



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



PAQUETE DE SOLUCIÓN: GÉNERO E INCLUSIÓN

PROGRAMA PARA LA SOCIEDAD CIVIL DE USAID

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD: Esta publicación fue producida para la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y elaborada por Social Impact, Inc. en el marco del Programa para la Sociedad Civil de USAID, contrato No. AID- OAA-I-13-00045. Las opiniones y posturas en esta obra no necesariamente reflejan las de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional ni las del Gobierno de los Estados Unidos.

CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA PARA LA SOCIEDAD CIVIL	3
II. ¿CÓMO ESTÁ CONFORMADO EL PAQUETE DE SOLUCIÓN?	4
III. OBJETIVO GENERAL	5
IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
V. FUNDAMENTO DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INCLUSIÓN	5
VI. CONTEXTO NACIONAL DE MÉXICO	6
VII. BENEFICIOS DEL FORTALECIMIENTO DE LAS OSC EN MATERIA DE GÉNERO E INCLUSIÓN	10
VIII. METODOLOGÍAS	10
IX. GÉNERO E INCLUSIÓN EN LA HERRAMIENTA OCA	12
X. DIAGRAMAS DEL PROCESO DE FORTALECIMIENTO EN GÉNERO E INCLUSIÓN	13
XI. ASPECTOS PARA TOMAR EN CUENTA DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN	15
XII. RECURSOS PARA PERSONAS FACILITADORAS: CARTAS DESCRIPTIVAS	15
MÓDULO 1. SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO E INCLUSIÓN	18
MÓDULO 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN	21
MÓDULO 3. IMPLEMENTACIÓN	26
MÓDULO 4. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN	29
MÓDULO 5. DIFUSIÓN	32
XIII. ANEXOS	35
¿CÓMO HACER UN PLAN DE TRABAJO?	35
ELEMENTOS DE UNA CARTA DESCRIPTIVA	35
REPOSITORIO DIGITAL	41
XIV. REFERENCIAS	46
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	48

I. INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA PARA LA SOCIEDAD CIVIL

El Programa para la Sociedad Civil (CSA) fue implementado por Social Impact como parte de la misión bilateral de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional en México (USAID/México). CSA apoyó a organizaciones, fundaciones y fortalecedoras de la sociedad civil en la Ciudad de México, así como en los estados fronterizos del norte del país. El objetivo del programa fue contribuir al fortalecimiento de su capacidad institucional y a la implementación de sus agendas de desarrollo relacionadas con la prevención del crimen y la violencia, la reforma de la justicia penal y el respeto a los derechos humanos, así como robustecer a la sociedad civil en México.

A través de la asistencia técnica especializada de CSA y USAID, la cual se fundamentó en las necesidades específicas de cada organización, se fomentó la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) para implementar sus propios proyectos y lograr sus objetivos, así como aumentar su capacidad de contribuir a los objetivos de desarrollo de USAID, a través de facilitar alianzas estratégicas con colaboradores y socios en otros sectores, entre ellos el público y el privado, las universidades, los organismos internacionales y los medios de comunicación.

CSA utilizó una metodología integrada de fortalecimiento institucional con base en un enfoque sistémico. Alineado con el énfasis de USAID en el fortalecimiento y la sustentabilidad de sistemas dentro de los cuales las OSC operan, y los enfoques asociados con el Desarrollo de Capacidades 2.0,¹ CSA combinó los enfoques de desarrollo de capacidades internas (Desarrollo de Capacidades Humanas e Institucionales, HICD)² con un enfoque externo basado en Sistemas Locales.³ Dentro de esta metodología para el fortalecimiento institucional, CSA utilizó una Herramienta Integrada de Autodiagnóstico, la cual identificó las causas de raíz de las brechas en el desempeño institucional, para posteriormente apoyar a las organizaciones, fundaciones y fortalecedoras de la sociedad civil en la atención de estas brechas.

Este Paquete de Solución constituyó una forma de apoyo técnico y colaboración dentro de la gama de soluciones que CSA implementó. El paquete se enfocó en temas de Género e Inclusión, una de las varias áreas de prioridad que CSA identificó a partir de investigaciones realizadas alrededor del desempeño de organizaciones, fundaciones y fortalecedoras de la sociedad civil. CSA adecuó cada Paquete de Solución a las necesidades de las organizaciones con las que colaboró, a partir de un autodiagnóstico de desempeño institucional individual, utilizando la mencionada Herramienta Integrada de Autodiagnóstico.

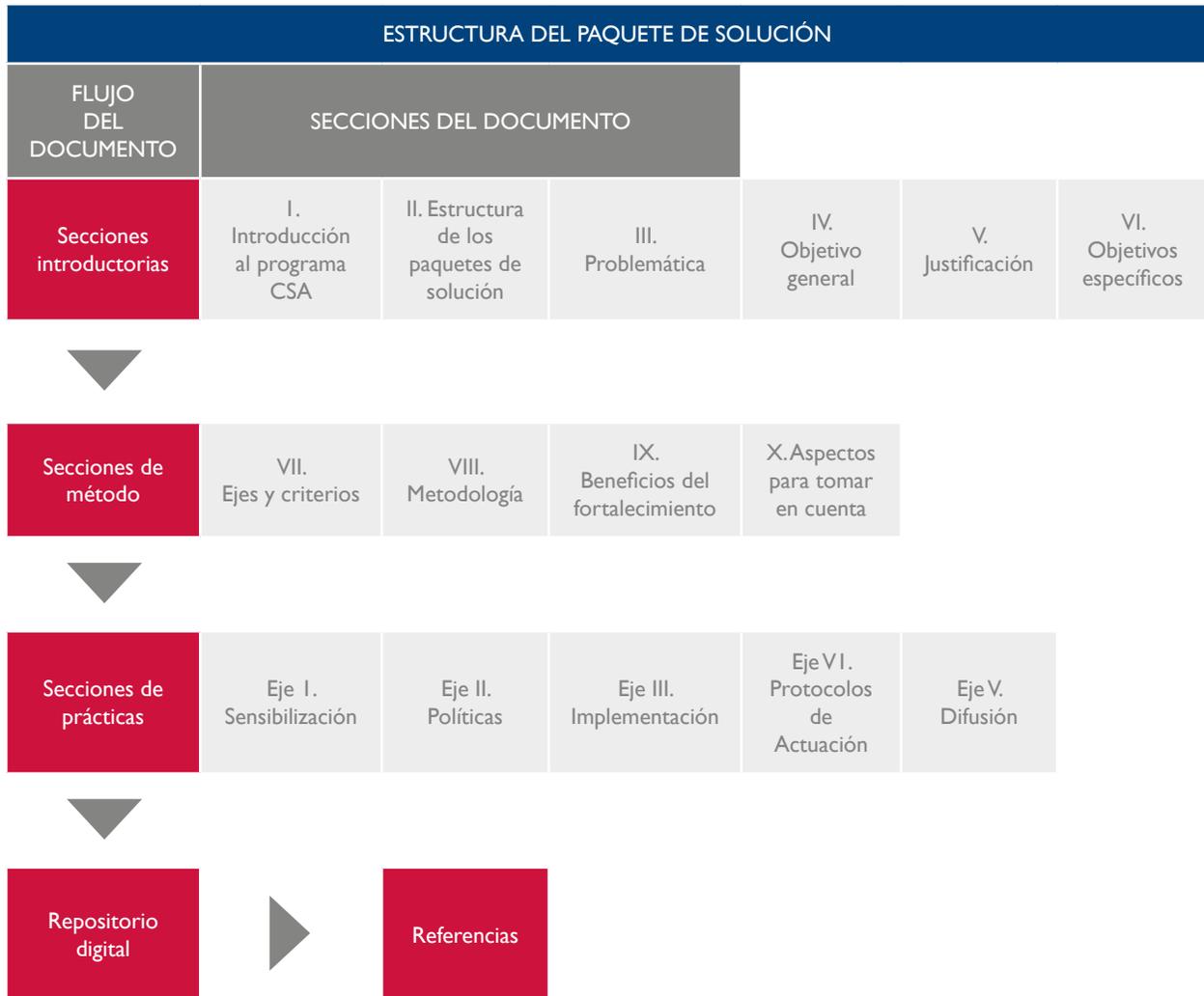
¹ *Capacity Development 2.0*, USAID Learning Lab, 2017, <https://usaidlearninglab.org/library/capacity-20>

² *Human and Institutional Capacity Development Handbook: A USAID Model for Sustainable Performance Improvement*, USAID Learning Lab, 2011.

³ *Local Systems: A Framework for Supporting Sustained Development*, USAID Learning Lab, abril de 2014.

II. ¿CÓMO ESTÁ CONFORMADO EL PAQUETE DE SOLUCIÓN?

Las soluciones de desempeño de CSA se presentan principalmente en la forma de Paquetes de Solución, que cubren diferentes áreas temáticas identificadas como áreas comunes de oportunidad en el sector de la sociedad civil en México. Como se ilustra en la imagen a continuación, los Paquetes de Solución que implementa el programa con las organizaciones asociadas son:



El Paquete de Solución es la guía metodológica y el contenido fundamental para la implementación de soluciones de mejora. Este Paquete de Solución está diseñado para proporcionar al equipo de CSA, a las organizaciones fortalecedoras y donatarias, así como a las organizaciones de la sociedad civil, los enfoques y recursos para lograr una mejora en género e inclusión. El paquete incluye:

- a) Una reflexión sobre los beneficios del fortalecimiento en estos temas, así como los retos que representan para las OSC, en particular dentro de causas íntimamente relacionadas con la defensa y promoción de los derechos humanos.

- b) Un objetivo general para el Paquete de Solución, así como objetivos específicos para cada uno de los temas, incluyendo sus cartas descriptivas.
- c) Una relación de dichos objetivos con los estándares agrupados, para su tema, a partir de la evaluación diagnóstica desarrollada por Social Impact.
- d) Una evaluación final que puede ser desarrollada tanto en formato de opción múltiple, como cualquier otro que elija el consultor o consultora, siempre que esté alineado con los objetivos de aprendizaje diseñados, de modo que sea posible medir el nivel de conocimiento por el Nivel 2 de la escala de Kirkpatrick.
- e) Una serie de herramientas y recursos para fomentar la implementación de los Paquetes de Solución.

III. OBJETIVO GENERAL DEL PAQUETE DE SOLUCIÓN DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Desarrollar capacidades de formación para la incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión organizacional, con la intención de construir una conciencia de género y lograr la igualdad laboral en los centros de trabajo.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PAQUETE DE SOLUCIÓN DE GÉNERO E INCLUSIÓN

1. Analizar los estándares de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA para la incorporación de la perspectiva de género en las OSC.
2. Proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos.
3. Desarrollar capacidades de formación para incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión organizacional, con la intención de construir una igualdad laboral e incluyente en los centros de trabajo.
4. Promover objetivos, estrategias y acciones afirmativas en la cultura organizacional de las OSC.

V. FUNDAMENTO DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INCLUSIÓN

La discriminación y la violencia de género en los centros de trabajo en México es un serio problema que transgrede los derechos humanos y la igualdad, por lo que el presente Paquete de Solución está dedicado a la perspectiva de género e inclusión para el fortalecimiento de la sociedad civil en México.

