuerzan los roles de género

El proceso de socialización diferencial en función del género se produce a través de diferentes refuerzos y modelos. El refuerzo diferencial se produce cuando hombres y mujeres son premiados o castigados por distintos comportamientos, intereses o expresión de

¹⁷ Idem

¹⁸ Idem

¹⁹ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

emociones. Gran parte de este aprendizaje se produce en los primeros años de vida a través del modelado, es decir, del aprendizaje a través de la observación de las conductas de otras personas y las consecuencias que dicha conducta tenga para el modelo. Esta influencia normativa e informativa se produce a través de los agentes de socialización. Los principales agentes socializadores son²⁰:

- La familia: Los primeros modelos que el niño/a va a tener son los miembros de su familia y poseen un importante papel en la primera etapa de la vida como transmisores de conductas, valores, etc., a través del modelado y el aprendizaje por vía emocional. Diversos estudios indican que el papel más importante de la familia radica en la regulación de actividades tipificadas en función del sexo.
- El sistema educativo: El sistema educativo es la estructura social que mejor refleja las creencias y valores dominantes. Su influencia en el mantenimiento de las diferencias se produce a través del currículo oculto y los procesos de interacción social que se producen en el sistema educativo.

Existen cuatro aspectos de la socialización diferencial que contribuyen al currículo oculto: la distribución de hombres y mujeres en el sistema educativo, que actúa como modelo de roles para los estudiantes; el material educativo y los libros de texto, que tienden a reproducir los estereotipos de género; la organización y las prácticas escolares, que reproducen las elecciones de actividades tradicionales de género; y las expectativas y actitudes del profesorado, que afectan a las expectativas que los alumnos tienen de sí mismos.

Respecto a los procesos de interacción social, también se han observado diferencias de interacción en el aula, diferencias de atención por parte de los profesores, en la distribución de espacios de juego, etc.

²⁰ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

- *Los medios de comunicación:* Es la influencia informativa que a través de una regulación selectiva presenta unos modelos culturales estereotipados basados en ideales de hombres y mujeres que no se corresponden con la realidad. Influyen en la percepción que tenemos tanto de los hombres y mujeres en general como de nosotros mismos.

Para lograr la eliminación de las desigualdades basadas en el género es necesario comprender que el origen de la desigualdad se basa en la socialización diferencial y que dicha socialización es un proceso que se autojustifica; es decir, produce que hombres y mujeres se comporten de forma diferente y desarrollen su actividad en ámbitos distintos.

La socialización diferencial contribuye a confirmar la creencia de que los sexos son diferentes y a justificar la necesidad de seguir perpetuando las diferencias socialmente construidas. Puesto que la clave para continuar manteniendo este proceso diferencial es la congruencia entre los mensajes de que emiten los agentes de socialización, sería útil emplearlos como una vía para el cambio y promover a través de los mismos mensajes congruentes que eliminen las desigualdades basadas en el género.

f) Metodología

Esta metodología corresponde al Capítulo V del Programa de Capacitación Institucional en materia de Género del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, el cual fue aprobado en noviembre de 2020 por un Consejo Directivo presidido por el Gobernador del Estado de Tabasco²¹. Dicha metodología se implementó en todas las metas del Programa de Transversalidad 2020, Modalidad de Participación 1. Esta homologación facilitó el cumplimiento de dichas metas a través de la modalidad mixta (Presencial-Virtual), ante el complicado Panorama Nacional y Estatal derivado de la Pandemia COVID-19. Derivado de lo anterior, se propone su instauración para la realización de las metas del Programa de Transversalidad 2021.

1) Fundamentos de la educación por competencias

²¹ Ley del Instituto Estatal de las Mujeres en el Estado de Tabasco. Ley publicada en el Suplemento "C" Periódico Oficial 6187 de fecha 22 de diciembre de 2001. Última Reforma publicada en el Sup. "D" AL P.O. 7999 de 04-mayo-2019.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Rodríguez²² plantea que la educación por competencias es un modelo de instrucción basado en la enseñanza de conocimientos de tal forma que se sitúen en un contexto específico en el cual se puedan implementar. De esta manera, lo asimilado se entiende como útil y necesario, ya que está construido para ayudar a las y los estudiantes a prepararse para situaciones reales. El autor señala que *frente a la educación tradicional, que se centra en la memorización de datos puros sin una gran relevancia para los estudiantes, la educación por competencia se enfoca en la adquisición de conocimientos mediante la experimentación y la práctica. Es un enfoque mucho más dinámico en el que los alumnos dejan de ser meros receptores de información.*²³ La educación por competencias se sostiene en dos principios esenciales: la funcionalidad y la significatividad de los aprendizajes. Para lograr estos dos objetivos, aparte de transmitir conocimientos, las y los estudiantes identifican, analizan y moldean sus valores, sus destrezas y sus habilidades.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades A1-19 Taller 8 horas y A11-20 Talleres sobre Derechos Humanos de las Mujeres, las cuales tienen como propósito que las personas que representan a las 52 Unidades de Género del Estado de Tabasco; desarrollen competencias en torno al respeto y defensa de los derechos que están vinculados con el ejercicio de la sexualidad por parte de las mujeres así como de la manera como el género impacta en la dinámica social entre mujeres y hombres.

1.1 Fundamentos del paradigma constructivista.

Castillero²⁴ plantea que el constructivismo observa el aprendizaje como un proceso de adquisición y consolidación de información basado en los procesos mentales del aprendiz. La persona es un elemento activo en este proceso, anexionando información o modificando sus esquemas mentales en base a las experiencias que viva, intentando dar al mundo que le rodea un significado. Tal y como puede entreverse en su nombre, para esta corriente teórica el

²² Rodríguez Puerta, Alejandro. *Enfoque por competencias: características y fundamentos*, Lifeder.com, <https://www.lifeder.com/enfoque-competencias/>

²³ Idem

²⁴ Castillero Mimenza, Oscar, *Conductismo y Constructivismo en Psicología: bases teóricas y diferencias*, Psicología y mente, <https://psicologiymente.com/psicologia/conductismo-constructivismo-psicologia>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

aprendizaje se logra ante la construcción y reconstrucción de estructuras cuyos cimientos son los conocimientos previos, y cuyo elemento de unión con los nuevos conocimientos es la capacidad de dotarles de un sentido dentro del sistema. Así, si se aprende no es simplemente porque se adquiera una información externa, sino porque a partir de examinar las características de lo nuevo se va a extraer un significado propio de dicha información. Posteriormente lo aprendido, qué será lo que se ha comprendido y a lo que se le ha podido dotar de significado, podrá ser generalizado.

Para esta corriente, según Castillero²⁵, el ambiente y los estímulos son en efecto importantes, pero se considera que lo primordial es la interacción entre las variables externas e internas de la persona. En situaciones de aprendizaje se tiene en cuenta lo que se viene a conocer como triángulo interactivo, que se refiere a la interacción mantenida entre las características del aprendiz, el material a aprender y la persona o cosa que transmite la información. Estos tres elementos se van a afectar mutuamente y van a permitir o no la adquisición del material de un modo significativo por parte del que aprende. El papel de la o el instructor no es directivo, sino que debe facilitar una guía para que el aprendiz sea capaz de extraer sus propias conclusiones de la realidad. Dicha guía ejercida contribuye a que el aprendizaje genere un significado compartido y adaptativo para con el medio. Se deben facilitar las ayudas pertinentes y ajustadas a cada caso de manera que quien adquiere conocimiento pueda empezar a hacerlo y según empieza a dominar el material estas se han de ir retirando (en un proceso denominado andamiaje). De este modo la persona puede alcanzar su máximo potencial posible, yendo más allá de lo que puede aprender por sí mismo gracias a la dotación de ayudas externas.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades *A1-19 Taller 8 horas y A11-20 Talleres sobre Derechos Humanos de las Mujeres*, cuyos contenidos temáticos, en relación a las mujeres y su derecho a ejercer la sexualidad sin violencia así como la influencia del género en la interacción social, están vinculados de tal manera que las y los participantes construyan un aprendizaje integral, que impacte significativamente en el medio que les rodea.

