

MEMORIA

ABC DE GÉNERO PARA LA IGUALDAD:

sensibilización para una **vida libre de violencia** hacia las mujeres, no discriminación y masculinidades alternativas en el Congreso de la Ciudad de México



Compilada y revisada por Martha Juárez Pérez, con aportaciones de Brenda Villena, Bernardo López, Juan Vila y Julia Cortés Bonilla, titular e integrantes del CELIG.

Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad
de Género del Congreso de la Ciudad de México
CELIG
genero.congresocdmx.gob.mx
Gante 15, colonia Centro,
Demarcación territorial Cuauhtémoc,
C.P 06000, Ciudad de México

DIRECTORIO CELIG

Martha Juárez Pérez
Titular

Judith Minerva Vázquez Arreola
Coordinación Ejecutiva "A"

Juan Gaspar Vila García
Jefatura de Departamento de Datos
e Indicadores Estadísticos

Víctor Manuel Castellanos Jiménez
Técnico Operativo de Confianza

Karla Quintero Moreno
Subdirección de Estudios Legislativos
y Comisiones

Marely Briseño Castellanos
Jefatura de Departamento de Monitoreo
Legislativo y Comisiones

Mario Enrique Corral Silva
Subdirección de Estudios Legislativos sobre
Políticas Públicas

Julia Cortés Bonilla
Jefatura de Departamento de Apoyo
de Investigación

Brenda Paola Villena Guillén
Subdirección de Estudios Comparados
y Acuerdos Internacionales

Bernardo López Rosas
Jefatura de Departamento de Apoyo
a Investigación

JUNIO 2024

INDICE

Introducción	5
Justificación	6
Primera parte: Género y espacio laboral	8
Segunda parte: Encuesta Nacional sobre Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021	15
Tercera parte: Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) y Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC 2022)	18
Cuarta parte: Masculinidades positivas	24
Resultados de evaluación del curso	31
Personas que asistieron al curso	35
Fotografías	37
Semblanzas de las y los ponentes	41

INTRODUCCIÓN

El presente documento compila la memoria del curso ABC de género para la igualdad: sensibilización para una vida libre de violencia *hacia las mujeres, no discriminación y masculinidades alternativas en el Congreso de la Ciudad de México*, el cual fue acordado para su realización con la Dirección General de Administración, el Sindicato de Trabajadores del Congreso de la Ciudad de México y coordinado y organizado por el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, todos del Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura.

El curso estuvo dirigido principalmente a personal administrativo sindicalizado de este órgano parlamentario. Se integró en cuatro partes, con nueve sesiones de dos horas cada una, de las cuales se presentan un resumen en esta memoria.

El programa incluyó los siguientes contenidos:

15, 17, 22 y 24 de abril 10 a 12 horas	<p>Primera parte: Género y espacio laboral</p> <ul style="list-style-type: none">- Conceptos básicos de género.- Sistema sexo género, roles y estereotipos.- Igualdad de género y no discriminación.- Derechos a la igualdad, inclusión y condiciones libres de violencia en el ámbito laboral.- Mi papel en el logro de la igualdad. <p>Institución que imparte: Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, S.C. (MIDI)</p>
6 de mayo 10 a 12 horas	<p>Segunda parte: Presentación Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021</p> <p>Institución que imparte: INEGI</p>
13 de mayo 10 a 12 horas	<p>Tercera parte: Presentación Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021 y Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC)</p> <p>Institución que imparte: INEGI</p>
20, 22 y 27 de mayo 10 a 12 horas	<p>Cuarta parte: Masculinidades alternativas</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿Por qué es importante transformar la masculinidad tradicional?- Relevancia del trabajo con hombres desde el género y las masculinidades. <p>Institución que imparte: Gendes, A.C.</p>

El curso se realizó en modalidad presencial, en el auditorio Nelson Mandela, en el edificio de Gante 15, del Congreso de la Ciudad.

Cada parte de la memoria del curso refiere a su vez, además de la síntesis de las sesiones, a los enlaces de materiales de referencia ofrecidos durante el curso, así como a las presentaciones que se encuentran disponibles en el micrositio del CELIG en la pestaña de “Capacitación”.

<https://genero.congresocdmx.gob.mx/index.php/capacitacion>

Se incluyen los resultados de la evaluación del curso; la lista de asistencia de trabajadores y trabajadoras (en su mayoría mujeres) unas fotografías para ilustrar el trabajo realizado en las sesiones y finalmente, la semblanza de las y los ponentes que impartieron el curso.

JUSTIFICACIÓN

El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG) del Congreso de la Ciudad de México es un órgano de apoyo técnico en las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres. Entre sus funciones se encuentra el impartir cursos de capacitación en materia de igualdad de género, así como implementar y dar seguimiento al Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en el Congreso, vigilando el cumplimiento que [las áreas del Congreso] den al mismo.¹

Dicho Protocolo, vigente para el Congreso de la Ciudad de México, desarrolla diversos objetivos, entre ellos el Objetivo específico 1. Promover el principio de igualdad de género **en todos los órganos y estructura** del Congreso de la Ciudad de México, mediante la Estrategia 2.3. Promover programas de capacitación y especialización en igualdad sustantiva y no discriminación atendiendo a las facultades y necesidades **de las distintas áreas del Congreso de la Ciudad de México**. El resaltado es propio.

En razón de lo anterior, es necesario reconocer la importancia de incorporar la igualdad de género y transversalizar la perspectiva de género para aspirar a lograr los parlamentos sensibles al género, los cuales:

¹ Artículo 508, fracciones IV y X del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.

No sólo es un lugar donde las mujeres pueden trabajar, sino también un lugar donde las mujeres quieren trabajar y aprobar su contribución” (UIP, 2017, pág. 5, citado en el Protocolo para fortalecer la igualdad sustantiva y no discriminación en razón de género en el Congreso de la Ciudad de México, 2021). El resaltado es propio.

En otro orden de ideas, el pasado mes de diciembre de 2023 el CELIG se comprometió a participar y apoyar el Programa de actividades para 1) visibilizar y concientizar sobre la importancia de prevenir y eliminar la violencia hacia las mujeres y 2) para visibilizar y concientizar sobre la importancia de prevenir y eliminar toda forma de discriminación hacia las personas LGBTTTI en las áreas administrativas del Congreso de la Ciudad de México. Estas actividades se realizan en coordinación con la Dirección General de Administración, el Sindicato de Trabajadores del Congreso de la Ciudad de México y el propio CELIG.

En razón de lo anterior, es que se propuso realizar el curso de sensibilización/ capacitación para el personal que labora en las áreas administrativas de este órgano parlamentario.

Objetivo del curso

El curso tuvo como **objetivo general**: Propiciar que las personas que participen en el curso de sensibilización / capacitación conozcan los conceptos básicos de género, los principios de igualdad de género y no discriminación, una vida libre de violencia contra las mujeres y masculinidades alternativas, así como insumos estadísticos relacionados con estos temas, con el fin de promover espacios laborales libres de violencia y discriminación.

Objetivo específico

Coadyuvar con las autoridades del Congreso de la Ciudad de México para realizar programas de capacitación / sensibilización en igualdad de género dirigido al personal administrativo que labora en este órgano parlamentario.

Metodología

Se presentaron contenidos teóricos y se realizaron dinámicas con el fin de propiciar el aprendizaje; además de propiciarse el intercambio de preguntas y respuestas durante las sesiones y la participación activa de las personas que se inscribieron al curso.

Público destinatario

Como se mencionó párrafos arriba, el curso de sensibilización/ capacitación estuvo dirigido a personal administrativo de base del Congreso de la Ciudad de México. Se convocó a personal agremiado de los tres sindicatos de trabajadores del Congreso. Esto dio como resultado un registro inicial de 47 personas para finalmente concluir con la asistencia de 20 personas a lo largo de las 9 sesiones del curso.

Asistieron 18 mujeres y 2 hombre a las sesiones; 9 personas colaboran en oficinas de diputadas y diputados, 7 en áreas administrativas y 4 son representantes del Sindicato de Trabajadores.