En el mundo contemporáneo, las políticas de igualdad se han convertido en una alternativa indispensable para el desarrollo de los pueblos, donde la participación de las organizaciones, insertas en sociedades en constante cambio, tienen un papel esencial para la transformación social.

Género y perspectiva de género, si bien mantienen una relación intrínseca, son conceptos que no tienen el mismo significado. *Género* hace referencia a una construcción cultural, que analiza la manera en que se determinan las características valoradas como “masculinas” y “femeninas”, mediante el conjunto de ideas, prejuicios, roles, estereotipos, normas sociales, reglas de comportamiento, funciones, actividades, atributos, papeles y características diferenciadas que cada sociedad históricamente ha otorgado a las mujeres y hombres.

Por otra parte, en política pública, la mirada de género logra identificar las áreas donde existen brechas de desigualdad de género, es decir, entre mujeres y hombres, y en consecuencia, propone una metodología para la inclusión del principio de igualdad sustantiva que visualice la construcción de una cultura laboral sin discriminación.

Es evidente que, en el transcurso de la humanidad, las relaciones entre mujeres y hombres no han sido justas. La organización social, debido a los atributos que histórica, cultural, económica y políticamente se asignaron a los hombres y a las mujeres, generó un entorno de desigualdades, violencia, exclusión y discriminación, que ha afectado sobre todo a las mujeres.

De tal manera, la perspectiva de género es una categoría analítica que recurre a metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales, para identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las personas por cuestiones de género —misma que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas—, así como fomentar las acciones necesarias para incidir sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad.

El presente Paquete de Solución de Género e Inclusión contempla diferentes modalidades: presencial (mentoría, taller); a distancia (acompañamiento, webinar), y autoaprendizaje (video en línea, repositorio digital). Estas modalidades tienen como objetivo proporcionar un proceso de formación de capacidades que ofrezca conocimientos y práctica para la inclusión de la perspectiva de género en la cultura organizacional de las OSC como parte de CSA de USAID/México.

VI. CONTEXTO NACIONAL DE MÉXICO

Para fortalecer las capacidades de las OSC por medio del Paquete de Solución de Género e Inclusión, se requiere incorporar una metodología que identifique, cuestione y valore la existencia o no de violencia, discriminación, desigualdad y exclusión de género en la cultura organizacional.

Es innegable que en México prevalece una violencia de género contra las mujeres y la población LGBTQTTIQ+. La violencia y discriminación de género se ha dado a partir de una serie de elementos históricos que han conducido a la construcción sociocultural de prácticas, valoraciones y representaciones machistas, misóginas, sexistas y homo, lesbo y trans fóbicas.

Con respecto a la transgresión de los derechos humanos de las mujeres en México, se toman en cuenta dos escenarios donde la desigualdad está presente, ya que la violencia contra las mujeres es un problema que demanda un análisis estructural y sistémico de sus raíces. Estructural, porque se identifica que la violencia contra las mujeres no es un fenómeno aislado ni se da en espacios sociales específicos, sino que se trata de una lamentable realidad que permea todo el tejido social. Y sistémico, porque se entiende que este tipo de violencia es producto de un proceso cultural que otorgó poder y privilegios poderosamente simbólicos de dominación masculina como un orden y control hacia las mujeres (Rocha-Sánchez, 2017).

Las estadísticas muestran tipos y modalidades de violencia contra las mujeres. Por tipo se refiere a la violencia sexual, psicológica, patrimonial y económica. Y por modalidad, se reconoce el contexto familiar, laboral, docente, comunitario e institucional.

Los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH), realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), muestran las siguientes prevalencias con respecto al tipo de violencia que han experimentado las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida:

- Violencia emocional: 49%
- Violencia sexual: 41%
- Violencia física: 34%
- Violencia económica: 29%

Con respecto a de los ámbitos, es la violencia de pareja la de mayor ocurrencia a nivel nacional (43.9%). Esto quiere decir que, según los datos del INEGI, poco más de 19 millones de mujeres han sufrido violencia por parte de su esposo o novio a lo largo de su relación, y en 64% de los casos se trata de violencia severa y muy severa. Se estima que anualmente cada mujer perdió 30 días de trabajo remunerado y 28 días de trabajo no remunerado a causa de la violencia por parte de su pareja. Las prevalencias de violencia contra las mujeres por ámbito, a lo largo de su vida, muestran los siguientes porcentajes:

- Violencia de pareja: 43.90%
- Violencia comunitaria: 38.70%
- Violencia laboral: 26.60%
- Violencia escolar: 25.30%

Aunado al factor de la violencia de género, las mujeres en México se enfrentan a las denominadas brechas de desigualdad, que son la distancia que las separa de los hombres respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Desde la brecha se compara cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros aspectos.

En la actualidad siguen prevaleciendo las desigualdades por motivos de género debido a que en la sociedad mexicana sigue la influencia de los estereotipos y roles de género, donde se responsabiliza

a las mujeres como las encargadas del trabajo no remunerado (doméstico) y del cuidado de niñas, niños, personas con enfermedad o adultos mayores, por lo que tienen mayores obstáculos para el trabajo remunerado en comparación con los hombres.

El Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (Conapred) ofrece los siguientes datos acerca del trabajo del hogar no remunerado:

- En México, más de un tercio de las mujeres entre 15 y 59 años (36%) se dedica al trabajo del hogar no remunerado. En el caso de las que hablan una lengua indígena, la proporción aumenta a casi la mitad (46%) (Vela, 2017).
- Las mujeres contribuyen con 86% del valor económico de la preparación no remunerada de alimentos. Los hombres proporcionan 14% restante (INEGI, 2016).
- El valor del trabajo del hogar no remunerado y de cuidados equivale a 24.2% del producto interno bruto (PIB) del país, siendo las mujeres quienes aportan tres cuartos de éste (INEGI, 2016).

En cuanto a la economía del cuidado, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2014 (INEGI, 2015), las mujeres dedican:

- Casi 30 horas semanales al cuidado de personas menores de 15 años; los hombres, 12 horas.
- Casi 27 horas semanales al cuidado de personas con enfermedades o discapacidad; los hombres, 15 horas.
- Un total de 13 horas semanales al cuidado de integrantes del hogar de 5 años o menos; los hombres, 5 horas.
- Casi 18 horas a la semana al cuidado de las personas de 60 y más años; los hombres, 15 horas.

En cuanto a la discriminación en México contra la población LGTBTTIQ+, es un problema social que requiere ser reconocido como un fenómeno estructural; es decir, de forma sistemática genera desigualdad en el acceso a derechos.

Esta violencia se traduce en asesinatos de odio por orientación sexual o identidad de género no normativa; agresiones —verbales, psicológicas, sexuales, etcétera— en los espacios públicos y privados; terapias de conversión; discursos de odio por medio de instituciones religiosas con influencia social; negación o trato discriminatorio en servicios de salud, educativos, medios de comunicación, laborales y comunitarios, o por medio de actos de acoso homofóbico, lesbofóbico, bifóbico, transfóbico e interfóbico.

En la población mexicana aún es muy común el rechazo desde el núcleo familiar por una orientación sexual distinta a la heterosexual; por tener una identidad de género transexual o transgénero; por expresiones de género más allá del sistema sexo-género, y hacia personas que al nacer presentan características sexuales ambiguas, como aquellas con estados intersexuales (CNDH, 2019).

- Siete de cada diez personas LGBTTTIQ+ declararon haberse sentido discriminadas en espacios educativos y la mitad manifestó haber vivido, por lo menos una vez, situaciones de acoso, hostigamiento o discriminación en el trabajo.
- 42% de las mujeres trans, 38% de los hombres trans y 39% de las lesbianas expresaron haber sido discriminadas y discriminados en el espacio público.
- Un tercio de la población no estaría dispuesta a rentar una habitación a personas trans (36%), ni a personas lesbianas o gays (32%) (Enadis, 2017).
- Cuatro de cada 10 personas no les gustaría que una persona gay o lesbiana fuera electa para la Presidencia de la República (CONAPRED, 2018).

Para CSA, el principio de inclusión en la cultura organizacional laboral de las OSC, se refiere al proceso dinámico e interactivo de reconocimiento a través del cual la sociedad garantiza la igualdad y la justicia a grupos, colectivos y personas históricamente excluidas.

El propósito fundamental de la inclusión es el acceso a todos los ámbitos sin importar el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, orientación sexual o identidades de género no binarias, filiación política, estado civil, situación familiar, idioma o cualquier otro motivo de discriminación.

Para CSA estar socialmente incluida o incluido implica el pleno goce de derechos humanos de todas las personas que conforman una OSC. Por ello, para el Paquete de Solución de Género e Inclusión es fundamental promover una cultura de respeto a los derechos humanos con perspectiva de género, con el fin de que se genere un entorno laboral sano, libre de violencia y sin discriminación.

La metodología de CSA en género e inclusión tiene el objetivo de actuar con base en cuatro ejes y 14 criterios para fortalecer el sistema local de las OSC, encaminado a promover mecanismos, políticas, procesos de formación, evaluación y monitoreo para promover factores socioculturales que permitan crear las condiciones de cambio hacia la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, a partir de la experiencia durante la implementación, también quisimos incluir un primer tema enfocado en la sensibilización, pues la realidad ha demostrado que cuando existe conciencia y sensibilización con respecto al tema, es más factible el compromiso y la implementación de acciones en favor de la igualdad, la no discriminación y la no violencia de género.

VII. BENEFICIOS DEL FORTALECIMIENTO DE LAS OSC EN MATERIA DE GÉNERO E INCLUSIÓN

La incorporación de la perspectiva de género e inclusión en las osc tiene el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres que las conforman. Por ello, este Paquete de Solución tiene la intención de promover los principios de igualdad, no discriminación y derechos humanos desde una perspectiva de género e inclusión en la cultura organizacional de las osc.

Aplicar el enfoque de género en las osc es un proceso que requiere de la implementación de herramientas y metodologías. Si bien en los últimos años se ha incorporado a las mujeres en las políticas de igualdad laboral, lo cual refiere a un gran avance, esto no quiere decir que las brechas de desigualdad y discriminación estén erradicadas.

El presente Paquete de Solución hace referencia a las leyes nacionales, así como a los compromisos internacionales para respetar, promover, proteger y garantizar los derechos humanos, los cuales toman como punto de partida que un derecho imprescindible para todas las personas es el derecho a la igualdad. Con el principio de igualdad se conceden a todas las personas las mismas posibilidades y los mismos derechos sociales, económicos, culturales y políticos.

La igualdad es un derecho fundamental e imprescindible al que todas las personas, sin excepción, deben tener acceso. El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida.⁴

Este paquete fomenta el derecho a la igualdad, al reconocer y tratar como iguales a todas las personas y al promover que todas ellas disfruten de los mismos derechos sin discriminación por motivos de lugar de origen, edad, género, orientación sexual, identidad, profesión, condiciones sociales, estado de salud o cualquier otra situación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

VIII. METODOLOGÍAS

Mediante las modalidades presenciales, a distancia y de autoaprendizaje, las personas que faciliten los contenidos en materia de género, no discriminación, inclusión y derechos humanos, cuentan con una base metodológica para implementar una serie de estrategias de formación mediante un proceso de enseñanza y aprendizaje, tomando en cuenta las herramientas para ofrecer una asistencia técnica a las osc por medio de un trabajo especializado y específico.

⁴ A lo largo del paquete, también se hará referencia al término *igualdad sustantiva*, la cual supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. Alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan. Se deben todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos (Inmujeres, 2020).