²⁵ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

1.2 Fundamentos de la teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel

Torres²⁶ señala que la idea de aprendizaje significativo con la que trabajó Ausubel es la siguiente: el conocimiento verdadero solo puede nacer cuando los nuevos contenidos tienen un significado a la luz de los conocimientos que ya se tienen. Según Torres²⁷ para que se produzca el aprendizaje significativo, es necesario buscar de forma activa una vinculación personal entre los contenidos que aprendemos y aquellos que ya habíamos aprendido. Ahora bien, en este proceso hay espacio para encontrar diferentes matices. David Ausubel distingue entre tres clases de aprendizaje significativo:

El *aprendizaje de representaciones* se trata de la forma más básica de aprendizaje. En ella, la persona otorga significado a símbolos asociándolos a aquella parte concreta y objetiva de la realidad a la que hacen referencia, recurriendo a conceptos fácilmente disponibles. El *aprendizaje de conceptos* es parecido al anterior y se apoya en él para existir, de modo que ambos se complementan y "encajan" entre sí. Sin embargo, hay una diferencia entre ambos. En el aprendizaje de conceptos, en vez de asociarse un símbolo a un objeto concreto y objetivo, se relaciona con una idea abstracta, algo que en la mayoría de los casos tiene un significado muy personal, accesible solo a partir de nuestras propias experiencias personales, algo que hemos vivido nosotros y nadie más. Y el *aprendizaje de proposiciones* del cual el conocimiento surge de la combinación lógica de conceptos. Por eso, constituye la forma de aprendizaje significativo más elaborada, y a partir de ella se es capaz de realizar apreciaciones científicas, matemáticas y filosóficas muy complejas. Como es un tipo de aprendizaje que demanda más esfuerzos, se realiza de modo voluntario y consciente. Por supuesto, se sirve de los dos anteriores tipos de aprendizaje significativo.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades A1-19 Taller 8 horas y A11-20 Talleres sobre Derechos Humanos de las Mujeres, a través de las tareas que se derivaban de los ejes temáticos de ambas capacitaciones, las cuales evocaban las vivencias que las y los participantes han enfrentado en relación a las mujeres que

²⁶ Torres, Arturo, *La teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel*, Psicología y mente, <https://psicologiymente.com/desarrollo/aprendizaje-significativo-david-ausubel>

²⁷ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

ejercen su sexualidad y los derechos humanos que se vinculan con dicho ejercicio así como las ocasiones en la que el género impactó significativamente en sus relaciones sociales con mujeres y hombres, con la finalidad de conectar el aprendizaje con sus experiencias de vida.

1.3 Fundamentos de la teoría psico-genética de Jean Piaget

El psicólogo suizo Jean Piaget propuso que durante el aprendizaje se desarrolla el siguiente proceso: esquema, asimilación, acomodación²⁸. El primero se describe como una estructura mental determinada que puede ser transferida y generalizada. Para Piaget, el esquema representa lo que puede repetirse y generalizarse en una acción; es decir, el esquema es aquello que poseen en común las acciones, por ejemplo “empujar” a un objeto con una barra o con cualquier otro instrumento. Un esquema es una actividad operacional que se repite (al principio de manera refleja) y se universaliza de tal modo que otros estímulos previos no significativos se vuelven capaces de suscitarse. El segundo consiste en la incorporación de los objetos dentro de los esquemas, esquemas que no son otra cosa sino el almacén de acciones que el hombre puede reproducir activamente en la realidad. De manera global se puede decir que la asimilación es el hecho de que el organismo adopte las sustancias tomadas del medio ambiente a sus propias estructuras. Y el tercero implica una modificación de la organización actual en respuesta a las demandas del medio. Es el proceso mediante el cual el sujeto se ajusta a las condiciones externas. La acomodación no sólo aparece como necesidad de someterse al medio, sino se hace necesaria también para poder coordinar los diversos esquemas de asimilación.

Piaget también planteó que la inteligencia comienza a desarrollarse a partir de la infancia, extendiéndose su crecimiento a lo largo de la vida del ser humano hasta su

²⁸ Guerrero Hernandez, Jorge Alberto, *Piaget y las etapas del desarrollo cognitivo: ideas clave*, Docentes al día, 23 de enero de 2019, <https://docentesaldia.com/2019/01/23/piaget-y-las-etapas-del-desarrollo-cognitivo-ideas-clave/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

fallecimiento. El considera que dicha inteligencia se consolida en los primeros años de la persona, identificando 4 etapas fundamentales²⁹:

- *Etapas sensoriomotora (desde el nacimiento hasta los dos años):* Es la fase en la que niñas y niños comienzan a interactuar con el mundo exterior, interesándose por los estímulos que le proporciona. Entre otras características resaltantes de este estadio del desarrollo, destacan la capacidad innata para distinguir el habla de otro tipo de sonidos, la comunicación a través del llanto durante el primer año de vida, la pronunciación de primeras palabras y oraciones cortas a partir de los 12 meses, el interés por actividades lúdicas que generen reacciones sensoriales (cosquillas, colores brillantes, canciones o sonidos, etc.) y la repetición de actividades, como una forma de comprender mejor lo que ocurre en el mundo exterior (lanzar repetidamente un juguete, tirar de una manta, etc.).
- *Etapas pre operacional (desde los dos hasta los siete años):* Esta etapa de desarrollo cognitivo, caracterizada por el ingreso de las niñas y los niños al sistema educativo formal, implica el desarrollo de la lógica y el uso de categorías para clasificar los objetos y la realidad. Algunos eventos propios de esta fase, son las primeras interacciones sociales fuera del contexto familiar, la ampliación del vocabulario (debido a la interacción social y el aprendizaje escolar), el desarrollo de la empatía y la capacidad para interpretar roles, separándolos de la realidad, el pensamiento de carácter egocéntrico (centrado en sus necesidades). Las niñas y los niños sienten mucha curiosidad por entender el mundo, por lo que suele preguntar el “por qué” de las cosas.
- *Operaciones concretas (desde los siete hasta los once años):* Las niñas y los niños comienzan a aprender y poner en práctica operaciones matemáticas simples que estimulan su pensamiento lógico ($2+2=4$). También pueden apreciarse otros avances, tales como la capacidad para ser empático (puede entender cómo se sienten otras personas), el desarrollo del pensamiento lógico en una etapa inicial y el pensamiento abstracto no está desarrollado, lo cual les impide comprender temas complejos.