De las 20 personas que asistieron al curso, 9 personas cubrieron de 8 a 9 sesiones; 7 personas de 6 a 7 sesiones y 4 personas a 5 sesiones, mínimo. Se tomaron en cuenta estas últimas dado que hubo deserción y cambios en el personal originalmente registrado y se consideró la posibilidad de incorporar a nuevos integrantes que aprovecharan las últimas etapas del curso de capacitación. En función de esto se entregaron las constancias del curso.

PRIMERA PARTE: GÉNERO Y ESPACIO LABORAL

Institución que impartió: Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, S.C. (MIDI)

Contenido temático:

- I. Conceptos básicos de género.
- II. Sistema sexo género, roles y estereotipos.
- III. Igualdad de género y no discriminación.

- IV. Derechos a la igualdad, inclusión y condiciones libres de violencia en el ámbito laboral.
- V. Mi papel en el logro de la igualdad

El objetivo de esta primera parte fue: que las personas participantes conozcan los conceptos básicos de género y se sensibilicen sobre la discriminación, violencia y la importancia de construir espacios laborales libres de discriminación y violencia.

Primera sesión: Conceptos básicos de género

- 15 de abril 2024.
- Presentación del curso y de las personas del presidium por parte de la Titular del CELIG, Martha Juárez.
- Lic. Reynaldo Baños, Oficial Mayor.
- Lic. Georgina Pacheco Montes, Secretaría General del Sindicato de Trabajadores del Congreso de la Ciudad de México.
- Lic. Hortensia Vásquez Montes–Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, MIDI.
- Lic. Aaron Arturo Quijano Martínez. Director General de Administración.
- Modera: Martha Juárez.

Desarrollo de la sesión

La ponente explicó la diferencia entre los conceptos: sexo y género, la perspectiva de género, discriminación y violencias, igualdad e inclusión, derechos humanos y la importancia de conocer y distinguir cada uno de estos conceptos, con la finalidad de crear espacios laborales libres de violencias.

Las diferencias Sexo–Género

Las sociedades establecen valores y criterios de organización y la organización histórica se ha basado en la diferencia sexual. Por tanto, son aprendidas y se pueden modificar.

Hecho biológico- Diferencia sexual: Hombre/Mujer.

Interpretación social-género: Creencias, roles y estereotipos y modelos preponderantes de género (femenino/masculino).

Roles de género

Conjunto de expectativas y normas que la sociedad establece sobre cómo debe ser, sentir y actuar una mujer y un hombre. A partir de estos se atribuyen posiciones y funciones sociales.

Estereotipos

Percepción generada a partir de ciertas características, cualidades o habilidades, ya sea de manera individual o colectiva. Los estereotipos de género crean una idea generalizada acerca de las características que las mujeres y los hombres deben o deberían poseer desde una perspectiva social.

Se llevaron a cabo dos *dinámicas grupales*. La primera se llamó *Nube de nombres* y consistió en escribir los nombres de las personas participantes en un papelito, inflar un globo e introducir el nombre en él, lanzarlo al aire y tomar uno al azar. Se buscó a la persona del globo y se intercambiaron datos como: Nombre, 3 cualidades y 3 actividades que realizan en su tiempo libre y qué se tenían en común. Este ejercicio hizo reír a las participantes, fue divertido y permitió que se conocieran todos los participantes.

La segunda dinámica se llevó a cabo y consistió en preguntar de manera abierta a todas y todos los asistentes las primeras dos palabras que le vienen a la mente o que tenga relación cuando escuchamos la palabra “GÉNERO” y lo que surgió fue que estaban confundidos ambos conceptos, lo que nos llevó a diferenciar entre los conceptos de Sexo y Género y a tener claridad en ambos.

La sesión se cerró con una dinámica que consistió en la participación de las y los presentes en referencia a lo que entendimos por *Género* y las experiencias de discriminación y/o violencia por razones de género, en todos los ámbitos: familiar, laboral, en el transporte público, entre otras; lo cual enriqueció los conocimientos adquiridos durante la primera sesión.

La presentación de la primera sesión se puede consultar en el siguiente enlace: <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/Sesion-1.-Genero-y-espacio-laboral.pdf>

Segunda sesión: Sistema sexo-género, roles y estereotipos

- Miércoles 17 de abril 2024.
- Presentación de la segunda sesión y de las ponentes por parte de la Titular del CELIG, Martha Juárez.
- Lic. Hortensia Vásquez Montes–Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, MIDI.
- Lic. Martha Tagle–Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, MIDI.
- Modera: Martha Juárez.

La sesión comenzó retomando el concepto de género: se refiere a un sistema de relaciones sociales que involucra y afecta a mujeres y hombres. Es la categoría teórica que explica las relaciones entre mujeres y hombres como relaciones de poder asimétricas.

Es el modo en que el sexo y la reproducción humana son convertidas por las relaciones sociales de desigualdad en un sistema de prohibiciones, obligaciones y derechos diferentes para hombres y mujeres.

Se habló de la igualdad de género y no discriminación, así como de la perspectiva de género como el marco de referencia filosófico, científico y político, desde el cual se conoce e interpreta la realidad, a partir de la consideración de las causas, procesos y efectos de las diferencias de género en los procesos sociales, culturales y personales. Se proyectó el siguiente video

Las gafas violetas <https://www.youtube.com/watch?v=E52SFoEDBGQ>

A raíz de ello se explicó por qué es importante adoptar “unas gafas violetas” con el fin de aprender a observar la desigualdad de género que se presenta en diferentes esferas de la vida para poder reconocerlas y eventualmente atenderlas.

Los derechos humanos y la igualdad. Se explicaron las igualdades: Igualdad de derecho, Igualdad sustantiva, Igualdad de resultados, Igualdad de acceso, Igualdad de *facto*, Igualdad de oportunidades, Igualdad de *jure*, Igualdad de trato y de la equidad.

Principio de no discriminación. La diferencia sexual no debería implicar un trato desigual y discriminatorio, por ello, existe una estrecha relación entre el principio de igualdad y la no discriminación. La discriminación puede ser directa o indirecta.

Sistema sociocultural. Divisiones: roles y estereotipos de género, Desigualdades y Discriminaciones y violencias.

Actividad 1: se proyectaron 3 videos, donde se promueve la No violencia contra la mujer y la No discriminación hacia la mujer y se compartieron experiencias de las y los participantes. Y una vez observados se propició el intercambio de ideas.

Vídeos:

- Antes que nada. Sobre niñas jugando futbol (Nike):
<https://www.youtube.com/watch?v=ttl7fzr2-6M>
- Historias sobre futbol femenino (Nike)
<https://www.youtube.com/watch?v=9mc2ACfaMwI>
- Campaña por un México sin violencia contra las mujeres (Tecate):
<https://www.youtube.com/watch?v=DLdfBwOYJGQ>

Se presentó la actividad 2 para ser desarrollada: **Desafiar estereotipos de género.**

Se seleccionaron anuncios publicitarios impresos que visibilizan los estereotipos de género. ¿Qué roles de género ve presentes en las imágenes?

- a) ¿Cómo se representan hombres y mujeres en términos de apariencia, comportamiento y roles sociales?
- b) ¿Qué mensajes implícitos o explícitos sobre género transmiten estos anuncios?
- c) ¿Qué impacto creen que pueden tener estos estereotipos en las personas que los ven?

2. Qué otras formas son las posibles desafiar y cambiar los roles y estereotipos de género representados en la publicidad y en la sociedad.

Esta actividad se comentó en parejas y posteriormente entre las y los asistentes, intercambiando ideas, puntos de vista y experiencias en el ámbito laboral.

La presentación de la primera sesión se puede consultar en el siguiente enlace:
<https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/Sesion-2.-Genero-y-espacio-laboral.pdf>

Tercera sesión: Tipos y modalidades de violencia

- Lunes 22 de abril
- Presentación de la segunda sesión y de las ponentes por parte de la Titular del CELIG, Martha Juárez.
- Lic. Hortensia Vásquez Montes–Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, MIDI.
- Lic. Martha Tagle–Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, MIDI.
- Modera: Martha Juárez.

Las participantes analizaron unas imágenes de publicidad sobre prevención de embarazo y prevención de adicciones. Tenían que responder cómo se representan hombres y mujeres en términos de apariencia, comportamiento y roles sociales. Y qué mensajes explícitos e implícitos sobre género se transmiten mediante los anuncios, además que impactos pueden tener en las personas que los ven. Asimismo, cómo se podían desafiar esos roles, estereotipos, y como esa publicidad refuerza comportamientos en la sociedad.