Dentro de las metodologías dispuestas para su implementación como parte del proceso de fortalecimiento institucional en género e inclusión destacan las siguientes, mismas que están alineadas al currículo de formación basado en las necesidades identificadas en los resultados de la evaluación inicial de las organizaciones:

- Módulos individuales vinculados con objetivos de aprendizaje específicos.
- Material didáctico que incluye notas para la persona que facilite los talleres; libros o artículos de referencia para las personas participantes y ejercicios, formatos y herramientas de aplicación.
- Acompañamiento facilitado a través de tutorías y asistencia técnica centrada en los sistemas, políticas y procedimientos de la organización para cerrar las brechas de desempeño y fortalecer las buenas prácticas.
- Talleres prácticos para la introducción de conceptos y apropiación de éstos por medio de metodologías diversas, donde las personas que participan puedan aportar aspectos de sus organizaciones para retroalimentación por parte de la persona facilitadora, así como por pares institucionales.
- Evaluación de los módulos. La intención es contar con instrumentos de evaluación, ya sea de opción múltiple o preguntas abiertas, mismos que consideren los siguientes niveles:
 - o **Nivel 1.** Reacción: el grado en que las personas participantes consideran que la formación es favorable, atractiva y relevante para su desarrollo institucional. Esto se lleva a cabo por medio de una encuesta de satisfacción a las personas asistentes al taller.
 - o **Nivel 2:** Aprendizaje: El grado en que las personas participantes adquieren los conocimientos y habilidades previstos en función de su participación en el Paquete de Solución. Para este nivel se contempla una encuesta de conocimientos de entrada y una de salida, al inicio y al final de los módulos.

IX. GÉNERO E INCLUSIÓN EN LA HERRAMIENTA OCA

El siguiente cuadro proporciona los criterios que contempla el apartado de sensibilización y el eje de Género e Inclusión en la herramienta de Diagnóstico de la Capacidad Organizacional (OCA).

EJE	CRITERIOS
1. Sensibilización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conciencia de género e inclusión. 2. Institucionalización del enfoque de género e inclusión. 3. Trabajo con población objetivo.
2. Políticas	<ol style="list-style-type: none"> 4. Organigrama con perspectiva de género, incluyente y sin discriminación. 5. Mecanismos para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la ocupación de puestos de toma de decisiones. 6. Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización. 7. Procedimientos para garantizar la aplicación del plan y/o política de género, inclusión y no discriminación. 8. Prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la organización.
3. Implementación	<ol style="list-style-type: none"> 9. Políticas escritas para la transversalización de la perspectiva de género conforme a estándares internacionales. 10. Criterios de género en los objetivos y acciones de la organización. 11. Lenguaje incluyente en las comunicaciones internas y externas de las osc. 12. Capacitaciones al personal para la comprensión del tema de género y la igualdad laboral.
4. Protocolos de actuación ⁵	<ol style="list-style-type: none"> 13. Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante el acoso y el hostigamiento sexual. 14. Protocolo de actuación para prevenir discriminaciones por motivos de género, raza, etnia, condición social, o cualquier otro motivo. 15. Mecanismos para supervisar el cumplimiento de los protocolos con perspectiva de género y enfoque de inclusión.
5. Difusión	<ol style="list-style-type: none"> 16. Política de género e inclusión presentada al personal. 17. Actividades para verificar el conocimiento y la aplicación de la política de género y no discriminación.

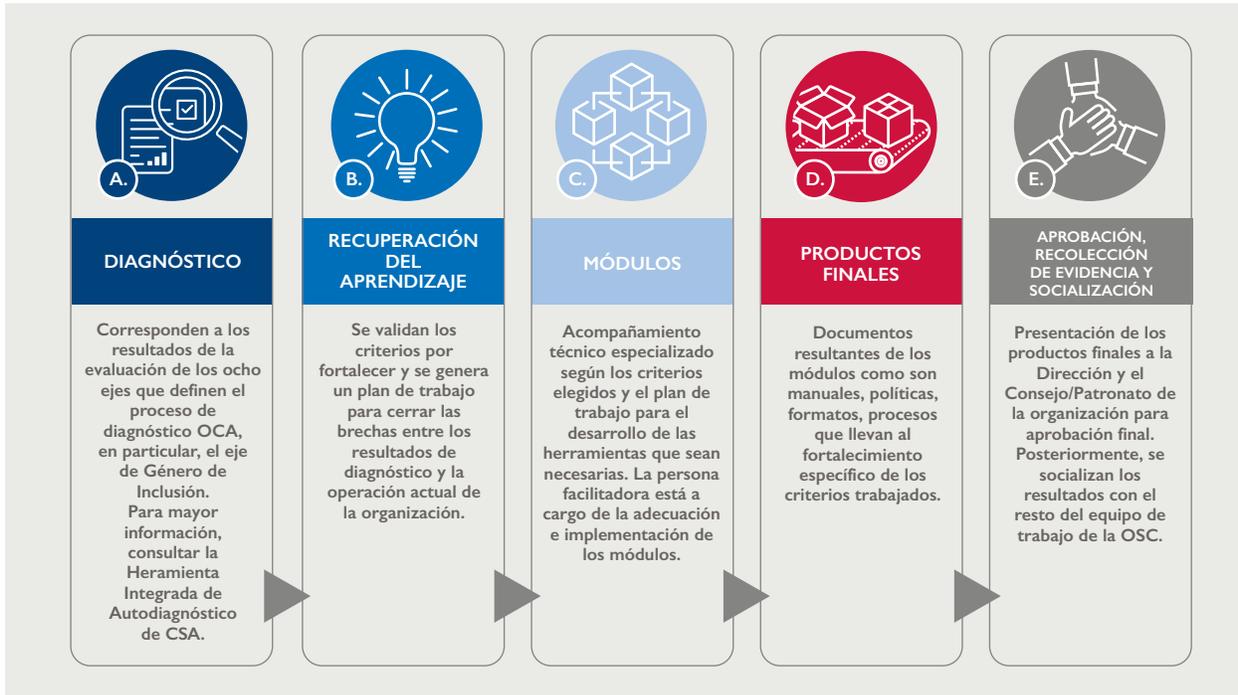
⁵ Es importante mencionar que como parte del legado de CSA, se ha construido, con base en el eje de protocolos de actuación, el producto de aprendizaje titulado *Protocolos de atención y prevención del acoso, hostigamiento sexual y discriminación laboral en las osc socias del Programa para la Sociedad Civil de USAID*.

X. DIAGRAMAS DEL PROCESO DE FORTALECIMIENTO EN GÉNERO E INCLUSIÓN

Este Paquete de Solución contempla una propuesta que considera cinco módulos para llevar a cabo la implementación de un proceso de fortalecimiento, de acuerdo con las necesidades y prioridades de la organización:

MÓDULO 1	MÓDULO 2	MÓDULO 3	MÓDULO 4	MÓDULO 5
SENSIBILIZACIÓN	POLÍTICAS	IMPLEMENTACIÓN	PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN	DIFUSIÓN
1. Conciencia de género e inclusión.	1. Organigrama con perspectiva de género e inclusión.	1. Políticas escritas para la transversalización de la perspectiva de género.	1. Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante el acoso y el hostigamiento sexual.	1. Política de género e inclusión presentada al personal.
2. Institucionalización del enfoque de género e inclusión.	2. Mecanismos para la igualdad entre mujeres y hombres.	2. Criterios de género en los objetivos y acciones.	2. Protocolo de actuación para prevenir discriminaciones.	2. Actividades para verificar el conocimiento y la aplicación de la política de género y no discriminación.
3. Trabajo con población objetivo.	3. Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.	3. Lenguaje incluyente en las comunidades internas y externas.	3. Mecanismos para supervisar el cumplimiento de los protocolos de perspectiva de género y enfoque de inclusión.	
	4. Procedimientos para la aplicación del plan y/o política de género, inclusión y no discriminación.	4. Capacitaciones al personal para la comprensión del tema de género y la igualdad laboral.		
	5. Prácticas de igualdad laboral y no discriminación.			

El siguiente flujograma muestra los pasos en el proceso de fortalecimiento en términos de su facilitación. Sirve como una guía para la persona encargada de la facilitación.



PAQUETES DE SOLUCIÓN VINCULADOS

El tema de Género e Inclusión es un eje transversal en los demás paquetes de solución, así que se puede incorporar sus contenidos al momento de implementar otros paquetes. A continuación, se proporciona información sobre todos los paquetes de solución del Programa para la Sociedad Civil, los cuales están incluidos en el Compendio del Legado de CSA.



XI. ASPECTOS PARA TOMAR EN CUENTA DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN

1. Contenidos de formación basados en las necesidades identificadas, que desarrollan:
 - Módulos individuales vinculados a sus correspondientes objetivos de aprendizaje específicos.
 - Material didáctico que incluye diapositivas y notas para la persona facilitadora, libros o artículos de referencia para las y los participantes, así como ejercicios, formatos y herramientas de aplicación.
2. La tutoría y la asistencia técnica deberán centrarse en las políticas y los procedimientos de la organización relacionados con el tema, con el fin de identificar oportunidades para cerrar las brechas de desempeño y fortalecer las buenas prácticas. Los sistemas organizacionales probablemente incluyan temas relacionados con:
 - Administración del personal y funciones del Consejo para generar responsabilidad, así como para fortalecer el desempeño.
 - Sistemas de gobernabilidad tales como estatutos organizacionales, estatutos de equipos, etcétera.
 - Gestión del conocimiento interno y externo, así como sistemas de información relacionados con el tema.
3. Talleres prácticos para la introducción de conceptos y apropiación, por medio de la práctica, de metodologías diversas, donde las y los participantes puedan aportar aspectos diversos de la organización para su retroalimentación por la persona facilitadora, así como por pares institucionales.
4. Proveer posibilidades de colaboración y comunicación para compartir, aumentar y acelerar la mejora del rendimiento y el desarrollo de los sistemas locales.

XII. RECURSOS PARA PERSONAS FACILITADORAS: CARTAS DESCRIPTIVAS

Todas las organizaciones cuentan con diversas experiencias y capacidades, mismas que están relacionadas con el tiempo que tienen constituidas, el desarrollo de proyectos previos y las experiencias acumuladas de las personas que integran el equipo.

Para la implementación de los paquetes, se contemplan los siguientes dos niveles de profesionalización en el área de género e inclusión:

- o **Nivel básico:** Para aquellas organizaciones que no cuentan con un área o una persona especialista en género e inclusión, y donde no existe tampoco un conocimiento básico sobre el tema, y/o el nivel de conocimientos sobre éste entre las y los integrantes de la OSC es dispar, por lo que es necesario generar un conocimiento común. También se recomienda que, en caso de existir las situaciones previamente descritas, se contemple implementar el módulo I, relativo a la sensibilización, a fin de generar espacios de conciencia y autoconciencia de género.⁶
- o **Nivel intermedio/avanzado:** Para aquellas organizaciones que ya cuentan con una persona y/o un área enfocada en la incorporación y/o transversalización de género en el quehacer de la organización, y donde las y los integrantes tienen un conocimiento básico sobre el tema.

Por lo anterior, se propone que la persona facilitadora encargada de la implementación haga un análisis previo del nivel en el cual se encuentra la organización, con el fin de adaptar los contenidos del paquete a las necesidades de ésta.