²⁹ *Etapas de desarrollo de Piaget.* Significados.com., 24 de marzo de 2020, <https://www.significados.com/etapas-de-desarrollo-de-piaget/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

- *Operaciones formales (desde los once años en adelante):* La última etapa del desarrollo cognitivo va desde la pre adolescencia hasta la edad adulta . En esta fase es posible notar avances en varios aspectos como el desarrollo de una mayor capacidad para generar conclusiones abstractas a partir del pensamiento lógico así como la comprensión de la existencia de formas de pensamiento distintas a la suya, especialmente durante los primeros años de la adolescencia. A partir de esta etapa de desarrollo los niños comienzan a plantearse hipótesis por sí mismos, incluso sobre aspectos de la realidad que aún desconocen.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades *A1-19 Taller 8 horas y A11-20 Talleres sobre Derechos Humanos de las Mujeres*, las cuales se construyeron tomando en cuenta la etapa de desarrollo psicogenética en la que se encuentran las y los participantes, es decir, la etapa de operaciones formales, la cual inicia en la adolescencia de las personas y concluye con el fallecimiento de estas. Dicha etapa establece las pautas para definir las habilidades y capacidades de las Unidades de Género, con respecto a la interacción social y su relación con el género así como la manera como las mujeres pueden ejercer su sexualidad libre de violencia.

2) Los nuevos paradigmas de la educación por competencias.

Para 2016, se consideraba que los antiguos paradigmas de la enseñanza coincidían en una visión de un mundo compartido por un grupo de científicos que implica explícitamente una metodología específica, sea cualitativa o cuantitativa caracterizada por problemas, procedimientos, técnicas, vocabularios y tendencias interpretativas adaptada por una comunidad de programadores y desarrolladores en principios metodológicos cuyo núcleo central es incuestionable en cuanto que únicamente trata de resolver uno o varios problemas claramente delimitados, este enfoque particular o filosofía que está diseñado para soluciones. Este igual está delimitado en el tiempo en cuanto a aceptación y uso.

Para 2020, las cosas han cambiado. Triana³⁰ señala que el sistema educativo tradicional es un fracaso para la sociedad actual. A partir de una serie de aportaciones de expertos en el tema de la educación, la autora considera que hay insuficiencias en la activación y en el proceso de enseñanza, por lo que es necesaria una transformación profunda en la educación, específicamente en sus estructuras y prácticas formativas, y que las competencias deberían ser reforzadas en aspectos hasta ahora no suficientemente estimados: el desarrollo de la autoestima, empatía y habilidades de comunicación de las y los alumnos. El antiguo paradigma estaba sumido en el ritmo de la clase magistral, la cual es ininterrumpido y unidireccional, y aunque no toda la población estudiantil aprenda con la misma cadencia, hay un cierto porcentaje de la clase que se aburre y otro que pierde la sintonía por miedo a preguntar o participar. Y cuando llega el momento de la evaluación, que es la herramienta acostumbrada para medir el conocimiento, por supuesto que, sin entender los temas y sin tener interés en estos, no arrojarían resultados favorables.

Estas conductas generan alertan y nos invita a preguntarnos si existen otras formas para educar, por lo que nacen otros paradigmas educativos que se adapten a las y los estudiantes, y no necesariamente estos a dichos paradigmas. Actualmente el paradigma tradicional de la educación se ha transformado, adaptándose a la era digital que ha florecido a razón de las medidas de aislamiento que el Gobierno Federal instauró para disminuir la propagación del COVID-19. La educación virtual es una modalidad formativa que cada vez más se está consolidando como una de las metodologías para estudiar cualquier tipo de formación. Sobre todo por la amplia y variada oferta formativa, su flexibilidad horaria y porqué se puede cursar desde cualquier sitio. Dentro de la formación online, puedes encontrar variantes, siendo las más comunes el e-learning, b-learning y m-learning³¹.

³⁰ Triana Cardenas, Libertad, *Del aprendizaje tradicional al cambio de paradigma educativo*, Repositorio de la Universidad Santos Tomas, Colombia, 2017 <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10184/2017libertadcardenas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

³¹ *Modalidades de formación online*, Educaweb, <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-online-distancia/modalidades-formacion-online/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

- *E-learning*: es el término abreviado de electronic learning, es decir, aquel aprendizaje que se realiza a través de Internet utilizando un dispositivo electrónico. Es lo que se denomina generalmente como formación online, aprendizaje en línea o teleformación. Esta modalidad formativa supone una evolución respecto a la formación a distancia, ya que implica la utilización de diferentes plataformas y soportes TIC. El único elemento necesario para realizar una formación desde cualquier sitio es un dispositivo con conexión a Internet. La forma de aprender es muy variada ya que el profesorado utiliza distintas metodologías para el aprendizaje, como tutoriales en video, foros, chats, podcast, conexiones virtuales entre profesorado y alumnado, presentaciones sobre un tema, ejercicios prácticos, documentos de lectura así como materiales complementarios para el aprendizaje. Su forma de evaluación también es muy variada: cuestionarios, entrega de ejercicios, evaluación entre pares, participación en los foros y creación de blogs. Las plataformas con las que se realizan los cursos permiten que exista una mayor interacción entre profesorado y alumnado, como también, entre el propio alumnado facilitando así un fuerte dinamismo para este tipo de estudios. Estos estudios normalmente se realizan a través de plataformas específicas de aprendizaje, pero también se pueden realizar a través de redes sociales o otros entornos web.
- *B-learning*: Otra posible forma de estudio es el b-learning o blended learning que se podría traducir como enseñanza híbrida o aprendizaje semipresencial. Esta modalidad combina la formación online con la presencial. En este caso se realiza un porcentaje de las clases en e-learning y el resto de forma presencial. Las horas presenciales son de gran utilidad para resolver dudas con el profesorado, realizar ejercicios prácticos y trabajar en grupo con el resto de los compañeros. Por un lado, la parte presencial de esta formación permite el contacto directo con el profesorado y las ventajas que ello supone y, por otro lado, otorga la flexibilidad suficiente para la realización del curso.
- *M-learning*: El m-learning o mobile-learning es el aprendizaje que se realiza a través del teléfono móvil o tableta. Muchas universidades y centros de formación están introduciendo esta metodología en sus planes de estudio. A través de un dispositivo móvil se puede acceder a una plataforma educativa con diferentes contenidos e interactuar con el

profesorado y otras u otros compañeros. El m-learning facilita poder seguir un curso desde cualquier sitio y a cualquier hora, adaptándose así a las necesidades de quien lo cursa.

¿Cuál sería la mejor opción? aquella que se adapte a las necesidades reales de la persona. Aunque la formación online ofrece muchas ventajas, no siempre es la mejor opción para cualquier tipo de persona ni para cualquier tipo de estudios. Para poder estudiar bien online, hay que fijarse un calendario de estudio y cumplirlo, así como, adaptar las técnicas de estudio al nuevo contexto, para así aprovechar al máximo estos estudios. Otro aspecto importante es el adecuado dominio de las diferentes herramientas TIC si quieres hacer una formación online, ya que su buen uso es fundamental para aprovechar al máximo el curso. A parte de esto, dependiendo de los objetivos y necesidades de la persona, será más recomendable que realice una formación presencial, semipresencial u online.