Un grupo de participantes analizó una publicidad de un desodorante. Comentaron que se utilizó la palabra “niñita” como una agresión en contra de las mujeres. Señaló que a los hombres les marca una pauta, donde si no “huelen a león”, entonces no eres hombre. Y si las mujeres usan un aroma fuerte pues no son femeninas.

Agregaron que es despectivo además no es explícito, “si no te apegas a esos estándares entonces ya no eres niña, o mujer u hombre”.

Comentaron que ya no es tema de desafío el usar pantalón.

Otro grupo de compañeras analizaron un detergente. Se comentó que se discrimina a las mujeres porque en la imagen se colocó a un hombre vestido de rosa, aludiendo a lo femenino, aunque calificaron la publicidad que no desafía ningún estereotipo. También se comentó que es una falsa inclusión.

Otro equipo le tocó analizar la publicidad de un perfume. Se dijo que en la imagen se hace alusión a una mujer sometida por varios hombres y que promueve la cultura de machismo.

Otro equipo habló de la publicidad de otro producto limpiador de cocina, donde se aprecia la imagen de un hombre musculoso, sin embargo, argumentó que se caen en los mismos estereotipos y cuestionaron por qué no se muestra a una mujer con los músculos marcados.

En el grupo también se dijo que cuando las mujeres se quedan sin argumentos en un debate invocan la violencia política de género y que tiene como consecuencia una desestimación de casos reales de violencia. Se hizo un llamado a saber utilizar ese tipo de argumentos.

En este ejercicio las participantes pudieron observar que el ámbito de la publicidad se reproducen muchos estereotipos sexistas tanto para hombres como para mujeres. Y que incluso, en ese reforzamiento de estereotipos se presentan imágenes que fomentan la violencia sexual hacia las mujeres; por lo cual es muy importante observar con cuidado ese tipo de publicidad y se debe fomentar un cambio, pues este tipo de trabajo es observado por mucha población de manera cotidiana.

La presentación de la sesión tres se pueden consultar en el siguiente enlace:

<https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/Sesion-3.-Genero-y-espacio-laboral.pdf>

Cuarta sesión: Espacios laborales libres de violencia

- Lunes 22 de abril 2024
- Presentación de la cuarta sesión y de las ponentes por parte de la Titular del CELIG, Martha Juárez.
- Lic. Hortensia Vásquez Montes–Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, MIDI.
- Lic. Martha Tagle–Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, MIDI.
- Modera: Martha Juárez.

En la sesión se identificaron las conductas que se tipifican como violencia laboral y cómo se viven, pues en la jornada se dijo que esta se ejerce por los mandos superiores o compañeros de trabajo, mediante chistes o comentarios, además de la omisión, por lo tanto, se hizo un llamado a que las instituciones garanticen ambientes libres de violencia.

Se hizo mención de la Convención 190 de la Organización Internacional del Trabajo y se urgió a fomentar la igualdad sustantiva, para que las mujeres accedan a las mismas oportunidades y posiciones de trabajo, pues el grupo manifestó que en algunos trabajos no es accesible para las mujeres alcanzar puestos de mayor jerarquía dado que se les estigmatiza con la carga de los compromisos familiares.

Se habló del caso de una mujer, que fue víctima de hostigamiento por un superior jerárquico, y que derivó en la muerte de la víctima.

El tema del acoso se presentó mediante la proyección de un video que mostraba diferentes situaciones de acoso laboral al interior de una fábrica y las participantes reflexionaron que muchas de esas situaciones las habían vivido en su trabajo.

Las participantes mencionaron que el sindicato procuró la impresión de un “acechómetro” tamaño bolsillo, para que muchos de sus compañeros y compañeras conocieran sobre el tema, y se atrevan a hablar más sobre el asunto, para no normalizar la violencia en el ámbito laboral, que a veces se justifica al ser calificadas como exageraciones.

La presentación de la sesión tres se pueden consultar en el siguiente enlace: <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/Sesion-3.-Genero-y-espacio-laboral.pdf>

Además, es necesario señalar que la organización MIDI, S.C. generó un micrositio del curso: <https://generoyespaciolaboral.midimx.org> en el que se compartieron los contenidos de la sesión, material de apoyo como lecturas, referencias bibliográficas y hemerográficas que las y los participantes pueden consultar en cualquier momento.

SEGUNDA PARTE: ENCUESTA NACIONAL SOBRE DINÁMICA DE LAS RELACIONES EN LOS HOGARES (ENDIREH) 2021

6 de mayo del 2024

En esta segunda parte del curso se abordó el tema de la **Encuesta Nacional de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH**, edición 2021. El contenido fue impartido por el Lic. José Antonio Maldonado Escalante subdirector Estatal de Difusión de la Coordinación Estatal Norte en la CDMX, del INEGI.

Esta parte de la capacitación tuvo el objetivo de dar a conocer la información estadística que se genera en el país respecto a las experiencias de violencia que han enfrentado las mujeres mexicanas de 15 años y más, en la edición más reciente de la ENDIREH, en tanto durante la primera parte del curso se abordó el tema de la violencia contra las mujeres, entre otros temas.

Se consideró importante compartir los datos duros existentes para complementar el panorama atendido en las sesiones previas relacionado con la violencia contra las mujeres.

En el desarrollo del tema se presentó la manera de ingresar a la página del INEGI, así como también la forma de consultar las diferentes estadísticas que contienen la información que es de interés nacional.

La ENDIREH es la principal fuente de información sobre la situación de la violencia que viven las mujeres en nuestro país y constituye una referencia internacional por los estándares éticos y metodológicos que se aplican en su levantamiento.

Con cinco ediciones disponibles (2003, 2006, 2011, 2016 y 2021), la ENDIREH genera información estadística para estimar la prevalencia y gravedad de la violencia que han enfrentado las mujeres de 15 años y más por tipo de violencia (psicológica, Física, sexual, económica o patrimonial) y ámbito de ocurrencia (escolar, laboral, comunitario, familiar y de pareja).

La información que ofrece permite el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y favorece el estudio de su dinámica y características.

Asimismo, explicó que los resultados en la Encuesta se presentan de la siguiente forma:



Los resultados que se presentan a continuación corresponden a las mujeres de 15 años y más

1. Resultados generales

- 1.1 Violencia total
- 1.2 A lo largo de la vida
- 1.3 En los últimos 12 meses

2. Resultados por ámbito

- 2.1 Ámbito escolar
- 2.2 Ámbito laboral
- 2.3 Ámbito comunitario
- 2.4 Ámbito familiar
- 2.5 Vida en pareja
- 2.6 Violencia de pareja

3. Búsqueda de ayuda, apoyo, atención y denuncia

- 3.1 Acciones de búsqueda de apoyo/atención o denuncia de Mujeres que experimentaron violencia física y/o sexual

4. Violencia contra las mujeres en grupos vulnerables

- 4.1 Violencia en la infancia
- 4.2 Maltrato en la atención obstétrica
- 4.3 Violencia contra las mujeres con discapacidad
- 4.4 Violencia contra las mujeres indígenas
- 4.5 Violencia contra las mujeres de 60 años y más

5. Violencia en medios digitales

6. Impacto de emergencia sanitaria por COVID-19

7. Patrones culturales: roles y estereotipos de género

8. Decisiones y libertad personal

9. Recursos sociales

10. División del trabajo en el hogar



De forma adicional explicó que la ENDIREH se basa en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para indagar sobre la información estadística. En tanto la Ley establece Tipos y Modalidades de la violencia, la ENDIREH levanta la información para tener la información por **tipo de violencia que afecta a las mujeres de forma:**

- Psicológica, Física, Patrimonial, Económica o Sexual

Y estas afectaciones pueden suceder en diferentes modalidades o ámbitos sociales, en los que ocurre la violencia, de acuerdo con la Ley, estos son:

- Escolar, Laboral, Comunitario, Familiar o de Pareja

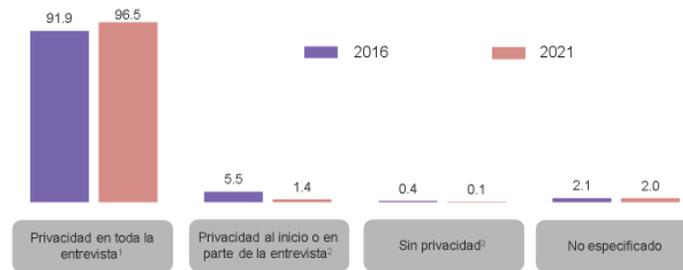
Y, por tanto, se mide, por ejemplo, la violencia Física, que sucede en el ámbito Escolar, Laboral o de Pareja, es decir que nos son excluyentes y se cruzan.