En el caso de las organizaciones que se encuentren en un nivel básico, posiblemente deberán generar capacidades básicas como prerrequisito para implementar la herramienta OCA, con el fin de tener una base de conocimientos que les permita generar una futura intervención e implementación de los ejes y criterios que promueve en la materia CSA.

En el caso de las organizaciones que se encuentran en un nivel intermedio o avanzado en materia de género, es decir, que ya cuentan con lineamientos y/o una política de igualdad laboral y protocolos de prevención y atención de la violencia sexual y la discriminación, se recomienda no profundizar en temas que ya han sido abordados y concentrarse específicamente en aquellos que les representan un mayor reto institucional.

Existen dos modalidades que pueden utilizarse para la implementación de los módulos: presencial o virtual. En caso de que la persona que facilita elija hacerlo en línea, mediante un webinar, se sugiere tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- 1) Utilizar una plataforma con buen funcionamiento que permita sumar a todas las personas necesarias.
- 2) Pedir a las personas que estén en un lugar con la mejor calidad de conectividad.
- 3) Enviar de manera previa algunas preguntas detonantes que les permitan avanzar en la reflexión y llegar con ideas y propuestas más aterrizadas.

⁶ Crear conciencia y autoconciencia significa que las personas replanteen sus valores y creencias sobre la vida cotidiana personal, sobre los roles y estereotipos de ser mujeres y hombres, sobre sus comportamientos. *El análisis y la formación técnica en género* contempla el desarrollo de conocimientos y habilidades: conocimientos sobre la situación de mujeres y hombres, y de grupos discriminados y/o que viven la exclusión; habilidades, para formular, analizar, planear y evaluar iniciativas desde una perspectiva de género (véase Corona, 2002).

- 4) Generar reflexiones en grupos pequeños (la plataforma de Zoom permite hacer *break-out rooms*) y luego regresar a la plenaria.
- 5) Preguntarse ¿cuáles son las dificultades que pueden tener las personas participantes y que puede poner en riesgo que la reunión sea exitosa? ¿Qué pueden hacer para que esas dificultades no afecten la reunión?
- 6) Se sugiere a la persona que facilita estos espacios ir midiendo el ánimo del grupo, por momentos pedir que se levanten de sus asientos, se estiren, se muevan, respiren, etcétera, ya sea que el taller se esté llevando de forma presencial o en línea.
- 7) Asegurarse que por cada dos horas máximo de sesión tengan un espacio de descanso.
- 8) Solicitar que durante las sesiones haya alguien pendiente de cuando las personas deseen participar, para asegurarse de que se escuchen todas las voces.
- 9) Gestionar el tiempo de las intervenciones y solicitar que éstas sean precisas.

Cabe mencionar que al final de este documento se presenta un Repositorio Digital, donde la persona facilitadora podrá hacer uso de materiales didácticos (manuales, videos, guías, documentos estadísticos, etc.) como herramientas para aportar al proceso de enseñanza y aprendizaje de este paquete. Este documento además está acompañado de una presentación en *Power Point*.

Por otro lado, se encuentran las referencias bibliográficas que sustentan teórica, jurídica y metodológicamente la importancia de la incorporación de la perspectiva de género, sus alcances y potencialidades en las subculturas organizacionales de las OSC con las que colabora CSA.

CARTAS DESCRIPTIVAS

El proceso de enseñanza y aprendizaje que se expone en el siguiente apartado muestra dos cartas descriptivas a partir de dos tipos de modalidades, a distancia y presencial. Reconocemos en una carta descriptiva al documento que plasma el proceso de enseñanza y aprendizaje que tendrá la persona mentora con la OSC para la inclusión de la perspectiva de género en la cultura organizacional.

Aquí se expone la metodología, temas, tiempos y momentos que serán fundamentales para la puesta en marcha de los criterios establecidos en la herramienta integrada. Por otra parte, la carta se encuentra dividida en varios espacios: recuperación de aprendizaje, conceptos básicos, aplicación, cierre, práctica posterior, complemento y materiales.

En el proceso de enseñanza y aprendizaje, la OSC desarrollará conocimientos de manera teórica y práctica, que en conjunto tienen la intención de incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad sustantiva, así como de oportunidades en los procesos organizacionales, administrativos y de recursos humanos.

MÓDULO I. SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO E INCLUSIÓN

El primer tema se refiere a la sensibilización y creación de conciencia, por lo que la carta descriptiva tiene el objetivo de impartir una sesión donde se aborde y reflexione de qué manera en la osc se reconocen las desigualdades de género, pero en la práctica y en las acciones que se emprenden no son coherentes o sólo se instrumentan medidas parciales, mostrando con claridad que todavía existe resistencia al cambio en la organización.

Para esta actividad, se puede utilizar la modalidad presencial o virtual, abordando con las y los participantes cómo impacta el género en las condiciones de desigualdad, buscando la generación de conciencia sobre la necesidad de la equidad de género y la implementación de medidas y acciones para lograrla.

Preparación:

Se recomienda contar con la información precisa del diagnóstico de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA en el Eje 4 de Género e Inclusión, para desarrollar un proceso de acompañamiento orientado a la construcción de capacidades que permitan introducir en la cultura organizacional de la osc objetivos y estrategias que se traduzcan en acciones afirmativas en materia de no discriminación, igualdad de género y derechos humanos.

Objetivo: Promover la sensibilización sobre la perspectiva de género con enfoque de inclusión en la cultura organizacional de la osc.

Modalidad: Presencial o virtual (se sugiere la modalidad presencial en el caso de este primer módulo de sensibilización, si fuera posible).

Formación de capacidades:

- Género, perspectiva de género e inclusión.
- Poblaciones en situación de discriminación.
- Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA: diagnóstico de cultura organizacional.
- Acciones afirmativas, igualdad laboral e igualdad sustantiva.
- Elementos teóricos sobre género e inclusión.
- Lineamientos de USAID en género e inclusión.

Práctica: Construir un proceso de cambio con una osc por medio del acompañamiento especializado.

Instrumento previo a la práctica: Se sugiere aplicar el Eje 4 de Género e Inclusión en la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA (OCA) antes de la sesión para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en el tema. Si se considere pertinente, se puede complementar los resultados oca con un cuestionario previo, el cual permitirá reconocer con mayor profundidad la cultura organizacional en el tema.

%TIEMPO	MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
15%	Recuperación de aprendizaje	<p>SE SUGIERE QUE ESTE MÓDULO SE LLEVE A CABO EN UNA SESIÓN DE DOS HORAS. SIN EMBARGO, LA PERSONA ENCARGADA DEL PROCESO DE FACILITACIÓN PODRÁ ADAPTAR LOS TIEMPOS DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y DEL NIVEL DE PROFUNDIDAD QUE DESEE ALCANZAR.</p> <p>Las personas que conforman las organizaciones cuentan con una serie de experiencias y capacidades relacionadas con diversos temas vinculados con el enfoque de género e inclusión. La parte introductoria del proceso de formación de los diferentes módulos busca recuperar dichos aprendizajes, de tal manera que las sesiones se vayan desarrollando con base en este conocimiento y experiencias previas, para así fomentar la construcción colectiva y colaborativa del nuevo conocimiento.</p> <p>ANTES DE LA SESIÓN</p> <p>Diagnóstico OCA Se sugiere consultar los resultados de la Herramienta Integrada de CSA en el Eje 4 de Género e Inclusión (OCA) para reconocer las fortalezas y áreas de oportunidad en la transversalización del enfoque de género e inclusión en la organización, e identificar las características de la cultura organizacional en el tema. La persona facilitadora analizará los resultados del diagnóstico, en conjunto con cualquier documento probatorio que la OSC desee proporcionar previamente para su evaluación, y entregará un resumen ejecutivo a la organización de los resultados obtenidos.</p> <p>DURANTE LA SESIÓN</p> <p>Se da la bienvenida a la reunión y se presentan los objetivos del módulo. Se fomenta la creación de un espacio libre y seguro para la reflexión profunda y grupal sobre temas de género e inclusión, los cuales pueden abonar al diálogo que provocan sentires personales y emocionales. Es el papel de la persona facilitadora enmarcar la sesión de manera adecuada.</p> <p><i>1. Exposición: Enfoque de estándares</i> A partir del diagnóstico, la persona facilitadora se enfocará en construir capacidades con la OSC para aplicar la perspectiva de género e inclusión en la cultura organizacional y promover así la igualdad y la no discriminación, principios que tienen como base el reconocimiento y la aceptación a las diferencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la organización. • Equipos de trabajo. • Políticas de igualdad y transversalización de la perspectiva de género. • Protocolos. • Planificación y comunicación. <p>2. Se realiza un cierre, resumiendo los aprendizajes logrados y su vinculación con los módulos que vienen.</p>

30%	Conceptos básicos	<p>La persona facilitadora imparte una sesión participativa sobre los siguientes temas.</p> <p><i>1. Reflexión grupal facilitada: Conciencia de género</i> En plenaria, se realizará una reflexión facilitada y grupal para destacar la diferencia entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciencia • Comportamientos • Conocimientos • Habilidades como elementos que construyen el enfoque de género/ perspectiva de género en las personas. <p><i>2. Reflexión grupal facilitada: Afirmaciones sobre sexo, género, roles y estereotipos</i> Se reflexiona sobre las definiciones conceptuales del sistema sexo-género y dos categorías de análisis del marco teórico.</p> <p>Insumos: Presentación <i>Power Point</i>.</p>
40%	Aplicación	<p><i>1. Exposición: Generación de capacidades</i> La persona facilitadora construirá un proceso de enseñanza y aprendizaje para que los integrantes de las OSC sean capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el principio de igualdad sustantiva, así como de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de las OSC. • Operar un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación, la igualdad sustantiva y de oportunidades entre mujeres y hombres. • Proponer acciones de corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar para integrantes de las OSC. • Gestionar protocolos para las OSC en prevención y atención de la violencia sexual y discriminación en el trabajo. <p><i>2. Actividad: Disposición al cambio</i> El objetivo es identificar (en lo práctico) cómo integrar la perspectiva de género e inclusión en el ámbito organizacional.</p> <p>a) En esta parte, se propone recuperar todo lo antes reflexionado, para aterrizar —desde una mayor conciencia— cómo llevar a la realidad la incorporación de la perspectiva de género en temas específicos. Para este ejercicio, se propone abordar las dimensiones y etapas principales en el ciclo de proyectos de la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Diseño • Implementación • Evaluación mostrando el ciclo que se requiere en la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en políticas, programas, planes o acciones de la sociedad civil. <p>b) Si el tiempo lo permitiera, se solicitará a dos o tres personas participantes que compartan, en cinco minutos, de qué manera están integrando el género en su organización (en lo interno) y en sus programas y proyectos (para impactar en la población objetivo, es decir, en lo externo).</p>

15%	Cierre	Se pregunta a las personas participantes cuáles son sus reflexiones finales sobre estos ejercicios. Se cede la palabra a cuatro o cinco personas.
	Práctica posterior	Se sugiere a la persona facilitadora que las y los participantes generen una reflexión a partir de los contenidos de la actividad. Este ejercicio puede ser retroalimentado a partir del repositorio digital y materiales bibliográficos.
	Complemento	<ul style="list-style-type: none"> Herramienta Integrada de CSA, en particular, el OCA se puede consultar el Compendio del Legado de CSA. Inmujeres (2008), <i>Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la Administración Pública</i>, vol. 1, México, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100972.pdf

MÓDULO 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Preparación:

Se recomienda contar con la información precisa del diagnóstico de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA en el Eje 4 de Género e Inclusión, para desarrollar un proceso de acompañamiento orientado a la construcción de capacidades que permitan introducir en la cultura organizacional de la OSC objetivos y estrategias que se traduzcan en acciones afirmativas en materia de no discriminación, igualdad de género y derechos humanos.