3) *Los aspectos que distinguen a la educación por competencias.*

El primero es el *Assessment*³², aquí el foco y prioridad del programa es el autoconocimiento. Considera que no existe posibilidad de aprender si no hay conciencia de una necesidad. En el caso de Diplomados, llevar a los y las participantes a realizar dinámicas y ejercicios en donde “dibujen” su realidad actual en el ámbito, no solo laboral sino personal, llevó a despertar en él y ellas, un gran anhelo por conocer nuevas cosas. El segundo es el *Desafío*, donde las momentos de mayor desarrollo se dan frente a situaciones desafiantes. Generar situaciones de gran desafío en los temas gubernamentales es relativamente sencillo, ya cualquier ejercicio de diagnóstico del tema en cuestión, resulta de suyo un gran desafío para los y las funcionarias que participen en el proceso de capacitación. En el caso de la desigualdad y la violencia de género, basta con presentar las estadísticas a nivel mundial, nacional, estatal, municipal, para que los y las participantes hagan consciencia de que la forma en qué están abordando la solución, no necesariamente impacta en estas dramáticas cifras. Es aquí donde se construye la desafiante pregunta interior: “¿qué tenemos que hacer para mejorar?”. La respuesta en cualquier caso, tema o circunstancia es y

³² Es el proceso de obtener, organizar y presentar información variada sobre qué aprende el alumno y cómo lo aprende, mediante el uso de diferentes técnicas y en diferentes momento durante el proceso de enseñanza-aprendizaje

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

será: “primero el gran reto es generar un cambio en ti, para que después se pueda llevar a cabo en lo demás”. El último es el *Soporte*, en el cual se desarrolla talentos, capacidades, habilidades. Quedarse en el tema personal es lo que solemos llamar “agárrense de las manos y vámonos todos muy contentos”. Tan poco efectivo es no focalizar la formación en el plano personal, como exagerar en ello. La situación de aprendizaje es más efectiva cuando se dan herramientas y soporte para encarar el desafío. En una investigación sobre Gestión del Talento, se observó que las empresas que ya impartían capacitación bajo este marco, contaban con una multiplicidad de fenómenos.

4) MT-TABASCO-20233 Fortalecer las capacidades y habilidades de las Unidades de Género mediante la capacitación presencial de sus integrantes en temas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Las actividades de esta meta, se desarrollaron bajo el formato de Taller. Este tipo de capacitación se distingue por ser un proceso planificado y estructurado de aprendizaje, que implica a las y los participantes del grupo y que tiene una finalidad concreta. Ofrece siempre la posibilidad, cuando no exige, que las y los participantes contribuyan activamente. Como un buen relato, un taller tiene una estructura básica y se desarrolla como un proceso en el tiempo. El diseño básico consta de³³:

- Introducción: apertura y establecimiento del marco.
- Acción: las actividades (presentación inicial, negociación de los objetivos, ejercicios grupales, aportaciones, conversaciones, productos del taller)
- Cierre: Presentación de los productos, resumen, agenda para seguir, evaluación y consecuencias

De todos modos, un taller se puede diseñar de formas variadas, siempre que tenga coherencia y engancho a las y los participantes. Debe ser dinámico y atractivo. La estructura básica sirve como eje de la planificación, en la cual el contenido y la forma varían dependiendo de la finalidad del taller y de las necesidades de las y los participantes. El aprendizaje es un

³³ Barakaldo Campo, Alejandro, *Como planificar un taller*, Euskadi.eus, 2015
https://bideoak2.euskadi.eus/debates/elkarlan2016/Proyecto_18_09.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

proceso donde el camino es tan importante como el destino. Por ello, tiene sentido que el taller no sólo tenga como objeto el aprendizaje, sino que se convierta en un verdadero acto de aprendizaje colectivo. El taller combina dos dimensiones fundamentales³⁴:

- Las y los participantes aprenden **SOBRE** el aprendizaje, acudiendo a expertos presenciales y virtuales y reflexionando sobre sus propias experiencias de aprendizaje.
- Las y los participantes aprenden a colaborar **EN** el aprendizaje, tema que ocupa sus vidas y plantean cómo disfrutar del aprendizaje, de por vida.

Es deseable que las y los participantes sean conscientes del tipo de taller en el que van a participar. De modo que el contrato, el acuerdo sobre lo que va a pasar debe ser claro. Toda la población participante debe tener claro cuál es el objeto del taller, reflexionar sobre el aprendizaje y sacar conclusiones de mejora. También debe conocer de qué manera se verá implicada en el proceso que es activo y colaborativo. En el caso de los talleres que se ha diseñado para el cumplimiento de esta actividad, estos se ajustan a lo señalado anteriormente, pues lo que se busca es educar a las y los Enlaces de las Unidades de Género, en la importancia de la influencia social que ejerce el género en las relaciones entre mujeres y hombres, así como el reconocimiento y defensa de los derechos humanos de las mujeres.

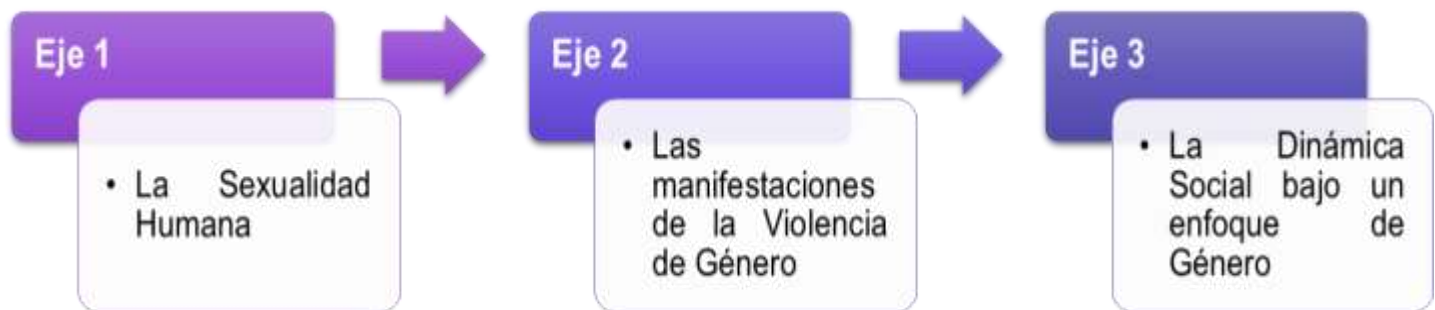
4.1 A1-19 Taller 8 horas

Para el desarrollo de esta actividad, se decidió implementar un taller de 8 horas titulado **“Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social”** de módulo único, el cual se debía replicar 5 veces. Para ellos se estructuró uno por cada bloque de la Tabla 1 *Unidades de Género del Estado de Tabasco 2020*, teniendo un total de 4 talleres. El 5° se replicó para aquellas Unidades de Género, que por sus compromisos laborales, no pudieron tomarlo en su bloque correspondiente. Dichas capacitaciones se llevaron a cabo en la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, durante dos semanas, del 26 de octubre al 8 de noviembre del 2020

³⁴ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Figura 1. Estructura del Taller “Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social”



Fuente: Elaboración Propia

Este taller contó con un Pre-Test y un Post-Test sobre el género y a la sexualidad. El módulo contó con una evaluación diagnóstica así como una evaluación final. El módulo se dividió en 3 ejes temáticos, los cuales favorecen que las y los participantes profundicen su estudio en el contenido del taller. Cada eje temático se compone de dos documentos: a) Una presentación electrónica donde se expone información sintetizada sobre el eje temático en cuestión; y b) Un formato de actividad, en la cual las y los participantes deberán desarrollar un contenido específico, tomando en cuenta las instrucciones del formato. Al final de todo el curso, es posible encontrar una encuesta de satisfacción cuyo propósito era conocer la percepción de las participantes sobre el taller que han cursado. En resumen, el taller **“Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social”**, está conformado por:

- 1 módulo: 1 evaluación diagnóstica y 1 evaluación final.
- 3 ejes temáticos: 3 documentos informativos y 3 actividades.
- 1 Pre-Test y 1 Post-Test sobre el género y a la sexualidad.
- 1 encuesta de satisfacción.