Una vez compartido el contenido de la ENDIREH se dio el uso de la palabra a las personas asistentes al curso, quienes plantearon sus preguntas al ponente. Uno de los temas más llamativos se refirió al método de las entrevistas que realiza el INEGI para obtener respuestas a preguntas sensibles como lo es la violencia contra las mujeres, dado que muchas veces esta ocurre en los hogares en donde son entrevistadas.



Privacidad durante la entrevista

En la ENDIREH 2021 se reforzaron las pautas éticas y de seguridad. En comparación con 2016, el porcentaje de **privacidad durante toda la entrevista** incrementó **4.6** puntos porcentuales.



Distribución de mujeres de 15 años y más por condición de privacidad durante la entrevista y año de la encuesta

¹ Se consideran las entrevistas donde al inicio y durante esta, estuvieron solas o sin que las escuchara una persona de 4 años o más.
² Se consideran las entrevistas que solo en algún momento de esta mantuvieron la privacidad, es decir, al principio o en el resto de la entrevista estuvieron solas o sin que las escuchara una persona de 4 años o más.
³ Se consideran las entrevistas de las mujeres donde se registró que, en algún momento, al menos una persona de 4 años o más escuchó parte o toda la entrevista.



El ponente dio respuesta a las intervenciones. La ENDIREH sigue pautas metodológicas, éticas y de seguridad específicas para el levantamiento de información sobre violencia contra las mujeres. Atiende recomendaciones internacionales y prioriza los principios de privacidad, consentimiento y seguridad para las mujeres entrevistadas y las encuestadoras.

El ponente concluyó esta etapa de la capacitación haciendo mención que la violencia que viven las mujeres en la actualidad, así como cualquier tipo de violencia de género se tiene que erradicar y que los insumos estadísticos son relevantes para orientar la toma de decisiones en el ámbito de la política pública.

Por último, se señala que el presentador también expuso los datos de la ENDIREH, específicos para la Ciudad de México.

En los siguientes enlaces se encuentran ambas presentaciones.

Principales resultados nacional:

<https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/CELIG-ENDIREH2021-EJECUTIVA-MAYO062024.pdf>

Principales resultados Ciudad de México:

<https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/CELIG-ENDIREH2021CDMX-MAYO062024.pdf>

TERCERA PARTE: ENCUESTA NACIONAL SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO (ENDISEG) Y ENCUESTA NACIONAL PARA EL SISTEMA DE CUIDADOS (ENASIC 2022)

Sesión del 13 de mayo

En esta tercera parte del curso se abordó el contenido de dos encuestas. En primer lugar, se presentó la Encuesta Nacional sobre la Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) y posteriormente la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022. Ambos instrumentos fueron expuestos por la psicóloga Maricruz Ortega Perdomo, de INEGI CDMX.

Esta parte de la capacitación tuvo el objetivo de dar a conocer la encuesta para conocer la población de 15 años y más, que se reconoce así misma con

orientación sexual y/o identidad de género (OSIG) LGTBTI+, en nuestro país.

Lo anterior, en tanto durante el curso de capacitación el tema del género y la diversidad sexual fue un tema abordado y dar a conocer los instrumentos estadísticos sobre el tema existentes en nuestro país, se consideró útil para reforzar lo visto en la primera parte del curso.

En el desarrollo del tema la ponente presentó la manera de ingresar a la página del INEGI, así como también la forma de consultar las diferentes estadísticas que contienen la información que es de interés nacional.

Esta encuesta ENDISEG fue levantada **ante la demanda de la comunidad LGTBTI+** para contar con información sobre la pregunta:

¿Cuántos somos en la población LGTBTI+?

La **ENDISEG 2021** da respuesta sobre el **volumen y estructura** de la población LGTBTI+, que permite plantear opciones acordes con la realidad de este grupo de población; permite a la vez, ser fuente de información para aquellas personas que toman decisiones para diseñar e instrumentar políticas públicas.

Pocos países han buscado identificar a la población según su orientación sexual e identidad de género mediante ejercicio probabilístico. Con ello, **México es pionero** en la realización de una **encuesta especial** en el tema.

La ENDISEG fue planeada desde 2018, con la participación del INEGI, instituciones gubernamentales y organizaciones civiles.

Con la ENDISEG se conocerá el tamaño de población, características sociodemográficas, características de sus viviendas en cuanto a sus servicios básicos y de equipamiento, y las características de la población según aspectos relacionados a la sexualidad. La Encuesta en nacional y por entidad federativa, con el fin de estimar la población LGTBTI+.

Así mismo la ponente mostró la estructura de cuestionario, que es importante porque sobre todos estos elementos se puede encontrar información en la ENISEG.

Algunos datos que destacan de esta encuesta son:

ESTRUCTURA DE CUESTIONARIO



5 millones de personas de 15 años y más se identifican con una orientación sexual o identidad de género Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Intersexual u otra (LGBTI+).

El mayor grupo de edad que se identifica LGBTI+ es el población de 15 a 19 años con un 15.6%, en contraste con el grupo de 60 años y más con un porcentaje de 0.9%.

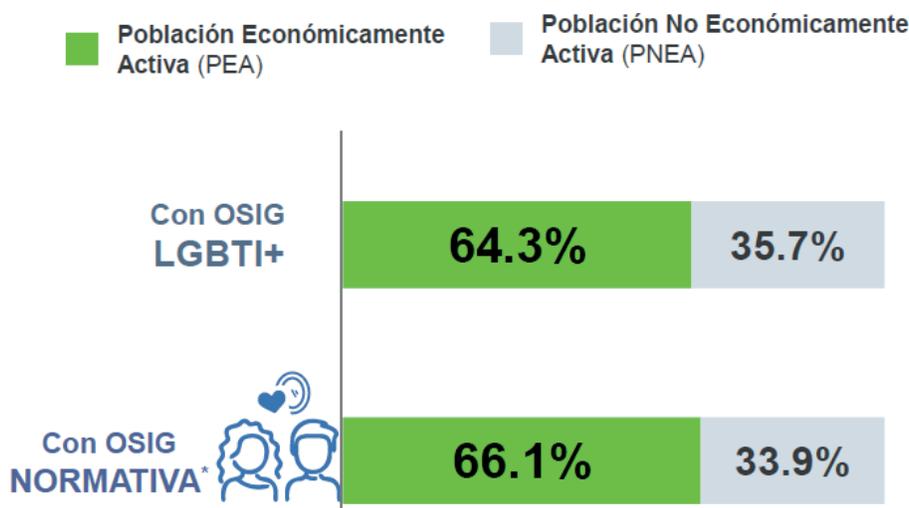
La mayoría de este grupo de población LGBTI+ es soltera: 64.9%.

89.0% se consideran de auto adscripción étnica no indígena.

Con diferentes ocupaciones laborales, sin embargo, el dato de Población Económicamente Activa muy similar con las personas con orientación o identidad sexual normativa, es decir heterosexual.

Por otro lado, otro dato relevante es que la personas LGB se dieron cuenta de su orientación sexual en la primera infancia (43.4%) y adolescencia (34.1%);

La Encuesta también indagó sobre las personas trans. ¿A qué edad se dio cuenta que su forma de ser o actuar no correspondía con su sexo de nacimiento? A lo que las personas encuestadas respondieron que durante la primera infancia un 62.4% se dieron cuenta y 20.3% durante la adolescencia.