Objetivo: Desarrollar capacidades y conocimientos para la institucionalización de políticas de igualdad de género e inclusión de manera transversal y sostenible.

Modalidad: Presencial o virtual

Formación de capacidades:

- Organigrama con perspectiva de género, incluyente y sin discriminación.
- Mecanismos para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la ocupación de puestos de toma de decisiones.
- Plan de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación en la organización.
- Procedimientos para garantizar la aplicación del plan y/o política de género, inclusión y no discriminación.
- Prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la organización.

Práctica: Desarrollar políticas institucionales para la transversalización de género en el área de Recursos Humanos.

Instrumento previo a la práctica: Se sugiere aplicar el Eje 4 de Género e Inclusión en la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA (OCA) antes de la sesión para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en el tema.

%TIEMPO	MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
15%	Recuperación de aprendizaje	<p>SE SUGIERE QUE ESTE MÓDULO SE LLEVE A CABO EN UNA SESIÓN DE DOS HORAS. SIN EMBARGO, LA PERSONA ENCARGADA DEL PROCESO DE FACILITACIÓN PODRÁ ADAPTAR LOS TIEMPOS DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y DEL NIVEL DE PROFUNDIDAD QUE DESEE ALCANZAR.</p> <p><i>Reflexión grupal facilitada:</i> En todas las organizaciones colaboran una diversidad de personas; mujeres y hombres que han desarrollado su vida con base en una construcción sociocultural de género. Por ello, en este momento de encuadre del proceso de formación se recuperarán los aprendizajes que tienen las personas que colaboran en la organización:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de participantes y expectativas <ol style="list-style-type: none"> a) Cada persona mencionará su nombre, de qué área proviene y qué entiende por el concepto de género. 2. Reflexión inicial <p>¿Qué es género? ¿Y qué es perspectiva de género? Cuando se menciona <i>inclusión</i>, ¿a qué se refiere este concepto? ¿Qué es diversidad sexual? ¿Cuáles son las poblaciones con mayor discriminación para el acceso al trabajo en condiciones de igualdad?</p> <ol style="list-style-type: none"> a) En lluvia de ideas enlista lo que señalen las personas participantes. b) Retoma cada uno de los puntos e ideas antes expuestos, dirigiendo el proceso para generar una reflexión profunda sobre los conceptos de género y perspectiva de género. c) Se concluye retomando las ideas principales.

30%	Conceptos básicos	<p>El uso del tiempo entre mujeres y hombres, así como las actividades establecidas para el espacio público y el privado, aunado a los estereotipos de género y la discriminación hacia distintas poblaciones históricamente excluidas, han tenido un efecto en la selección de los puestos de mayor poder de las organizaciones, así como en la división sexual del trabajo.</p> <p>Por ello, se va a analizar el uso del tiempo desde una perspectiva de género en las mujeres y los hombres que colaboran en la OSC; esto es, en los espacios sociales como el trabajo, el hogar y el tiempo personal. La idea es que se reconozca cómo viven diferencias y necesidades en la diversidad organizacional de la OSC.</p> <p><i>1. Actividad: Reloj de 24 horas⁷</i></p> <p>El objetivo del ejercicio es reflexionar sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La repartición más igualitaria de las labores del hogar, así como las actividades que se desempeñan en la OSC. • Se invita a la persona facilitadora para que el anterior análisis se profundice en términos de desigualdad de género y discriminación desde un enfoque no binario de género e intercultural. • Medidas de la OSC que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Analizar el uso de tiempo desde una perspectiva de género. <p>a) Se sugiere que las personas integrantes de la OSC reconozcan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La importancia de identificar que los roles y estereotipos de género tienen un impacto en el uso del tiempo, así como la discriminación incide en selección del personal de un centro de trabajo. • Comprender cómo se interrelaciona la esfera pública con la privada y lo que ello significa para las mujeres en términos de la sobrecarga del trabajo no remunerado y de cuidado por los roles y estereotipos de género. <p>b) Se invita a motivar y promover la participación de los hombres en las actividades del trabajo doméstico y de cuidado. Fomentar la igualdad en el hogar, que las actividades sean compartidas.</p>
-----	-------------------	---

⁷Véase Inmujeres (2008). La explicación de la técnica se encuentra al final de este Paquete de Solución.

40%	Aplicación	<p><i>1. Actividad: Así fui</i></p> <p>Se llevará a cabo la técnica “Así fui”, la cual tiene como objetivo analizar la manera como la construcción cultural de género permea en las personas participantes en su infancia, juventud y adultez, para construir una base que permita la reflexión sobre los roles, así como los estereotipos sociales de género.</p> <ol style="list-style-type: none"> La persona facilitadora organizará tres equipos donde estén reunidos mujeres y hombres. Al primero le indicará que respondan a la pregunta “¿qué es lo que realizaban de niñas y/o niños?”; al segundo equipo, “¿qué es lo que hacían de jóvenes para demostrar que eran mujeres y/o hombres?”, y al tercer equipo “¿qué actividades realizan como personas adultas, siendo mujeres y/o hombres?”. Cada equipo, en lluvia de ideas, explicará cada uno de los puntos. La persona facilitadora generará un análisis claro sobre los roles y estereotipos de género, al retomar y sistematizar la información de cada equipo. Se proyecta una presentación visual en <i>Power Point</i>. La persona facilitadora empleará un momento teórico en el que explique qué es género, roles y estereotipos, perspectiva de género, cultura organizacional para la igualdad, desigualdades entre mujeres y hombres, poblaciones en discriminación con pocas o nulas oportunidades de acceso, permanencia y ascenso. <p><i>2. Ejercicio de Planeación Estratégica de Género e Inclusión</i></p> <p>La persona facilitadora generará una explicación concreta para la OSC, que haga énfasis en la importancia de promover los principios de igualdad de género e inclusión en la cultura organizacional sin discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Compromisos y recomendaciones internacionales. Buenas prácticas en igualdad laboral, no discriminación e inclusión. Inclusión y convivencia en el trabajo. Clima laboral libre de discriminación y violencia. Protocolos de prevención y atención a la violencia sexual. <p>Posteriormente, y en conjunto con la OSC, se desarrollará el siguiente análisis, tomando en cuenta estos elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Sistema: tomarán los resultados de la OSC enfocándose en el módulo de Políticas de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA, el cual se enfoca en la existencia (o no) de planes, políticas y procedimientos de igualdad, inclusión y no discriminación; organigrama de la organización; mecanismos de representación de mujeres y hombres en la organización; participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, y procedimientos de selección de personal. Posteriormente, y apoyándose en un mapa ruta para integrar la perspectiva de género en la cultura organizacional, se retoma la información de uno o varios de los puntos mencionados en el paso I, analizando si está(n) contemplados/incluidos en: <ul style="list-style-type: none"> La voluntad política y disposición al cambio de las y los tomadores de decisiones de la OSC. El diagnóstico institucional. La planificación estratégica de la organización.
-----	------------	---

15%	Cierre	<p>I. Las personas participantes de las osc se dividirán en dos grupos; se les pedirá que discutan los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ¿La osc toma medidas a favor de la igualdad e inclusión en el ascenso, las oportunidades de capacitación, equidad salarial, permisos de trabajo y conciliación vida familiar-trabajo? ¿Cuáles son las medidas y a quiénes benefician? ¿Se llevan a cabo procesos de formación para incorporar la perspectiva de género en la osc? b) Pida a los grupos que preparen una exposición con las conclusiones y, en plenaria, se retroalimenten. c) La osc expresará cómo se siente a partir del ejercicio desarrollado para cumplir adecuadamente con los requisitos en los estándares. d) Se esclarecen dudas y se tomarán acuerdos. <p>2. Para finalizar la actividad, integrantes de la osc generarán un espacio de reflexión que permita un diálogo sobre probables acciones para emprender, donde quede estipulado cómo modificar la persistencia de la brecha de desigualdad analizada. Se sugiere que las acciones sean visualizadas en una presentación.</p>
	Práctica posterior	<p>A partir de los ejercicios de Aplicación y Cierre, la osc analizará de manera puntual el alcance del proceso de enseñanza y aprendizaje construido. Con este fin se le solicitará un análisis en una presentación visual, misma que enviará a las personas consultoras para su retroalimentación a distancia, que contenga las cinco etapas del mapa de ruta antes expuesto (página 24, etapa B del ejercicio de Aplicación).</p> <p>Se pide que las y los participantes generen una reflexión a partir de los contenidos de la actividad. Este ejercicio puede ser retroalimentado a partir del repositorio digital y materiales bibliográficos.</p>
	Complemento	<p>Lecturas recomendadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fainstain, Luciana y Valentina Perrota (2011), <i>Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género</i>, Uruguay, Instituto de las Mujeres. • Inmujeres (2008), <i>Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la Administración Pública</i>, vol. I, México, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100972.pdf
	Materiales	<p>Recuperación de aprendizaje: rotafolios, cinta adhesiva, plumones, presentación visual.</p> <p>Conceptos básicos: rotafolios, papel periódico, cinta adhesiva, plumones, presentación visual.</p> <p>Aplicación: gráfico de los elementos considerados.</p> <p>Cierre: presentación.</p>

MÓDULO 3. IMPLEMENTACIÓN

Preparación:

Se recomienda contar con la información precisa del diagnóstico de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA en el Eje 4 de Género e Inclusión, para desarrollar un proceso de acompañamiento orientado a la construcción de capacidades que permitan introducir en la cultura organizacional de la OSC objetivos y estrategias que se traduzcan en acciones afirmativas en materia de no discriminación, igualdad de género y derechos humanos.

Objetivo: Planear un programa de acción para la inclusión de la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la cultura organizacional de las OSC, con estrategias y objetivos para su implementación.

Modalidad: Presencial o virtual

Formación de capacidades:

- Incorporar la perspectiva de género e inclusión en la cultura organizacional.
- Analizar los estándares de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA, particularmente el enfocado en la implementación.
- Diseño de objetivos, estrategias y líneas de acción.
- Definición de acciones afirmativas.

Práctica: Producir un programa de acción que plantee acciones afirmativas para favorecer la igualdad sustantiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres.

Instrumento previo a la práctica: Se sugiere aplicar el Eje 4 de Género e Inclusión en la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA (OCA) antes de la sesión para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en el tema.