4.2 A11-20 Talleres sobre Derechos Humanos de las Mujeres

Para el desarrollo de esta actividad, se decidió implementar un taller de 8 horas titulado **“El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de**

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

violencia”, de modulo único, el cual se debía replicar 5 veces. Para ellos se estructuró uno por cada bloque de la Tabla 1 *Unidades de Genero del Estado de Tabasco 2020*, teniendo un total de 4 talleres. El 5° se replicó para aquellas Unidades de Género, que por sus compromisos laborales, no pudieron tomarlo en su bloque correspondiente. Dichas capacitaciones se llevaron a cabo en la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, durante dos semanas, del 26 de octubre al 8 de noviembre del 2020.

Figura 2. Estructura del Taller “El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia.”



Fuente: Elaboración Propia

Este curso contó con un Pre-Test y un Post-Test sobre la sexualidad de la mujer. El módulo conto con una evaluación diagnostica asi como una evaluación final. El módulo se dividió en 3 ejes temáticos, los cuales favorecen que las participantes profundizaran su estudio en el contenido del curso. Cada eje temático se compone de dos documentos: a) Una presentación electrónica donde se expone información sintetizada sobre el eje temático en cuestión; y b) Un formato de actividad, en la cual las y los participantes deberán desarrollar un contenido específico, tomando en cuenta las instrucciones del formato. Al final de todo el curso, era posible encontrar una encuesta de satisfacción cuyo propósito era conocer la percepción de las sobre el curso que han tomado. En resumen, el taller **“El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia”** está conformado por:

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

- 1 módulo: 1 evaluación diagnóstica y 1 evaluación final.
- 3 ejes temáticos: 3 documentos informativos y 3 actividades.
- 1 Pre-Test y 1 Post-Test sobre la sexualidad de la mujer.
- 1 encuesta de satisfacción.

Finalmente, hay que señalar que estas actividades se realizaron en la modalidad Mixta. Mediante la aplicación Zoom, las y los participantes se les instruyó sobre la temática de ambas capacitaciones, así como las instrucciones para acceder a la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, donde se encuentran alojados dichas capacitaciones, con la finalidad de cursarlos. Así mismo se organizó una línea de atención telefónica para atender las dudas y aclaraciones con las y los participantes, con el objetivo de acompañarles a lo largo del proceso de capacitación. Esta estrategia obedeció a los lineamientos que el Gobierno Federal ha establecido para prevenir la propagación del COVID-19, a través de la reducción del contacto físico a partir de la Sana Distancia.

Recomendaciones

Las recomendaciones que se plasman a continuación, tienen su origen en 2 fuentes:

La primera fuente proviene de las observaciones que se fueron registrando a partir de la revisión de las actividades realizadas por las y los participantes, por cada eje temático, las cuales consistían en: a) El llenado de Formatos de Actividades: mapas conceptuales, cuadros comparativos, bases de datos y análisis de casos; y b) La elaboración de videos de 3 a 5 minutos, donde la o el participante grababa una breve exposición de lo aprendido en el eje temático.

La segunda fuente proviene de dos preguntas que se ubicaban al final de los 5 reactivos de la Encuesta de Satisfacción de Servicio de ambos talleres, dichas preguntas fueron: a) ¿Que sugerencia o comentario te gustaría proporcionar a las y los facilitadores del seminario/curso? Y b) ¿Que temas sugerirías para futuras capacitaciones? Dichas preguntas fueron respondidas, de manera libre y anónima, por las y los participantes.

A partir del análisis de la información que se recabó de las fuentes mencionadas anteriormente, se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Implementar una capacitación sobre las características del Formato de Actividad, los diferentes tipos de actividades que se pueden desarrollar como los mapas conceptuales, cuadros comparativos, bases de datos y análisis de casos; así como el proceso para bajar y subir el Formato de Actividad a la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, en el caso de que futuros participantes tomen capacitaciones a través de dicha plataforma.
2. Implementar una capacitación sobre la creación de videos caseros mediante dispositivos electrónicos como el celular o la computadora, señalando las pautas que debe tomar en cuenta la participante para grabar una breve pero dinámica exposición sobre un tema en particular, procurando tener un inicio, un desarrollo y un cierre. Así como también el proceso para subir el archivo audiovisual a la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres

de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, en el caso de que futuras participantes tomen capacitaciones a través de dicha plataforma.

3. Desarrollar nuevas actividades que favorezcan la capacidad de comprensión y análisis de las y los participantes para que puedan aplicar los conocimientos, que han asimilado durante las capacitaciones, en el ejercicio de sus funciones como Enlaces de Género de sus respectivas Unidades de Género, para consolidar sus actividades para cimentar la igualdad y equidad sustantiva entre mujeres y hombres que laboren en la Dependencia donde está ubicada su respectiva Unidad de Género.
4. Promover entre el funcionariado público perteneciente a la Administración Pública Estatal y Municipal que realicen labores de Prevención, Atención, Sanción y/o Registro de la Violencia de Género en contra las mujeres, que cursen los talleres **“Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social”** y **“El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia”**, con la finalidad de que tras la capacitación, dicho funcionariado se vincule con las Unidades de Género, para la creación de estrategias que prevengan la violencia de género dentro de las Dependencias pertenecientes o vinculadas con la Administración Pública Estatal, fortaleciendo las actividades en favor de la igualdad y equidad sustantiva entre mujeres y hombres.
5. Promover que el personal de las Direcciones de Atención a las Mujeres se capaciten en los talleres **“Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social”** y **“El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia”** con la finalidad de que tras la capacitación, dicho funcionariado desarrolle estrategias para promover la formación de Unidades de Género en Dependencias pertenecientes o vinculadas a la Administración Pública de sus respectivos municipios, lo que beneficiaría a las mujeres y hombres de sus dichas zonas geográficas.
6. Crear convenios con las 52 Unidades de Género registradas en el Estado de Tabasco, para que estas soliciten mediante oficio al Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, el material

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

didáctico de los talleres los talleres **“Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social”** y **“El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia”** (presentaciones y formatos de actividades) que se encuentran disponible en la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco [http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/.](http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/), si buscan replicarlo por medio de la Plataforma ZOOM entre las mujeres de sus respectivos municipios.

7. Adaptar el contenido de los talleres **“Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social”** y **“El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia”** a la modalidad presencial con el fin de capacitar a las Unidades de Género para que estas a su vez puedan capacitar al personal que labora en la Dependencia en la que se localicen.
8. Construir nuevas capacitaciones entorno al género y a la sexualidad, anexando los temas que las y los participantes propusieron en la Encuesta de Satisfacción, como son: su influencia en el trabajo colaborativo entre mujeres y hombres en una institución pública, su influencia en el cuidado y crianza de hijas e hijos, su influencia en el concubinato, el matrimonio y sus respectivas disoluciones, la relación entre el género y las personas trans.
9. Finalmente construir nuevas capacitaciones entorno a los derechos de las mujeres, anexando los temas que las y los participantes propusieron en la Encuesta de Satisfacción, como son: los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres, la NOM 46 y su relación con los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la importancia del Derecho de Libre Asociación para construir grupos de autoayuda a mujeres con dificultades de autoestima, Derechos reproductivos y sexuales de mujeres indígenas.