La ENDISEG también indagó sobre información respecto a la dinámica social que establecen las personas LGBTI+ con conocidos, amigos, familiares, padres o madres, hermanos al dar a conocer la orientación o identidad sexual de las personas encuestadas. Resalta, por ejemplo, un alto porcentaje de aceptación cuando alguno de los padres se enteró de su orientación/identidad, pues un 88.6% los aceptó y respaldó.

Otros rubros que se contemplan en la ENDISEG son: sobre situaciones de discriminación en infancia y adolescencia, en el trabajo, salud emocional y satisfacción personal.

Al concluir la presentación, las personas participantes expresaron dudas o comentarios. Entre ellas se manifestó la preocupación de si las personas a los 7 años pueden responder preguntas sobre su orientación sexual o identidad de género. El personal del INEGI explicó que la población que fue encuestada fue de 15 años y más, no a niñas y niños. Pero a esas personas encuestadas se les preguntó desde qué edad se dieron cuenta de que su orientación / identidad sexual era tal. A ello respondieron algunos que desde edades tempranas, desde que estaban en la primaria o preescolar.

Por otro lado, las participantes expresaron que la denominación o tipología para ubicar la diversidad LGBTI+ es amplia y cuesta trabajo conocerlas. Se enfatizó la importancia de que se cuente con una educación sexual integral y la formación por parte de los padres para evitar violencia y discriminación. Asimismo, se planteó el tema del respeto mutuo hacia las personas y mantener una mente abierta para entender la diversidad sexual.

El personal del INEGI explicó que la estadística que realiza el INEGI responde a la necesidad de contemplar constructos sociales que se presentan en la realidad, que pueden romper paradigmas y confrontar creencias, pero que requieren ser medidos y la ENDISEG ofrece datos duros sobre este tema. Y existe información disponible para que se produzca política pública a favor de la igualdad y no discriminación.

La presentación puede consultarse en:

https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/endiseg_2021_Congreso-CDMX.pdf

Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022

Para continuar con la exposición, se presentó la ENASIC 2022, que también fue explicada por la psicóloga Maricruz Ortega Perdomo de la Coordinación Estatal Norte del INEGI.

El INEGI reconoce la necesidad de contar con información de la demanda que tienen los hogares y la población respecto a los cuidados, los servicios existentes, la situación de quienes cuidan, la percepción de la población sobre las responsabilidades del cuidado. La encuesta se plantea como **objetivos específicos**:

- Identificar a las personas susceptibles de recibir cuidados atendiendo a los grupos prioritarios: personas con discapacidad y dependientes; niñas, niños y adolescentes de 0 a 17 años, y personas adultas mayores de 60 años y más.
- Identificar la suficiencia de los cuidados, quiénes los reciben de parte de quién, cual es la relación establecida entre estas partes; así como saber quiénes no los reciben.
- Identificar a la población que cuida, sus características sociodemográficas y económicas.
- Indaga sobre información sobre maternidades y paternidades activas de las personas con hijas e hijos menores de edad en el hogar y fuera de él.

La ENASIC brinda a la sociedad y al Estado datos que fundamenten la toma de decisiones de este relevante tema.

Antecedentes

En México, la principal referencia también lo han sido las EUT, que han ofrecido datos de la participación y el tiempo dedicado de mujeres y hombres a los cuidados, evidenciando las desiguales cargas de trabajo. La **ENASIC 2022**, bajo la consideración de los cuidados como derecho, profundiza en objetivos, integrando la perspectiva de la demanda, la cobertura, el impacto en quienes proveen cuidados, los requerimientos sobre el mercado, entre otros.



Entre los datos relevantes destaca que se ubican 58.3 millones de mexicanas/os susceptibles de requerir cuidados; 29.5 son mujeres y 28.8 son hombres.

La Encuesta cuenta con información sobre la demanda satisfecha o insatisfecha de cuidados, es decir, si quienes los necesitan tienen acceso a ellos o no. Asimismo presenta datos por los tipos de población que requieren cuidados: personas con discapacidad, niñas y niños de 0 a 5 años, personas de 6 a 17 años, de 60 y más años. También sobre las personas que brindan cuidados y el impacto que esta actividad tiene en su salud, en ámbitos social, económico, su incorporación laboral, formal o informal y finalmente sobre la percepción de las personas que reciben cuidados.

Personas susceptibles de recibir cuidados			
Personas susceptibles de recibir cuidados por grupo objetivo, según sexo (millones)			
	Total	Mujeres	Hombres
Con discapacidad o dependencia	5.6	3.1	2.5
De 0 a 5 años	10.3	5.1	5.2
De 6 a 17 años	25.4	12.2	13.2
De 60 años y más	17.0	9.1	7.9
Total	58.3	29.5	28.8

Las personas con **discapacidad o dependencia** se componen de personas de: 0 a 5 años **4.6 %**; de 6 a 17 años, **6.1 %**; de 18 a 59 años, **35.8 %** y de personas de 60 años y más con **53 por ciento**.

La ponente explica que los roles y estereotipos de género han sido un factor determinante que ha limitado el desarrollo de la mujer. En tanto son las mujeres quienes han asumido el trabajo de cuidar a otras personas dependientes de cuidados. De las personas que son las principales cuidadoras el 86.9 % son mujeres (19.5 millones) y los hombres son el 13.1%. (3.0 millones).

Las mujeres reportan tener más afectaciones sociales por dedicarse a cuidar a otros, por ejemplo, 10 millones de ellas reportan afectación en su desarrollo para estudiar algún oficio o carrera en contraste con 3.1 millones de hombres que lo resienten. Y esto es dada las brechas de género, en tanto se asume que es a las mujeres a las que les corresponde, socialmente, cuidar de las personas.

Estos y otros datos pueden consultarse en la presentación de la ENDISEC, disponible en: https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/enasic_2022_Congreso-CDMX.pdf

CUARTA PARTE: MASCULINIDADES POSITIVAS

Sesiones 20, 22 y 27 de mayo de 2024

En esta cuarta parte del curso se abordó el tema de Masculinidades positivas, el contenido fue impartido por el Mtro. René López Pérez de Gendes, AC.

Esta parte de la capacitación tuvo el objetivo de: *Comprender y reflexionar sobre las dinámicas de género y la importancia de involucrar a los hombres en la promoción de la igualdad y la no violencia, a través de compartir herramientas y conocimientos que permitan avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.*

En estas sesiones se abordó lo siguiente:

- ¿Qué es y por qué cambiar las prácticas de la masculinidad tradicional?
- Relevancia del trabajo con hombres desde el género y las masculinidades
- La oportunidad del cambio: masculinidades alternativas.

En la primera sesión **¿Qué es y por qué cambiar las prácticas de la masculinidad tradicional?** se realizó un ejercicio para preguntar a las participantes sobre su expectativa para esta parte del curso. Entre ellas se expresaron: *poder educar*

a un hijo adolescente; dar pláticas en un Pílares; saber cómo reaccionar ante la violencia; tener información como parte de un crecimiento personal para construir autoestima, o bien para promover una paternidad más activa.

Ahora bien, en relación con el aspecto laboral: *poder entender a los compañeros para saber cómo reaccionar, conocer cómo se podría cambiar la masculinidad tradicional o bien entender porqué algunas mujeres que llegan a posiciones directivas se “masculinizan”.*

Posteriormente el ponente explicó que el estudio y enfoque de las masculinidades se da a partir del feminismo y la lucha por la igualdad que han comprendido los movimientos feministas.

Se habló del sistema de privilegios que ha colocado socialmente a los hombres con mayores ventajas en las diferentes esferas, sociales, económicas, en el ámbito de lo privado, etc. Posteriormente se explicaron las olas del feminismo, que van de la lucha por los derechos políticos, derecho al voto a las demandas desde la diversidad de las mujeres, con la interseccionalidad por diferentes cruces de opresión, etnia, clase, diversidad sexual y no binarismo sexual, manteniendo los temas de violencia de género y otras formas de discriminación.

Se planteó la pregunta: **¿por qué cambiar las prácticas de la masculinidad tradicional?**

Se mostraron videos sobre comerciales publicitarios que mostraron ejemplos de lo que se espera sea el modelo de hombre, bajo los parámetros tradicionales de la sociedad: blanco, fuerte, exitoso socialmente, viril, etc.