%TIEMPO	MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
15%	Recuperación de aprendizaje	<p>SE SUGIERE QUE ESTE MÓDULO SE LLEVE A CABO EN UNA SESIÓN DE DOS HORAS. SIN EMBARGO, LA PERSONA ENCARGADA DEL PROCESO DE FACILITACIÓN PODRÁ ADAPTAR LOS TIEMPOS DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y DEL NIVEL DE PROFUNDIDAD QUE DESEE ALCANZAR.</p> <p>Presentación de la sesión, la facilitación y exposición de la metodología de trabajo</p> <p>1. Presentación de participantes y expectativas.</p> <p>a) Cada persona participante mencionará su nombre, de qué área proviene y la expectativa que tiene de incluir la perspectiva de género en la cultura organizacional de su OSC.</p> <p>2. Reflexión inicial</p> <p>¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género e inclusión en las organizaciones? ¿Por qué es fundamental que la OSC cuente con una cultura organizacional basada en el respeto a las diferencias en el clima de trabajo? ¿Cuándo se habla de inclusión laboral, a qué se refieren? ¿Por qué es importante que en los centros de trabajo no haya discriminación?</p> <p>a) En lluvia de ideas la persona facilitadora anotará y enlistará lo que señalen las y los participantes.</p> <p>b) Invitar a una reflexión a las personas participantes sobre la situación de acceso al trabajo de las poblaciones históricamente discriminadas (indígenas, jóvenes, LGBT+⁸, personas con capacidades diferentes, etcétera).</p> <p>c) Concluir retomando las ideas principales.</p> <p>d) Retomar resultados del Eje 4 del OCA.</p> <p>e) Retomar cada una de los puntos e ideas antes expuestos.</p>
30%	Conceptos básicos	<p>1. Presentación de conceptos</p> <p>a) Introducir conceptos básicos: género, perspectiva de género, brechas de desigualdad, derechos humanos, igualdad, derechos laborales y no discriminación, diversidad sexual.</p> <p>b) El principio de inclusión laboral en los centros de trabajo.</p> <p>c) Cultura organizacional para la igualdad.</p> <p>2. Actividad: La raíz de la discriminación.⁸</p> <p>3. Análisis de los estándares sobre género en la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA, retomando prioritariamente los hallazgos y recomendaciones hechas a la organización en el apartado de Implementación, en el Eje 4 de Género e Inclusión.</p> <p>a) Identificar las brechas de desigualdad y discriminación en la cultura organizacional.</p> <p>b) Proponer y desarrollar estrategias para la inclusión de la perspectiva de género en la cultura organizacional de la OSC que efectivamente puedan ser implementadas por la organización.</p>

⁸ El desarrollo de la técnica se encuentra al final de este Paquete de Solución.

40%	Aplicación	<p><i>1. Actividad: ¿Cómo se encuentra mi organización?</i> La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, conductas y normas compartidos por las personas que integran la organización y que les indica qué hacer, cómo hacerlo y hacia dónde camina la osc.</p> <p>Se hará uso de la técnica “¿Cómo se encuentra mi organización?” para analizar las formas simbólicas, conductuales, estructurales y materiales¹⁰ que muestran la existencia de condiciones de igualdad o desigualdad, de inclusión o exclusión y las formas en que se manifiesta la discriminación y/o igualdad de oportunidades en la osc.</p> <p>Se sugiere que la reflexión de cada uno de los elementos se haga desde un análisis de género, inclusión y derechos humanos. Aunado a lo anterior, describir los siguientes factores: símbolos, rituales, estructura jerárquica, procesos, valores de la institución y prácticas de su cultura organizacional.</p> <p><i>2. Actividad: Estructura de un plan de acción estratégico</i> Las organizaciones realizarán un primer ejercicio de plan de acción para su osc.</p> <ol style="list-style-type: none"> Sistema: Identificarán aquellos factores localizados en la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA. Análisis: estrategias que fortalezcan la cultura organizacional de la osc desde una perspectiva de inclusión e igualdad. Objetivos: Establecer un objetivo general para la organización, que exprese una intención de transformación. Estrategias: Diseñarán dos o tres estrategias para alcanzar el objetivo.
15%	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> Recapitulación de contenidos. Las personas de la osc expresarán cómo se sienten a partir del proceso que se acaba de llevar a cabo. Se esclarecerán dudas y se tomarán acuerdos.
	Práctica posterior	<p>La osc generará una presentación visual, misma que enviará a las personas consultoras para su retroalimentación a distancia, considerando los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Participación de mujeres y hombres en la organización. Estilos de administración, Liderazgos de mujeres y hombres. Toma de decisiones de mujeres y hombres. Administración del personal.

⁹ El desarrollo de la técnica se encuentra al final de este Paquete de Solución.

¹⁰ Conceptos tomados del modelo de cebolla de Hofstede, herramienta para entender y clasificar los aspectos culturales más profundos de una organización: 1) Simbólicos: por ejemplo, la historia de la organización, quiénes la crearon, por qué motivo; 2) Conductuales: lenguaje de las personas, comportamientos, ascensos, participación de mujeres y hombres; 3) Estructurales: organigrama, jerarquías, salarios y políticas dirigidas al personal; 4) Materiales: asignación de recursos para las relaciones laborales.

	Complemento	<p>Lecturas recomendadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación Alemana al Desarrollo (2000). <i>Género y cambio en la cultura organizacional: herramientas para crear una organización sensible al género</i>, Colombia. https://www.bivica.org/file/view/id/4345. • Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes y Promotoras de Igualdad de Oportunidades (2011). <i>Situación de la figura de agente de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en España. Propuestas para una certificación profesional</i>, España. https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0800.pdf. • Inmujeres (2010), <i>Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género</i>, México. • Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay e Instituto Nacional de las Mujeres (2019). <i>Guía para implementación del modelo de calidad con equidad de género</i>, Uruguay. https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/2019-03/Gu%C3%ADaCalidadconEquidad.pdf.
	Materiales	<p>Recuperación de aprendizaje: cinta, rotafolios y plumones. Conceptos básicos: presentación y materiales de la técnica. Aplicación: presentación, hojas blancas y lápices, “La raíz de la discriminación”, presentación.</p>

MÓDULO 4. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

La violencia sexual laboral, traducida en acoso y hostigamiento, así como la discriminación y las prácticas que transgreden los derechos humanos, contaminan los climas laborales y producen secuelas psicológicas en las personas afectadas, por lo que es fundamental garantizar espacios de trabajo en igualdad de oportunidades para todas las personas.

La violencia sexual en el trabajo es un hecho social que se analiza, atiende y previene desde la perspectiva de género. Se trata de un problema social e histórico que ha afectado sobre todo a las mujeres y que requiere de estrategias multidisciplinarias para el respeto y garantía de los derechos humanos. Prevenir y atender la violencia sexual y la discriminación desde una perspectiva de género y derechos humanos significa valorar la implicación de cualquier acción que se programe, se trate de legislación, investigación, intervención de políticas públicas, acciones afirmativas y/o actividades administrativas.

Se sugiere consultar el documento *Protocolos de atención y prevención del acoso, hostigamiento sexual y discriminación laboral en las OSC socias del Programa para la Sociedad Civil de USAID*, el cual está incluido en el Compendio del Legado de CSA.

Preparación:

Se recomienda contar con la información precisa del diagnóstico de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA en el Eje 4 de Género e Inclusión, para desarrollar un proceso de acompañamiento orientado a la construcción de capacidades que permitan introducir en la cultura organizacional de la OSC objetivos y estrategias que se traduzcan en acciones afirmativas en materia de no discriminación, igualdad de género y derechos humanos.

Objetivo: Establecer capacidades para el diseño de acciones de prevención y atención de la violencia sexual y la discriminación en el trabajo, así como la elaboración de un Protocolo de Atención y Prevención del Hostigamiento y el Acoso Sexual Laboral y Discriminación.

Modalidad: Presencial o virtual

Formación de capacidades:

- Incorporar la perspectiva de género e inclusión en la cultura organizacional.
- Analizar los estándares de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA.
- Diseño de objetivos, estrategias y líneas de acción preventivas y de atención.

Práctica: Producir lineamientos y mecanismos institucionales en la OSC que plantee acciones afirmativas para favorecer la igualdad sustantiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, a partir de criterios de prevención y atención de la violencia sexual y discriminación laboral.

Instrumento previo a la práctica: Se sugiere aplicar el Eje 4 de Género e Inclusión en la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA (OCA) antes de la sesión para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en el tema.

%TIEMPO	MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
15%	Recuperación de aprendizaje	<p>SE SUGIERE QUE ESTE MÓDULO SE LLEVE A CABO EN UNA SESIÓN DE DOS HORAS. SIN EMBARGO, LA PERSONA ENCARGADA DEL PROCESO DE FACILITACIÓN PODRÁ ADAPTAR LOS TIEMPOS DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y DEL NIVEL DE PROFUNDIDAD QUE DESEE ALCANZAR.</p> <p>Presentación del taller a distancia, la facilitación y la exposición de la metodología de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de participantes y expectativas. • Cada persona participante mencionará su nombre, de qué área proviene y la expectativa que tiene en los temas de este eje en la cultura organizacional de su OSC. • En lluvia de ideas la persona facilitadora enlistará lo que señalen las personas participantes. • Retomar cada una de los puntos e ideas antes expuestos. • Retomar resultados del Eje 4 del OCA. • Invitar a reflexionar a las y los participantes sobre la situación de la violencia laboral en México desde una perspectiva de género y exclusión. • Concluir retomando las ideas principales.

30%	Conceptos básicos	<p><i>I. Exposición</i></p> <p>La persona facilitadora hará una presentación de los conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Violencia sexual• Acoso sexual• Hostigamiento sexual• Discriminación en el trabajo• ¿Qué es un protocolo de actuación?• Análisis del presente eje en la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA
-----	-------------------	---

40%	Aplicación	<p><i>I. Actividad: Eslogan de la osc</i> Se integrarán cinco equipos.</p> <p>a) De acuerdo con el cuadro de niveles y formas de acoso, cada equipo elaborará un eslogan que sirva para prevenir esas conductas en su respectiva área laboral. Ejemplo: “No quiero tu piropo, quiero tu respeto”.</p> <table border="1" data-bbox="574 432 1386 1465"> <thead> <tr> <th data-bbox="574 432 683 533">Equipo</th> <th data-bbox="683 432 846 533">Niveles y tipos de acoso</th> <th data-bbox="846 432 1000 533">Forma de acoso</th> <th data-bbox="1000 432 1386 533">Acciones específicas de acoso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="574 533 683 831">1</td> <td data-bbox="683 533 846 831">Nivel 1. Acoso leve</td> <td data-bbox="846 533 1000 831">Verbal</td> <td data-bbox="1000 533 1386 831">Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 831 683 932">2</td> <td data-bbox="683 831 846 932">Nivel 2. Acoso moderado</td> <td data-bbox="846 831 1000 932">No verbal y sin contacto físico</td> <td data-bbox="1000 831 1386 932">Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 932 683 1066">3</td> <td data-bbox="683 932 846 1066">Nivel 3. Acoso fuerte</td> <td data-bbox="846 932 1000 1066">Acoso verbal sin contacto físico</td> <td data-bbox="1000 932 1386 1066">Amenazas de tipo sexual.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 1066 683 1331">4</td> <td data-bbox="683 1066 846 1331">Nivel 4. Acoso grave</td> <td data-bbox="846 1066 1000 1331">Verbal y con contacto físico</td> <td data-bbox="1000 1066 1386 1331">Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 1331 683 1465">5</td> <td data-bbox="683 1331 846 1465">Nivel 5. Acoso muy grave</td> <td data-bbox="846 1331 1000 1465">Verbal y con contacto físico violento</td> <td data-bbox="1000 1331 1386 1465">Violación.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Cada equipo elegirá una persona representante que explicará ante todas y todos los participantes del taller el eslogan y cómo lo difundirían en sus respectivas áreas de trabajo.</p>	Equipo	Niveles y tipos de acoso	Forma de acoso	Acciones específicas de acoso	1	Nivel 1. Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.	2	Nivel 2. Acoso moderado	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.	3	Nivel 3. Acoso fuerte	Acoso verbal sin contacto físico	Amenazas de tipo sexual.	4	Nivel 4. Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.	5	Nivel 5. Acoso muy grave	Verbal y con contacto físico violento	Violación.
Equipo	Niveles y tipos de acoso	Forma de acoso	Acciones específicas de acoso																							
1	Nivel 1. Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.																							
2	Nivel 2. Acoso moderado	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.																							
3	Nivel 3. Acoso fuerte	Acoso verbal sin contacto físico	Amenazas de tipo sexual.																							
4	Nivel 4. Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.																							
5	Nivel 5. Acoso muy grave	Verbal y con contacto físico violento	Violación.																							
15%	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación de contenidos. • Las personas de la osc expresarán cómo se sienten a partir del proceso que se acaba de llevar a cabo. • Se esclarecerán dudas y se tomarán acuerdos. 																								
	Práctica posterior	La osc generará una presentación visual, misma que enviará a las personas consultoras para su retroalimentación a distancia.																								