Bibliografía

Barakaldo Campo, Alejandro, *Como planificar un taller*, Euskadi.eus, 2015
https://bideoak2.euskadi.eus/debates/elkarlan2016/Proyecto_18_09.pdf

Cabrero Aparicio, Eva María, *Causas de la desigualdad de género: socialización diferencial*, Psicología y Mente, <https://psicologiyamente.com/social/causas-desigualdad-genero>

Cárdenas, José, *Inequidad y desigualdad laboral: el signo de las mujeres en México*, 8 de marzo de 2019, <https://josecardenas.com/2019/03/inequidad-y-desigualdad-laboral-el-signo-de-las-mujeres-en-mexico/>

Castillero Mimenza, Oscar, *Conductismo y Constructivismo en Psicología: bases teóricas y diferencias*, Psicología y mente, <https://psicologiyamente.com/psicologia/conductismo-constructivismo-psicologia>

Etapas de desarrollo de Piaget. Significados.com., 24 de marzo de 2020, <https://www.significados.com/etapas-de-desarrollo-de-piaget/>

Guerrero Hernandez, Jorge Alberto, *Piaget y las etapas del desarrollo cognitivo: ideas clave*, Docentes al día, 23 de enero de 2019, <https://docentesaldia.com/2019/01/23/piaget-y-las-etapas-del-desarrollo-cognitivo-ideas-clave/>

Ley del Instituto Estatal de las Mujeres en el Estado de Tabasco. Ley publicada en el Suplemento "C" Periódico Oficial 6187 de fecha 22 de diciembre de 2001. Última Reforma publicada en el Sup. "D" AL P.O. 7999 de 04-mayo-2019.

Modalidades de formación online, Educaweb, <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-online-distancia/modalidades-formacion-online/>

Rodríguez Puerta, Alejandro. *Enfoque por competencias: características y fundamentos*, Liferder.com, <https://www.liferder.com/enfoque-competencias/>

Torres, Arturo, *La teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel*, Psicología y mente, <https://psicologiyamente.com/desarrollo/aprendizaje-significativo-david-ausubel>

Triana Cardenas, Libertad, *Del aprendizaje tradicional al cambio de paradigma educativo*, Repositorio de la Universidad Santos Tomas, Colombia, 2017

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10184/2017libertadcardenas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Unidad de Género, Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, INMUJERES, cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/nlmeta6_1.pdf

Xantomila, Jessica, *Se reduce de 45 a 39% la participación de la mujer en el mercado laboral*, La Jornada, 7 de septiembre de 2020, <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/09/07/se-reduce-de-45-a-39-la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-9432.html>

Anexos

Meta: MT-TABASCO-20233 Fortalecer las capacidades y habilidades de las Unidades de Género mediante la capacitación presencial de sus integrantes en temas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Actividad: A1-19 Taller 8 horas

Nombre del documento meta: Manual de Capacitador

Medio de verificación: Informe de proceso/Carpeta Metodológica

Anexo 1 Memoria fotográfica

Evidencia Fotográfica

Nombre de la actividad	Taller "Reflexiones Sobre la Influencia del Género en la Dinámica Social"
Fecha	Periodo
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
Evidencia 1	Evidencia 2
Evidencia 3	Evidencia 4
Evidencia 5	Evidencia 6

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica

Nombre de la actividad	Taller "Reflexiones Sobre la Influencia del Género en la Dinámica Social"
Fecha	Periodo
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres



Evidencia 1



Evidencia 2



Evidencia 3



Evidencia 4

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Anexo 2 Carta descriptiva

CARTA DESCRIPTIVA							
Nombre de la actividad:		"Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social"					
Modalidad de presentación:							
Presencial		Semipresencial		Virtual		Mixta	X
Sede/herramienta digital:		Zoom de la Coordinación de INMUJERES Tabasco y/o Plataforma del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco					
Fecha:		Pendiente de calendarización					
Duración de la actividad:		8 horas					

Objetivo:	Fortalecer las capacidades y habilidades de las Unidades de Género mediante la capacitación presencial de sus integrantes en temas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
Temática:	Taller
Actores Estratégicos:	Secretaría de Educación, Secretaría de la Función Pública u homóloga, Instituto Estatal de las Mujeres, Dirección de Atención Para la Mujer, Centro para el Desarrollo de las Mujeres, Unidades de Género, H. Ayuntamiento, secretarios/as generales, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Organizaciones de la Sociedad Civil y Ciudadanía.

MODULO UNICO			
Taller "Reflexiones sobre la influencia del género en la dinámica social"			
DURACIÓN: 8 horas – 480 minutos			
Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de ingresar al taller se proyectará un spot publicitario, donde se anunciará al responsable de la capacitación, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida	Se proyectará un video de bienvenida a cargo de la M. D. O. Nelly del Carmen Vargas Pérez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia de la	Ninguno	3

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

	capacitación en el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de las y los participantes del curso.		
Características del curso	Se explicara el objetivo del curso, las temáticas a trabajar así como la metodología para calificar el curso.	Ninguno	4
Perfil de Egreso	Se describirá cual es el perfil que las y los participantes deberán alcanzar, una vez que hayan concluido con la totalidad del curso.	Ninguno	2
Pre-Test del seminario	Se aplicara una Escala de Likert, formada por 10 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del curso	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10
Sondeo	Se aplicará un cuestionario de 5 reactivos de verdadero y falso, en relación a la temática del curso. Al final se presentara las respuestas correctas, para dar inicio al curso.	Formulario de Plataforma del IEM	10
La Sexualidad Humana	Se proyectará una presentación, donde se aborde: 1. ¿Qué es la Sexualidad Humana? 2. ¿Qué es Sexo y Género, identidad de género, expresión de género y preferencia sexual? 3. ¿Qué es la discriminación por género?	Presentación Electrónica	30
Ejercicio "El tabú de la sexualidad"	Las y los participantes descargarán el Formato A119-MU-A01, en el cual vendrá un esquema sobre la sexualidad humana. Tomando en cuenta la información que se les presenta, responderán las siguientes preguntas: 1. ¿Cuál es su concepto personal de la Sexualidad? 2. Revisando el esquema ¿Ha trabajado con respecto a su propia sexualidad? Sí o No ¿Por qué? 3. ¿Hablar de la sexualidad humana, de manera científica y sin prejuicios, fomentaría la igualdad y equidad entre mujeres y hombres? Fundamente su respuesta.	Formato A119-MU-A01	75
Las manifestaciones de la Violencia de Género	Se proyectará una presentación, donde se aborde: 1. ¿Qué son los estereotipos de género? 2. ¿Qué es la violencia de género? Tipos y modalidades 3. ¿Qué es el acoso y el hostigamiento sexual?	Presentación Electrónica	30
Ejercicio "La violencia y yo"	Las y los participantes descargarán el Formato A119-MU-A02, en el cual apreciarán un esquema de los tipos y modalidades de la violencia. Una vez revisado, responderán: 1. ¿Qué experiencias de violencia he enfrentado a lo largo de mi vida? 2. ¿De qué manera las he enfrentado y como he salido adelante? 3. ¿De qué manera, puedo utilizar mi experiencia, para prevenir la violencia de género en mi centro de trabajo?	Formato A119-MU-A02	75
La Dinámica	Se proyectará una presentación, donde se aborde:	Presentación	30