Se definió a las masculinidades como: las construcciones sociales referidas a valores culturalmente aceptados sobre las prácticas de los hombres.

+ Daniel Cazés

- La masculinidad se construye como una oposición al mundo de las mujeres.
- El valor de la masculinidad se evalúa según el grado de poder, riqueza y éxito de cada hombre.
- El ejercicio de la masculinidad exige el control de las emociones y el silencio de los sentimientos porque “los hombres no lloran”.
- La masculinidad tradicional, es ambición, violencia y riesgo



Esta masculinidad tradicional, se explicó, tiene entre otras consecuencias: falta de autocuidado, conductas de riesgo, agresiones a otros y otras.

Posteriormente se mencionó un estudio realizado por Gendes: **Jugando a ser grandes**, en el cual se exploró, desde el punto de vista de niñas, niños y adolescentes, qué era lo que caracterizaba a un buen papá. Una de las respuestas más constantes fue: Que sea cariñoso con hijos e hijas. Lo cual contrasta con la masculinidad tradicional en la que se aprende a no mostrar u ocultar sentimientos.

Al cierre de la sesión se planteó el tema de que hombres y mujeres se comportan de acuerdo con creencias aprendidas, y ello permite comprender los riesgos y costos de estilos de vida tradicionales, así como la posibilidad de cambiar ese estilo.

Durante la **segunda sesión** se abordó el tema: **Relevancia del trabajo con hombres desde el género y las masculinidades**.

Esta sesión se enfocó a explicar la parte teórica conceptual sobre la construcción de las masculinidades hegemónicas.

Las masculinidades son más que modelos de comportamiento masculino. Connell propone que se trata de una organización del mundo, a partir de un modelo de masculinidad predominante, se expuso en la sesión.

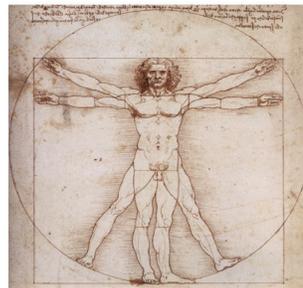
Asimismo, se describió cómo esta construcción de la masculinidad hegemónica está basada en un modelo patriarcal que incide por lo menos en tres aspectos, relaciones de poder, relaciones de distribución, como beneficios económicos-sociales y las relaciones emocionales. Y tiene, entre otras consecuencias:

Androcentrismo

Visión del mundo donde el hombre está como centro de todas las cosas

Implicaciones:

- invisibilidad de las mujeres y su mundo
- negación de una mirada femenina y
- ocultamiento de las aportaciones realizadas por las mujeres



Para continuar, en esta segunda sesión se mostró que, por una parte, el feminismo ha impulsado los derechos humanos de las mujeres y que ha habido avances en la parte de la igualdad formal a través de las leyes, políticas públicas, estudios de género, entre otras. Pero, al mismo tiempo se mostraron algunos indicadores internacionales que miden el impacto del avance de las mujeres en el mundo y en México y que aún se muestran retos:

Indicador	Año	Países incluidos	Posición de México
Mejores países para ser mujer (US News & World Report)	2023	87	33
Índice de mujeres, paz y seguridad (Instituto Georgetown)	2023	177	142
Índice global de brechas de género (Foro Económico Mundial)	2023	146	33
			110
Índice de desigualdad de género (PNUD)	2018	189	74
Tamaño de la economía (FMI)	2022	190	15

Se mostró también la información al movimiento *Mi primer acoso*, en México, el cual muestra que desde los 5 años las mujeres reportan haber vivido acoso y a lo largo de su vida.

Finalmente, en esta segunda sesión se explicó la importancia del porqué involucrar a los hombres en la construcción de la igualdad de género:

- *Empoderar a las mujeres y niñas es esencial para poner fin a la pobreza*
- *El mundo precisa de la creación de entornos seguros para las mujeres, personas mayores, niñas y niños y, sí, también para los hombres mismos.*

Tercera sesión: La oportunidad del cambio: masculinidades alternativas

Para esta tercera sesión se proyectaron una serie de videos, uno de ellos de la Red Nacional de Refugios, Gendes y una empresa privada con el fin de mostrar el ciclo de la violencia, el aprendizaje de la violencia contra las mujeres en la familia y algunas posibles alternativas de apoyo a las mujeres y la necesidad de intervención con los hombres violentos.

Otro par de videos sobre testimonios de hombres generadores de violencia que por un lado han trabajado para atender el tema y uno más de hombres hablando a favor de la igualdad de género y la no violencia hacia las mujeres.

Una parte importante de esta sesión consistió en realizar un ejercicio didáctico de roles:

Ejercicio

¿Cómo invitarías a cambiar a un hombre, a partir de lo visto hasta aquí?

- ❖ Se forman 3 equipos
- ❖ En cada equipo se adoptan, de común acuerdo, 3 roles*: "persona que invita", "persona receptora de la invitación", "personas observadoras"
- ❖ Se hace un juego de roles de unos 3 minutos y quienes observan retroalimentan la actividad

*Roles:

- Esposo / Pareja hombre
- Hijo varón
- Compañero de trabajo

Una vez realizado el ejercicio en los grupos, se integró una sesión plenaria para que las personas participantes expresaran por una parte la vivencia y por otra, el aprendizaje que les haya dejado. Es relevante señalar que el facilitador fue enfático en buscar que la devolución del ejercicio se presentara desde el punto de vista de la emoción generada: qué sintieron. La plenaria se desarrolló de manera muy amplia y, de manera general se identificó que:

- Se observaron diferentes estrategias para comunicarse con los hombres y las respuestas posibles que ellos podrían tener.
- Se verbalizaron distintos pensamientos que se tienen en relación con comportamientos masculinos que generan incomodidad o que son violentos.
- A pesar de haberse tratado de un ejercicio, se identificó y vivió de manera muy enfática el peso de la violencia en la vida de las personas.
- Se identificaron dificultades para poder actuar de manera asertiva ante una situación de violencia contra las mujeres y la vulnerabilidad de quien quiere ayudar sin tener herramientas para hacerlo.

Por ello, se habló de la importancia de que la violencia hacia las mujeres e infancias ha dejado de ser un problema doméstico y que necesita atenderse y resolverse desde la intervención de los gobiernos y los congresos legislativos para generar políticas públicas robustas que atiendan ese problema tan cotidiano en la vida de las mujeres, y asimismo, en la modificación cultural de esa masculinidad hegemónica asociada al control y ejercicio de poder violento, tanto en lo privado como en lo público. A manera de cierre del ejercicio se plantearon como retos:

- Cuestionar roles y estereotipos
- Ejercer liderazgos igualitarios
- Detener violencia masculina
- Solucionar pacíficamente los conflictos
- Promover el cuidado y autocuidado
- Contactar con las emociones
- Ejercer una sexualidad integral
- Implementar políticas públicas
- Cambio cultural

Por otra parte, se hizo mención a las propuestas de la agenda pública para abordar el tema de las masculinidades alternativas o positivas para involucrar a los hombres en la erradicación de la violencia de género y el logro de la igualdad de género.

Finalmente, al cierre de la sesión se solicitó la valoración general de las personas participantes. Las cuales expresaron que el curso les pareció adecuado pero que destacaba la ausencia de hombres en el mismo y que estos deben participar. A esta parte del curso asistieron 17 mujeres y solo 2 hombres.

Es relevante destacar que durante las sesiones de esta parte del taller muchas participaciones estuvieron enfocadas a distinguir situaciones que generan malestar y/o violencia en ámbito cotidiano y cómo estas se reflejan en los otros espacios, como en el trabajo.

- ¿De qué manera los divorcios pueden afectar el desarrollo de hijos e hijas y el propio bienestar de las mujeres y de qué manera minimizar los impactos?
- ¿Qué hacer y cómo actuar ante la violencia de género?

El proceso de sensibilización en este tema generó inquietudes entre las personas participantes más allá del alcance del curso, entre las propuestas y planteamientos finales, algunas personas expresaron que sería útil que este grupo continúe reuniéndose a fin de proponer acciones conjuntas que abonen a mejores condiciones para mujeres y hombres, desde una perspectiva de género.