	Complemento	<p>Lecturas recomendadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller Hostigamiento Sexual y el Acoso Laboral, http://www.iecm.mx/www/sites/paridad/01/docs/2017TallerHostigamientoSexual.pdf • <i>Protocolos de atención y prevención del acoso, hostigamiento sexual y discriminación laboral en las osc socias del Programa para la Sociedad Civil de USAID</i>, que está incluido dentro del Compendio del Legado de CSA.
--	-------------	--

MÓDULO 5. DIFUSIÓN

Preparación:

Se recomienda contar con la información precisa del diagnóstico de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA en el Eje 4 de Género e Inclusión, para desarrollar un proceso de acompañamiento orientado a la construcción de capacidades que permitan introducir en la cultura organizacional de la osc objetivos y estrategias que se traduzcan en acciones afirmativas en materia de no discriminación, igualdad de género y derechos humanos.

Objetivo: Inducir el desarrollo de capacidades por medio de herramientas de comunicación electrónica que permita a la osc contar con un acompañamiento especializado en género e inclusión.

Modalidad: Presencial o virtual

Formación de capacidades:

- Las organizaciones como punta de lanza para cambios sociales.
- Género y cultura organizacional.
- Climas laborales sin discriminación ni violencia.
- Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA.
- Acciones afirmativas que permitan introducir los principios de igualdad laboral e igualdad sustantiva en los centros de trabajo de la osc.

Práctica: Formular una estrategia especializada para la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional de la osc.

%TIEMPO	MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
15%	Recuperación de aprendizaje	<p>SE SUGIERE QUE ESTE MÓDULO SE LLEVE A CABO EN UNA SESIÓN DE DOS HORAS. SIN EMBARGO, LA PERSONA ENCARGADA DEL PROCESO DE FACILITACIÓN PODRÁ ADAPTAR LOS TIEMPOS DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y DEL NIVEL DE PROFUNDIDAD QUE DESEE ALCANZAR.</p> <p>Las organizaciones ya cuentan con experiencias y capacidades. El presente proceso tiene el objetivo de recuperar dichos aprendizajes.</p> <p>Por medio de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA se podrán identificar aspectos relevantes orientados a visibilizar probables brechas de desigualdad en los centros de trabajo de una OSC y, posteriormente, con la información obtenida, promover acciones afirmativas que permitan incorporar el enfoque de género para la inclusión laboral sin discriminación.</p>
30%	Conceptos básicos	<p>Presentación visual (se sugiere utilizar <i>Power Point</i> para la presentación de imágenes con los conceptos). En este momento se hará una introducción a una serie de conceptos base:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis interno institucional: ventajas y desventajas de las mujeres y hombres en la OSC. 2. Sistema: Análisis del contexto local y sus actores, tomando en cuenta los estándares de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA. 3. Objetivo: incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional. 4. Estrategia: desarrollo de acciones afirmativas.
40%	Aplicación	<p>Enfoque de estándares</p> <p>A partir de los resultados del diagnóstico, la persona facilitadora acompañará a la OSC en la construcción de un plan estratégico con perspectiva de género, tomando en cuenta los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de difusión (de la política de género e inclusión y/o de protocolos o lineamientos de igualdad, inclusión y no discriminación). <p>Análisis estratégico</p> <p>La OSC tendrá en cuenta los resultados del diagnóstico, mismos que hará del conocimiento de la persona especialista, quien acompañará a la organización por medio de una comunicación a distancia, para construir una plan o política de igualdad, traducida en acciones a ser implementadas en la organización y posteriormente la estrategia de difusión, la cual deberá contemplar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que los lineamientos, acciones y/o plan o política de igualdad, inclusión y no discriminación, sean difundidos de forma digital o impresa. • Que la organización lleve a cabo actividades de difusión para asegurar el conocimiento y la aplicación de los lineamientos, acciones y/o plan o política de igualdad, inclusión y no discriminación.

15%	Retroalimentación y cierre	<p>A partir del diagnóstico y la realización del taller o encuentro(s) de capacitación, la organización enviará los resultados del diagnóstico organizacional a la persona facilitadora quien proveerá retroalimentación, recomendando estrategias para la implementación de acciones afirmativas con perspectiva de género que tengan el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en la cultura organizacional.</p> <p>La OSC contará con un acompañamiento especializado que garantice el desarrollo de un plan o política de igualdad, con el fin de promover acciones de género e inclusión en la cultura organizacional.</p>
	Práctica posterior	<p>Lectura recomendada: Suárez, María, Paulo Gutiérrez y Daniel Estrada (2015), <i>Prevención social de la violencia. Manual de capacitación para la prevención de la violencia de género</i>, México, USAID/Secretaría de Gobernación (Serie Salud Comunitaria).</p>
	Materiales	<p>Diagnóstico, conceptos, aplicación y retroalimentación: presentación.</p>

XIII. ANEXOS

¿CÓMO HACER UN PLAN DE TRABAJO?

Una vez que la organización decide implementar un paquete ya sea en su totalidad o de manera parcial, se recomienda hacer un Plan de Trabajo que le ayude a visualizar el alcance y las acciones específicas que se requieren llevar a cabo para la ejecución del paquete. Este anexo contiene la información básica para desarrollarlo.

¿CÓMO HACER UN PLAN DE TRABAJO?

Existen múltiples maneras de generar un Plan de Trabajo adecuado para las actividades que se desean desarrollar. Algunos puntos son básicos para garantizar su utilidad. A continuación, se presentan referencias base de cómo generarlo.

¿QUÉ DATOS INCLUIR?

Actividad y subactividades	Tiempo de desarrollo (en horas, días, semanas o meses)	Responsables (equipo facilitador + consultores expertos)	Equipo de la organización que debe estar presente	Productos entegrables por actividad
----------------------------	--	--	---	-------------------------------------

¿CÓMO SE VE?
UN FORMATO MUY COMÚN PARA PRESENTAR UN PLAN DE TRABAJO ES UNA TABLA GANTT:

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	EQUIPO ORG	PRODUCTO	MES 1	MES 2	MES 3
ACTIVIDAD 1						
SUBACTIVIDAD 1.1						
SUBACTIVIDAD 1.2						
ACTIVIDAD 2						
SUBACTIVIDAD 2.1						
SUBACTIVIDAD 2.2						

ELEMENTOS DE UNA CARTA DESCRIPTIVA

Si bien las cartas descriptivas en este Paquete de Solución establecen los lineamientos generales sobre las sesiones que componen los módulos, es importante adecuar esta información a la sesión que establezca la persona facilitadora. El siguiente recuadro muestra un ejemplo sobre los componentes principales que tiene una carta descriptiva, que permiten definir el minuto a minuto adecuado a las necesidades de la organización.

CARTAS DESCRIPTIVAS

Como preparación para cualquier actividad de intervención con el equipo de trabajo de la organización, el facilitador o facilitadora deberá generar una carta descriptiva que dé claridad a dicha intervención y, con ello, usar el tiempo de forma eficiente y alcanzar los objetivos planteados.

Una carta descriptiva pretende agrupar, en un solo cuadro, las acciones que se llevarán a cabo durante una sesión de aprendizaje y generación de capacidades. Esta guía secuenciada sirve de apoyo a las personas que facilitarán la sesión y a las personas asistentes.

A continuación, se presenta una propuesta de lo mínimo que debe contener una carta descriptiva para asegurar su utilidad:

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD			
OBJETIVO Y ALCANCE:			
LUGAR:		FECHA:	
PARTICIPANTES			
¿QUIÉNES?	¿CUÁNTOS?	PERFILES NECESARIOS / NOMBRES	
Invitadas e invitados			
Facilitadoras y facilitadores			
Consultores expertos			
ORDEN DEL DIA			
Tiempos	Lista de Actividades (por ej., registro, bienvenida y objetivo, actividad para romper el hielo, actividad I, receso, actividad II, cierre y evaluación, etc.)		
ACTIVIDAD I (EJ. REGISTRO)			
HORA	METODOLOGIA	RESPONSABLES	MATERIALES
ACTIVIDAD II (EJ. BIENVENIDA Y OBJETIVO)			
HORA	METODOLOGIA	RESPONSABLES	MATERIALES

Esto permite asegurar que se tienen los recursos humanos y de materiales necesarios, saber si es factible alcanzar los objetivos dadas las horas disponibles, al mismo tiempo que facilita la coordinación del equipo facilitador y de expertos.

ACTIVIDAD: RELOJ DE 24 HORAS

OBJETIVO	Analizar el uso del tiempo de mujeres y hombres desde una perspectiva de género e inclusión.
FUENTE	Inmujeres (2008)
MATERIALES	Papel, marcadores y cinta adhesiva
TIEMPO	De 45 a 60 minutos
INSTRUCCIONES	<ol style="list-style-type: none">1. Pida a cada participante que trace un cuadro que contenga las 24 horas del día, y escriban en él todas las actividades que realizan en un día común de trabajo (entre semana) y cualquier otro día del fin de semana.2. Pídeles que formen subgrupos y comparen sus relojes; después que elaboren un reloj-síntesis sobre la distribución del tiempo de hombres y mujeres. En caso de que existan varios patrones de uso del tiempo dados por diferencias sociales, como el estado civil, la clase social, la edad, la condición étnica, la procedencia rural-urbana, indíqueles que deberán elaborar un reloj para cada día.3. Cada grupo expondrá los resultados de su trabajo, mostrando los relojes síntesis encontrados durante el momento de elaboración grupal. Después, solicíteles que los coloquen en la pared.4. Una vez conocidos los resultados de cada grupo, promueva la reflexión y la discusión sobre las diferencias encontradas entre el uso del tiempo y las oportunidades que limita la sobrecarga de trabajo doméstico, el cuidado de otras personas y, sobre todo, las valoraciones sociales en torno a estereotipos de mujeres y hombres.5. Para finalizar, muestre los aspectos contemplados en el análisis. Si hubiese nuevas preguntas, se sugiere recuperarlas para alimentar la guía propuesta.
RECOMENDACIÓN	<p>Al finalizar esta actividad, se sugiere que la persona facilitadora repase la importancia de esta categoría y sus alcances, para comprender cómo se interrelaciona la esfera pública con la privada y lo que ello significa en términos de la sobrecarga del trabajo femenino. En este sentido, habría que incentivar, entre otras medidas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Equidad en las labores del hogar.• Medidas de la OSC para promover acciones de corresponsabilidad en el trabajo, la familia y la vida personal.