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Social bajo un enfoque de género	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es la equidad e igualdad de género? 2. ¿Qué es la dinámica social: exclusión, segregación, integración e inclusión? 3. ¿Cómo promover la igualdad y equidad entre mujeres y hombres? 	Electrónica	
Ejercicio "Estrategias por una igualdad entre géneros"	Las y los participantes descargarán el Formato A119-MU-A03, en el cual se describirá cuáles son las estrategias que implementarán con el fin de difundir los conocimientos que han sido expuestos en este taller, recordando que el eje central es fomentar la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.	Formato A119-MU-A03	75
Evaluación	Las y los participantes responderán un cuestionario de 8 reactivos, 4 de verdadero y falso así como 4 de opción múltiple, en relación al contenido del módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	55
Post-Test del seminario	Se aplicará una Escala de Likert, formada por 10 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del curso	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10
Conferencia	Como actividad final del módulo, las y los participantes participarán en una conferencia en donde un ponente hablará sobre " La influencia del género en la dinámica social " permitiendo fortalecer los conocimientos adquiridos en el módulo.	Ninguna	60
Encuesta de satisfacción	Se aplicará una escala de Likert, formada de 4 reactivos, con el fin de apreciar el grado de satisfacción hacia el curso recibido.	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10

Anexo 3 Lista de asistencia

"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

CARGO	NOMBRE	ASISTIÓ A LA CAPACITACIÓN
SIPINNA Tabasco	Lic. José Luis Canto Mier y Concha	SI
Jefa de departamento de Enlace Intersectorial SIPINNA Tabasco.	Licda. Josefina Romero Rodríguez	SI
Coordinadora de la Casa de la Trova Tabasqueña Manuel Pérez Mérimo, de la Secretaría de Cultura.	Licda. María Isabel Calzada Sibilla	SI
Supervisora Estatal del Programa de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes de la Secretaría de Salud	Psic. Conalia Moreno Cabrera.	SI
Coordinadora general del DIF TEAPA	C.p. Irma Quintero Bustamante	SI
Presidencia Municipal de Cárdenas	Mtra. Raquel Hernández Durán en Representación del Presidente Municipal	SI
Subsecretario de Gobierno	Lic. José Ramiro López Obrador en representación del Secretario de Gobierno.	SI
Secretaría de Gobernación	Lic. Lorena Hernández Olán	SI
Responsable del programa de Salud sexual y reproductiva de la Secretaría de Salud Tabasco	Licda. Eileen Brigitte Bautista Rodríguez	SI
Enlace DIF Emiliano Zapata	Licda. Mónica Landero	SI
Auxiliar IEM	Psic. Manuel Lezcano Morales	SI
DAM Puzosito	Licda. Sharenny Steva	SI
CDM Jomta	Guadalupe Martínez Valencia	SI
	Lic. Gloria Janeth Ruiz	SI
Procuradora Estatal de Protección de la Familia y de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.	Lic. Ana Lutra Solano Vargas	SI
Dirección de Atención a las Mujeres de Cental	C. Anastasia de la Cruz Cruz	SI
DIF PANNAR Emiliano Zapata	Psic. Layda del Rosario Mendoza Lara	

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Meta: MT-TABASCO-20233 Fortalecer las capacidades y habilidades de las Unidades de Género mediante la capacitación presencial de sus integrantes en temas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.







Actividad: A11-20 Talleres sobre Derechos Humanos de las Mujeres

Nombre del documento meta: Manual de Capacitador

Medio de verificación: Informe de proceso/Carpeta Metodológica

Anexo 1 Memoria fotográfica

Evidencia Fotográfica

Nombre de la actividad	Taller "El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia."
Fecha	Periodo
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Evidencia 1	Evidencia 2
	
Evidencia 3	Evidencia 4
	

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica

Nombre de la actividad	Taller “El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia.”
Fecha	Periodo
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres



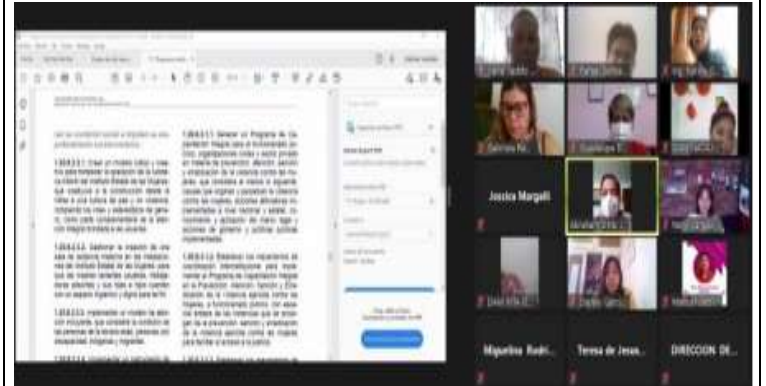
Evidencia 1



Evidencia 2



Evidencia 3



Evidencia 4

Evidencia 5	Evidencia 6
--------------------	--------------------

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"



Evidencia 5



Evidencia 6

Anexo 2 Carta descriptiva

CARTA DESCRIPTIVA							
Nombre de la actividad:		"El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia."					
Modalidad de presentación:							
Presencial	<input type="checkbox"/>	Semipresencial	<input type="checkbox"/>	Virtual	<input type="checkbox"/>	Mixta	X
Sede/herramienta digital:		Zoom de la Coordinación de INMUJERES Tabasco y/o Plataforma del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco					
Fecha:		Pendiente de calendarización					
Duración de la actividad:		8 horas					

Objetivo:	Fortalecer las capacidades y habilidades de las Unidades de Género mediante la capacitación presencial de sus integrantes en temas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
Temática:	Taller
Actores Estratégicos:	Secretaría de Educación, Secretaría de la Función Pública u homóloga, Instituto Estatal de las Mujeres, Dirección de Atención Para la Mujer, Centro para el Desarrollo de las Mujeres, Unidades de Género, H. Ayuntamiento, Secretarios/as generales, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Organizaciones de la Sociedad Civil y Ciudadanía.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

MODULO UNICO
Taller “El respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia.”
DURACIÓN: 8 horas – 480 minutos

Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de ingresar al taller se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la capacitación, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Pérez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia de la capacitación en el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de las y los participantes del curso.	Ninguno	3
Características del curso	Se explicará el objetivo del curso, las temáticas a trabajar así como la metodología para calificar el curso.	Ninguno	4
Perfil de Egreso	Se describirá cual es el perfil que las y los participantes deberán alcanzar, una vez que hayan concluido con la totalidad del curso.	Ninguno	2
Pre-Test del seminario	Se aplicara una Escala de Likert, formada por 10 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del curso	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10
Sondeo	Se aplicara un cuestionario de 5 reactivos de verdadero y falso, en relación a la temática del curso. Al final se presentara las respuestas correctas, para dar inicio al curso.	Formulario de Plataforma del IEM	10
Los Derechos Sexuales Y Reproductivos de las Mujeres	Se proyectara una presentación, donde se aborde: 4. ¿Qué son los derechos humanos? Definición 5. ¿Qué son los derechos sexuales y reproductivos de la mujer? Definición 6. Algunos ejemplos de derechos sexuales y reproductivos que poseen las mujeres.	Presentación Electrónica	30
Ejercicio “Los Derechos que poseo”	Las y los participantes descargarán el Formato A1120-MU-A01, en el cual vendrá un listado de derechos sexuales y reproductivos, en la cual señalarán cuáles han ejercido y cuáles no. Al final responderán por qué no han ejercido algunos de los derechos de la lista y que han hecho al respecto.	Formato A1120-MU-A01	75
Las manifestaciones de la Violencia Sexual	Se proyectara una presentación, donde se aborde: 4. ¿Qué es la violencia sexual? 5. Acoso y hostigamiento sexual, abuso, violación, prostitución forzada y otras manifestaciones de la violencia sexual. 6. Instituciones en donde denunciar la violencia sexual.	Presentación Electrónica	30
Ejercicio “La	Las y los participantes descargarán el Formato A1120-MU-A02, en	Formato A1120-	75