Asimismo, se identifican algunos asuntos sobre los que podría continuarse el trabajo con el personal administrativo del Congreso de la Ciudad de México:

- Salud mental y emocional frente a situaciones de estrés.
- Construcción de relaciones de buen trato y cuidados.

Esto abonaría a continuar con la sensibilización en igualdad de género y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género en el cambio cultural institucional en este órgano parlamentario.

Enlace a las presentaciones

Sesión del 20 de mayo de 2024

<https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/sesion-6.-Masculinidades-positivas-mayo2024.pdf>

Sesión del 22 de mayo de 2024

<https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/Sesio%CC%8In-8.-Masculinidades-positivas-22052024.pdf>

Sesión del 27 de mayo de 2024

<https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/Sesio%CC%8In-9.-Masculinidades-positivas-27052024.pdf>

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL CURSO

Con el fin de evaluar los cuatro módulos que integraron el curso ABC de género para la igualdad, se prepararon evaluaciones en formato digital, enviadas por correo electrónico, para que las y los participantes valoraran cada una de ellas, así como su conjunto. En este apartado se describen resultados generales.

Es importante mencionar que la cantidad de respuestas recibidas para cada apartado fue diferente, oscilaron entre 13 y 18 cuestionarios respondidos. A pesar de ello, la información arrojada con este ejercicio revela aspectos interesantes.

En primer término, se les preguntó a las y los asistentes que si antes del curso tenían conocimientos sobre el tema abordado. A lo que respondieron:

Modulo 1. Conceptos básicos de género, sistema sexo-género, roles, estereotipos, igualdad de género, no discriminación, y ámbito laboral libre de violencia: 53.8% tenía conocimientos previos y 46.2% no los tenía. Módulo 2 y 3 sobre estadísticas del INEGI vinculados a temas abordados en el curso: 14.3% los tenía y 85.7% no los tenía. Sobre el cuarto módulo respecto a Masculinidades alternativas 33.3% si tenía y 66.7% no tenía conocimientos previos.

Respecto a los contenidos expuestos se consideraron entre buenos y muy buenos y las personas participantes consideraron en un 100% que dichos contenidos fueron transmitidos con claridad por parte de las y los ponentes.

En lo que se refiere del tiempo asignado a cada sesión el 50% de las y los participantes consideraron que fue el adecuado y el otro 50% consideró que es limitado. Lo cual será necesario tener en cuenta porque entre los aspectos que señalaron como negativos es que el tiempo había sido insuficiente dada la complejidad de los temas, o bien, que son novedosos y se requiere de mayor tiempo para su contexto, análisis y explicación.

Por otro lado, se les preguntó a las y los participantes si el curso había cumplido con sus expectativas, 100% respondió que sí (primera parte). Para la cuarta parte se preguntó si se habían cumplido con los objetivos 67% respondió de forma positiva y 33% que parcialmente.

También respondieron que la información expuesta tenía utilidad para ellas. Para el tema de masculinidades respondieron de forma afirmativa el 100%; para el tema de estadísticas 93% respondió de la misma forma. Entre algunas razones explicaron:

Es importante tener conocimiento de cómo va cambiando la sociedad.

Amplia mi conocimiento sobre el tema y puedo aplicarlo día con día, y comentarlo en mi entorno para así difundir esta información importante.

Me parece un tema de suma importancia porque surge el debate y preguntas de todos los asistentes al curso, además de que la información la podemos socializar con otras personas.

Ahora bien, la última evaluación incorporó la pregunta: *Mencione 3 acciones que esté llevando a cabo o esté por poner en marcha, a partir de lo que aprendió en el curso.* Y se muestran algunas de las respuestas:

Saber defenderme, compartir esta información, seguir aprendiendo.

Ser más respetuosa con el individuo en general, no prejuizar y practicar lo aprendido a nivel laboral y personal.

Platicar del tema con las y los compañeros de mi área.

Mejorar la comunicación entre mi familia, para poder tener una igualdad; luchar por disfrutar del trabajo y compartir mis conocimientos con mis compañeras.

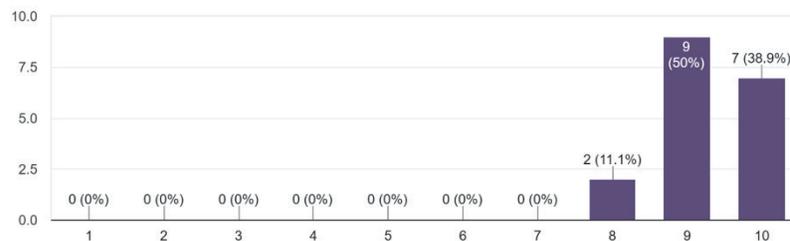
...corregir conductas... realizar cápsulas video gráficas para llamar la atención de los compañeros.

Como se observa con la información hasta aquí descrita, en términos generales, la valoración del curso se consideró positiva. Y así lo refleja la siguiente gráfica:

Con el fin de contar con información cualitativa se solicitó que se mencionaran aspectos que consideraran positivos del curso, entre las respuestas se encuentran las siguientes:

9. En una escala del 1 al 10, ¿qué calificación le pondría al conjunto de las 9 sesiones?

18 respuestas



Información valiosa en diferentes ámbitos y con diferentes exponentes lo hizo más completo.

Hubo mucha participación por parte de las compañeras que asistieron y los ponentes supieron contestar nuestras dudas.

El que haya más información sobre una vida libre de violencia y que cada vez hay más gente interesada en ello.

Es básico insertar estos tipos de talleres, son básicos estos tipos de temas.

Que las autoridades y el sindicato están interesados en capacitarnos sobre estos temas de interés.

Los temas abordados son de suma relevancia e importancia para comprender el tema de la violencia de género. Se creó un espacio seguro donde varias compañeras compartieron experiencias y opiniones.

Sin embargo, también se les preguntó por aspectos negativos que observaran, y es de llamar la atención que también sobre esto hubo respuestas comunes a lo largo de las sesiones, destacan las siguientes:

No empezar con puntualidad las sesiones.

La poca participación de los hombres en el curso.

Requerir mayor tiempo para desarrollar los temas. Más sesiones del curso para poder abarcar más temas.

No contar con equipos de cómputo para realizar ejercicios [en la parte de estadísticas] o falla de audio en alguna sesión.

La deserción de las personas que se inscribieron al curso y dejaron de asistir.

Buscar las formas para poder llamar la atención principalmente de los hombres a este tipo de dinámicas.

Finalmente se preguntó a las personas sobre temas que fueran de su interés para otros cursos de sensibilización y capacitación, plantearon algunos para continuar con los temas abordados u otros temas nuevos.

- *Identidad de género y feminismo; mujeres y feminismo.*
- *Continuidad al tema de masculinidades (en el ámbito laboral).*
- *Masculinidades, no discriminación y feminismo.*
- *Cuidados.*
- *Lenguaje incluyente y no sexista.*
- *Prevención del acoso sexual en el trabajo.*
- *Violencia contra las mujeres en razón de género.*
- *Protección a las mujeres y sus familias cuando están en círculos de violencia*
- *Refugios para mujeres.*
- *Aborto.*
- *Talleres grupales de ayuda psicológica y comunicación asertiva en familia.*
- *Cómo encaminar a las nuevas generaciones a saber tocar estos temas.*
- *Bullying escolar, acoso cibernético.*
- *Valores en el núcleo familiar.*

Áreas de oportunidad identificadas

Una de las principales áreas de oportunidad identificadas es poder garantizar la relación entre personas registradas que asistan al curso, así como disminuir la deserción al mismo.

Asimismo, establecer mecanismos que garanticen la presencia de hombres trabajadores del Congreso de la Ciudad de México a este tipo de cursos.

Ahora bien, dada la dinámica participativa que se presentó a lo largo del curso, y que uno de los temas abordados fue analizar las condiciones laborales libres de violencia y la construcción de igualdad de género, las mujeres que participaron compartieron en diferentes momentos experiencias vividas en su espacio familiar y/o laboral, que significaron situaciones difíciles para ellas.

Es por ello que desde el CELIG y el Congreso de la Ciudad de México se debe considerar el implementar algunas actividades dirigidas a la contención psicoemocional pues algunas asistentes refieren casos cercanos de violencia de género y se manifestó constante preocupación sobre cómo atender situaciones específicas que se presentan en el hogar, que, según indicaron, tiene repercusiones en el trabajo.