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

violencia que se calla”	el cual vendrán 3 casos donde las mujeres han sido víctimas de violencia, en su centro de trabajo. Una vez que los lean, responderán ante cada caso, las siguientes preguntas: ¿Qué piensa y siente del caso? ¿Cómo reaccionaría si estuviera en el lugar de la víctima? ¿Qué haría si usted dependiera la resolución del caso?	MU-A02	
Estereotipos y prejuicios sobre la sexualidad de las mujeres.	Se proyectara una presentación, donde se aborde: 4. ¿Qué son los estereotipos y prejuicios? 5. ¿Cuáles son los estereotipos y prejuicios más comunes hacia el ejercicio de la sexualidad por parte de una mujer? 6. ¿Cómo combatir dichos estereotipos y prejuicios?	Presentación Electrónica	30
Ejercicio “El respeto al cuerpo ajeno, es la paz”	Las y los participantes descargarán el Formato A1120-MU-A03, en el cual se describirá cuáles son las estrategias que implementaran con el fin de promover el respeto al derecho de las Mujeres para ejercer su sexualidad, en un entorno libre de violencia, dentro de su centro de trabajo. Deberán recordar que no existe justificante alguno, para una persona agrede a una mujer por la manera como esta expresa su sexualidad.	Formato A1120-MU-A03	75
Evaluación	Las y los participantes responderán un cuestionario de 8 reactivos, 4 de verdadero y falso así como 4 de opción múltiple, en relación al contenido del módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	55
Post-Test del seminario	Se aplicara una Escala de Likert, formada por 10 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del curso	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10
Conferencia	Como actividad final del módulo, las y los participantes participaran en una conferencia en donde un ponente hablara sobre “ Las Mujeres y el respeto a su sexualidad ” permitiendo fortalecer los conocimientos adquiridos en el módulo.	Ninguna	60
Encuesta de satisfacción	Se aplicara una escala de Likert, formada de 4 reactivos, con el fin de apreciar el grado de satisfacción hacia el curso recibido.	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10

Anexo 3 Lista de asistencia

Nombre / Apellido(s)	Dirección Email	Ciudad	Pre Test	Sondeo	Los Derechos Sexuales y...	Los Derechos que poseo	Las manifestaciones de la...	La violencia que se comete	Estereotipos y prejuicios...	El respeto al cuerpo ajeno...	Evaluación	Post Test	Encuesta de Satisfacción
Ana Patricia Alvarez Garcia	anaalvarez090113@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bartola Alvarez Izquierdo	Bartolalvarez986@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frynne Canela Reyna	frynne.canela@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maria Candelaria Capetillo Pérez	candycapetillo989@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antonio Castellanos Naranjo	antonio_naranjocastellanos@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yolanda Chan Hernandez	yolchan0102@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uriel Colado Badal	urielcolado2020@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nombre / Apellido(s)	Dirección Email	Ciudad	Pre Test	Sondeo	Los Derech	Los Derech	Las manife	La violenci	Estereotipo	El respeto c	Evaluación	Post Test	Encuesta d
Ana Patricia Alvarez Garcia	anaalvarez090113@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bartola Alvarez Izquierdo	Bartolalvarez986@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frynne Canela Reyna	frynne.canela@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maria Candelaria Capetillo Pérez	candycapetillo989@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antonio Castellanos Naranjo	antonio_naranjocastellanos@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yolanda Chan Hernandez	yolchan0102@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uriel Colado Badal	urielcolado2020@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vanessa Colorado Arias	vanessacolorado6@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miguel Ángel de la Cruz Almeida	mikealmeidaapro@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rebeca de la Cruz Díaz	rebeiza4@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aurora De la O	auroradelaoespadas@gmail.com	Jalpa de Méndez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maria Argelia Díaz Díaz	argelia_arias@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miguel Díaz Fuentes	migueldiaz_27@hotmail.com	Tabasco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rosa Cristhel Estrada Sanchez	rosastrada926@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manuela Alicia Falconi de la Fuente	mefalua2@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karla Esther Feria	karlaesther_025@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Johnny Alberto Feria Pérez	johnnyferiat@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Isabel Fernández Barra	isabarra23@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maria Lorena Frías de la Cruz	lorena_frasc@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jakelin Garcia de la Cruz	jakelinalgariadelaacruz@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MARJORE GARCIA FELIX	magfita@hotmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CLAUDIA VERÓNICA GONZALEZ GONZALEZ	veronicaqlez29@gmail.com	Villahermosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

"2020, Año de Leonora Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

CARGO	NOMBRE	ASISTIO A LA CAPACITACIÓN
Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres	Mtra. Nelly del Carmen Vargas Pérez	SI
Coordinador del Programa FOBAM	Lic. Manuel de Jesús Lasta Ramos	SI
Coordinadora del programa INMUJERES	C. Ilama Guadalupe Vadillo Torres	SI
Directora de Atención a las Mujeres del Municipio de Comalcalco	Ing. Miriam Perea Huerta	SI
Directora de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán	T.T.S. Virginia Jiménez Acopa	SI
Directora de Atención a las Mujeres del Municipio de Jalapa	Psic. Teresa de Jesús Cárdenas de la Cruz	SI
Directora de Atención a las Mujeres del Municipio de Paraiso	Lcda. Rosa Linda Angulo Angulo	SI
Directora de Atención a las Mujeres del Municipio de Teapa	Ing. Karina Guadalupe González Pérez	SI
Directora de Atención a las Mujeres del Municipio de Nacajuca	Lcda. Leydi Victoria Solís de la O	SI
Auxiliar IEM	Ing. Rafael Santiago Magaña Hernández	SI
Auxiliar IEM	Geovanni Ocampo Estañol	SI
Auxiliar IEM	Lcda. Sendy Stephania Salaya Pérez	SI
Titular del Centro Estatal de Prevención Social del Delito y Participación Ciudadana (Cenepred)	Lic. Isis Verónica Lara Andrade en representación del Lic. Hernán Bermúdez Requena, Secretario de Seguridad y Protección Ciudadana.	SI
Finanzas	M. en Aud. Lic. Samuel Méndez Vidal en representación del Secretario de Finanzas C.p. Saúl Arminio Mesa Oropeza	SI
Coordinadora de Equidad de Género en el Educación	Lic. Elizabeth Ramirez Cruz	SI
Coordinadora de la Unidad de Prevención al Delito del Municipio de Teapa, Tabasco	Lcda. María Guadalupe Gómez Aguilar	SI

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "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" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"