Asimismo, es necesario que esas actividades garanticen un buen enfoque y desarrollo, respetuoso y profesional, que debe considerar la salud mental y emocional ante situaciones de estrés (por violencia de género) y la construcción de relaciones de buentrato y cuidado en el espacio laboral.

Por otro lado, una reflexión que se generó durante el cierre del curso fue que este grupo pueda continuar reuniéndose con el fin de proponer acciones o actividades conjuntas que abonen a generar mejores condiciones para mujeres y hombres trabajadores, en tanto han sido sensibilizados en la prevención de la violencia y a favor de la igualdad de género.

PERSONAS QUE ASISTIERON AL CURSO

Nombre	Sexo	Área de abscripción	Registro
Adriana Vicario Medina	M	CELIG	Unidad Adm
Brenda Paola Villena Guillén	M	CELIG	Unidad Adm
Camila Morales Campos	M	Dip. Alicia Medina	Diputadx
Ceferina Valdés Aguilar	M	Dip. Nancy Marlene Núñez Reséndiz	Diputadx
Elvira Quintero Domínguez	M	STCCDMX	STCCDMX
Ivonne Vanessa Enrique Vázquez	M	Grupo Parlamentario PAN	STCCDMX
Jacqueline Belem García Rodríguez	M	Dip. Jhonatan Colmenares Rentería	Diputadx
Jaquelin Reyes Mares	H	Relaciones Laborales	STCCDMX/NL
Juan Gaspar Vila García	H	CELIG	Unidad Adm
Julia Cortés Bonilla	M	CELIG	Unidad Adm
Julia Díaz Cortés	M	Asesora de dip. Martha Ávila	Diputadx
Lilia Mora Benítez	M	STCCDMX	STCCDMX
María del Pilar Chávez Gallardo	M	STCCDMX	STCCDMX
Mario Frías Jiménez	M	Coordinación de Servicios Parlamentarios	STCCDMX/NL

Nombre	Sexo	Área de abscripción	Registro
Martha Patricia Pardo Dávila	M	Dip. Héctor Barrera	Diputadx
Meztli Stephanie Meda Garnica	M	Dip. Alicia Medina	Diputadx
Reyna Patricia Piedra Villanueva	M	Subdirección de Eventos Institucionales	STCCDMX
Rocío Angélica Rosales Carrillo	M	Dip. Carlos Hernández Mirón	STCCDMX
Sandra Maribel Bustos Arellano	M	STCCDMX	STCCDMX
Verónica Mejía Medina	M	Dip. Alicia Medina	No registrada

FOTOGRAFÍAS











SEMBLANZAS DE LAS Y LOS PONENTES

Primera etapa: Género y espacio laboral. Impartida por MIDI

Martha Tagle Martínez

Es consultora en género y derechos humanos. Desde Mujer, Ideas, Desarrollo e Investigación, S. C. (MIDI) da seguimiento a los temas impulsados durante su función como servidora pública, acompaña e impulsa procesos de incidencia ciudadana en los espacios de toma de decisiones públicas, y da consultoría a dependencias, instituciones y organizaciones. Milita en Movimiento Ciudadano desde su fundación y en ese instituto político ha ocupado diferentes cargos. Fue Diputada Federal en la LX Legislatura (2006-2009). En esa legislatura fue integrante del grupo plural de diputadas que impulsaron el Anexo transversal “Presupuesto para las mujeres y la Igualdad de género” y el avance en la cuota de género al 60/40 en el marco de la Reforma Política. Senadora suplente de mayoría por la Ciudad de México, entró en funciones en dos ocasiones de agosto de 2015 a marzo de 2017, y de enero a agosto de 2018. Fue diputada federal para la LXIV Legislatura (2018 – 2021) la legislatura de la paridad, desde donde se propuso seguir impulsando la agenda de la sociedad civil y ser la voz de la ciudadanía en el Congreso Mexicano, fue integrante del grupo plural de trabajo por la Igualdad Sustantiva, que fue un espacio de coordinación política de diputadas de todos los partidos para impulsar la agenda de género. Actualmente, es consultora en género y derechos humanos.

Hortensia Vásquez Montes

Es directora general de MIDI. Licenciada en Trabajo Social por la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México. Se ha desempeñado como consultora independiente en temas de género y derechos humanos de las mujeres. Ha sido docente facilitadora en talleres de perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, presupuestos públicos con perspectiva de género, planeación con base en la metodología de marco lógico, incidencia política, impartidos por diversas instancias como INMUJERES, PGR y algunos municipios del país. Se ha desempeñado como asesora legislativa en materia de derechos humanos de las mujeres, presupuestos públicos con perspectiva de género, participación política, violencia política. Actualmente, es directora general de Mujer Ideas Desarrollo e Investigación MIDI S. C.

Zurisadai García Jiménez

Es asistente de dirección en MIDI. Trabajadora Social, egresada de la Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM. Es especialista en temas migratorios. Logística y manejo de plataformas de videoconferencias, videollamadas y reuniones virtuales. Ha sido enlace técnico con la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y participado en la coordinación de las actividades de gestión técnica con el Instituto Nacional Electoral (INE), la Universidad Autónoma de México (UAM) y el Consejo de la Judicatura Federal (CJF). Colaborado en el apoyo logístico con la Red de Autoridades para Gestión Ambiental en Ciudades de América latina y El Caribe (REDAALC), en el Modelo de las Naciones Unidas de la UNAM (MONUUNAM), y en la organización de la Feria Integral de la Salud CIJ en convenio con la UNAM.

Segunda y Tercera etapas: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y Género (ENDISEG) 2021 y ENASIC. Impartida por INEGI

José Antonio Maldonado Escalante

Es Licenciado en Psicología por parte de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la UNAM.

Tiene especialidad en formación de instructores por Capacitación Integral (CAPINTE) y otra en Sexología Educativa por el Instituto Mexicano de Sexología Educativa (IMESEX). Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (2017).

Ingresa al INEGI en el año 1993, como Instructor Estatal en la Coordinación Estatal Norte en la Ciudad de México, donde participó como Coordinador e Instructor Estatal en las capacitaciones de los Censos Económicos 1994, Censo de Población y Vivienda 1995 y de las Rondas Censales de los Censos Económicos y de Población y Vivienda de 1999-2000, 2009-2010 y de diversas encuestas de 1999 a 2005. En el periodo de 2005 a 2009 fue jefe de Departamento de Desarrollo Institucional en la Coordinación Estatal Norte de la CDMX.

De 2009 a la fecha es subdirector Estatal de Difusión de la Coordinación Estatal Norte en la CDMX, donde tiene la responsabilidad de Coordinar y Promocionar la Información Estadística y Geográfica que genera el INEGI a través de programas de capacitación dirigidos a los diferentes sectores de la sociedad.

Es ponente en diferentes foros e instituciones con el fin de difundir, promover y fomentar la cultura del uso de la información estadística y geográfica que genera el INEGI.

Mari Cruz Ortega Perdomo

Lic. En psicología egresada de la FES Zaragoza UNAM, se desempeña como ejecutiva de cuenta en la red de Consulta Externa y forma parte de la plantilla de instructores del INEGI en la coordinación estatal norte.

Cuenta con la experiencia en los levantamientos de información de los Censos Económicos 2019 y Censos de Población y Vivienda 2020; así como en la Encuesta Nacional sobre Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH).

Cuarta etapa: Masculinidades alternativas. Impartida por GENDES

René López

Estudió economía en la UNAM y psicoterapia en la Universidad Gestalt. Ha realizado estudios sobre políticas públicas en el ITAM y sobre no discriminación en la UNAM. Ha trabajado en el sector público y en el sector social en áreas de contraloría social, discriminación y reforma del Estado. Desde 2010 colabora en GENDES donde actualmente se desempeña como Coordinador del Subprograma de Investigación. Le gusta su trabajo porque le permite estudiar temas novedosos; reflexionar sobre su historia de género; construir una nueva narrativa de quién quiere ser y compartir aprendizajes colectivos.

www.genero.congresocdmx.gob.mx