ACTIVIDAD: ASÍ FUI

OBJETIVO	Analizar las diferencias biológicas y las construidas socialmente por los seres humanos.
FUENTE	Inmujeres (2008)
MATERIALES	Hojas de papel bond tamaño rotafolio, plumones de colores y cinta adhesiva
TIEMPO	50 minutos
INSTRUCCIONES	<ol style="list-style-type: none">1. Forme grupos de cuatro a seis integrantes del mismo sexo (dependiendo el número total de participantes).2. Distribuya tres hojas de papel bond tamaño rotafolio y marcadores a cada equipo. Solicite que escriban en la parte superior de una de las hojas la frase: “Me gusta ser mujer/hombre porque...”. Cada integrante escribirá en la hoja los motivos por los cuales les gusta ser mujer u hombre.3. Una vez terminada esta actividad, pida nuevamente a cada equipo que anote en la parte superior de la segunda hoja: “Lo que no me gusta de ser mujer/hombre es...”. De igual manera, cada integrante escribirá en la hoja los motivos por los que no les gusta ser mujer u hombre.4. Por último, pida que anoten en la parte superior de la tercera hoja la frase: “Si yo fuera mujer/ hombre haría...”. <p>Al terminar la lluvia de ideas, pregúnteles: ¿Qué me impide hacer lo que me gustaría?</p> <ol style="list-style-type: none">5. A continuación solicite a los equipos que nombren a una persona para que lea y explique lo que escribieron.6. Invite al grupo a hacer preguntas sobre las anotaciones de cada equipo.7. Por último, anote las principales conclusiones del grupo en una hoja tamaño rotafolio.
RECOMENDACIÓN	Al terminar la exposición, se recomienda que la persona facilitadora acentúe las diferentes características de la identidad de género, buscando evidenciar la función social de los estereotipos y las consecuencias negativas que se derivan del “encasillamiento” de las formas de expresión de mujeres y hombres.

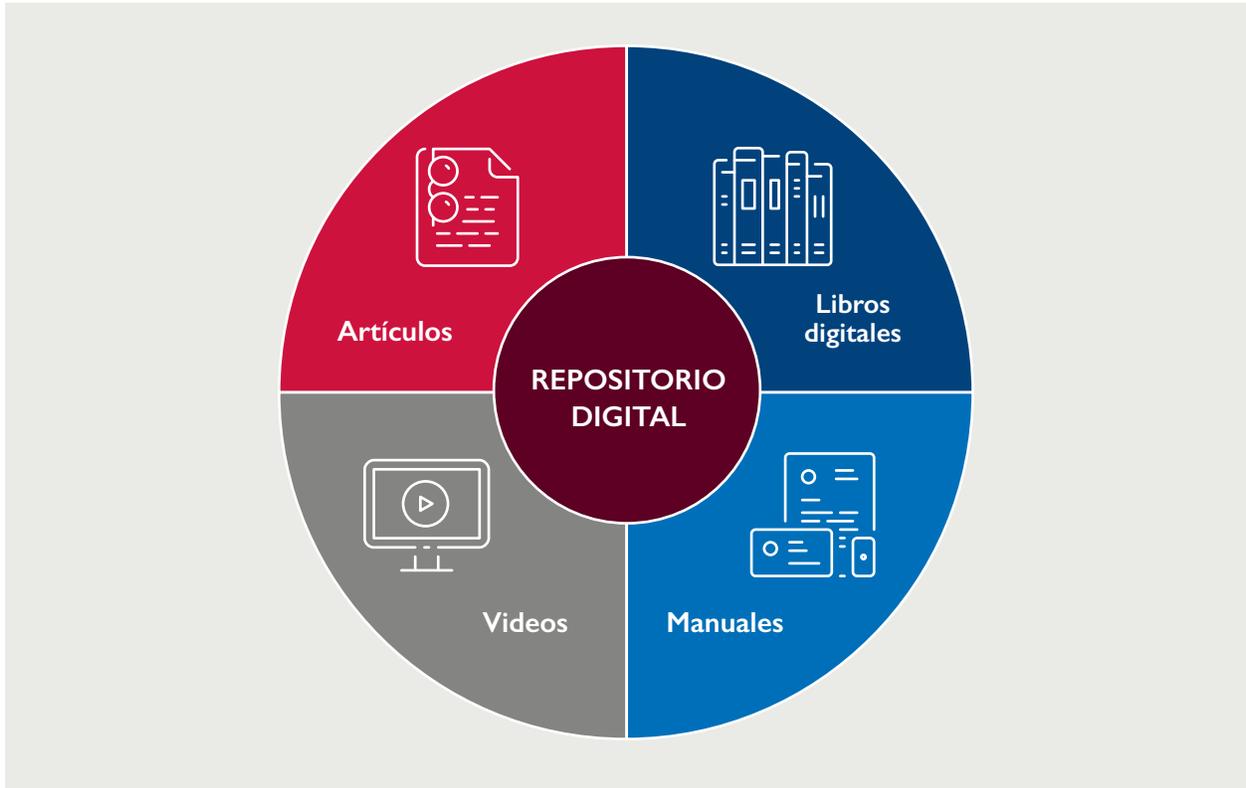
ACTIVIDAD: LA RAÍZ DE LA DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO	Reconocer que las valoraciones en torno a la discriminación son aprendidas y reproducidas en la cultura organizacional de los centros de trabajo.
FUENTE	Elaboración propia
MATERIALES	Papeletas
TIEMPO	60 minutos
INSTRUCCIONES	<ol style="list-style-type: none">1. La persona facilitadora proporcionará a cada participante una papeleta, que contiene expresiones por razón de etnia, sexo, género, edad, salud, religión, orientación sexual y clase social.2. Posteriormente, solicitará a cada integrante del grupo que reflexione sobre la valoración social de la categoría que se le proporcionó, tomando como base los conceptos de desigualdad y discriminación a la que se enfrentan las personas que forman parte de dicha población.3. A continuación, la persona facilitadora abordará el siguiente ejemplo: “vamos a pensar que se encuentra vacante la dirección de la osc a la que pertenezco, por lo que inicia el proceso de selección para ocuparla, ¿qué tipo de personas son las que tienen mayor y menor posibilidad de obtener el cargo?”.4. Las personas participantes valorarán las categorías mostradas y construirán un personaje que vive menor y mayor discriminación en los centros de trabajo.
RECOMENDACIÓN	<p>Se reflexionan las decisiones tomadas durante el ejercicio y se concluye señalando que las personas estamos cruzadas por múltiples situaciones de vulnerabilidad ante la discriminación; asimismo, se recuperan las experiencias personales de asimetrías de poder en el espacio social, educativo y laboral.</p> <p>Se sugiere que se promuevan compromisos por la igualdad y no discriminación en el centro de trabajo de la osc.</p>

ACTIVIDAD: ¿CÓMO SE ENCUENTRA MI OSC?	
OBJETIVO	Construir una planeación estratégica con perspectiva de género e inclusión para la osc.
FUENTE	Elaboración propia
MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico CSA • Plataforma digital • Computadora
TIEMPO	240 minutos (considera ofrecer espacios de descanso)
INSTRUCCIONES	<p>1. La persona facilitadora, mostrará un contexto que situó los resultados del diagnóstico por parte de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico CSA sobre Género e Inclusión.</p> <p>2. (OPCIONAL) Por medio de una plataforma digital se transmitirá un video que mostrará a una persona especialista en género, trabajo y cultura organizacional, quien abordará el papel fundamental que tienen las organizaciones en las sociedades.</p> <p>3. Posteriormente, se le pedirá al grupo de participantes pertenecientes a la osc, que dialoguen con base en los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera las personas que colaboran en la osc construyen las fortalezas del centro del trabajo? • ¿Cuáles son las necesidades de las mujeres que trabajan en la osc? • ¿Cuáles son las necesidades de los hombres que trabajan en la osc? • ¿Las mujeres y los hombres que colaboran en la osc se enfrentan a desigualdades? • ¿En nuestra osc tenemos la disposición al cambio para que no exista discriminación en el centro de trabajo? • ¿Qué compromisos adquiero como integrante de la osc para generar una planeación estratégica y construir un centro de trabajo con perspectiva de género e inclusión? <p>4. Las personas integrantes de la osc representarán en una presentación institucional dirigida a USAID México, una planeación estratégica concreta y traducida en acciones afirmativas dirigidas para fomentar que el principio de igualdad sustantiva en su centro de trabajo, que tome en cuenta los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuestra osc en la construcción social de la igualdad sustantiva. • Beneficios e implicaciones de incorporar la perspectiva de género en la osc. • La posición de la osc frente al cambio de las relaciones de género en igualdad.
RECOMENDACIÓN	Es fundamental que se generen acuerdos de respeto, solidaridad y escuchar de manera empática y proactiva a todas las personas.

REPOSITORIO DIGITAL

Las herramientas digitales se incluirán en el Compendio del Legado CSA, divididos por tipo de documento. Todos deberán ser materiales de libre consulta o distribución y/o contar con permisos o licencia.



ARTÍCULOS

Barberà, E., A. R. López y M. T. S. Catalá (2003), “Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género”, *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, vol. 34, núm. 2, pp. 267-278, <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61740/88525>.

Barreiro, A., C. Corradi Bracco, E. Otero Torres, L. Lancioni y N. Giordano (2016), *Guía de diversidad sexual para empresas: hacia el cambio cultural*, Buenos Aires, R.E.D. de empresas por la diversidad, <https://repositorio.utdt.edu/handle/utdt/10858>.

Faur, E. (2018), “Género, diversidad sexual y conciliación familia-trabajo: contrapuntos entre el derecho de familia y el derecho laboral”, *Derecho y Ciencias Sociales*, núm. 19, <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/70773>.

Fernández, I. G. (2018), “La diversidad sexual como causa (prohibida) de discriminación laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3, pp. 89-120, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6466554>.

Gainza, P. P. y J. Techera (2016), “¿Ocho horas de inclusión?: políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del Programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública”, *Revista Sexología y Sociedad*, vol. 22, núm. 2, pp. 131-148, <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsexsoc/rss-2016/rss162c.pdf>.

García, E. M., E. A. González y L. M. G. Vicente (2013), “Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad”, *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 26, núm. 1, pp. 95-104, <https://core.ac.uk/download/pdf/38813318.pdf>.

Heredia, E. N., A. Ramos, M. Sarrió y C. Candela (2002), “Más allá del techo de cristal. Diversidad de género”, *Sostre de Vidre*, http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/40/Estudios03.pdf.

Heredia, E. N. (2004), “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 50, pp. 37-53, <http://www.redalyc.org/pdf/174/17405003.pdf>.

Horbath, J. (2008), “La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente”, *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, <https://core.ac.uk/download/pdf/35175017.pdf>.

Jiménez Figueroa, A. y E. Moyano Díaz (2008), “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida”, *Universum Talca*, vol. 23, núm. 1, pp. 116-133, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007.

Núñez Noriega, G. (2011), “Hombres indígenas, diversidad sexual y vulnerabilidad al VIH-Sida: una exploración sobre las dificultades académicas para estudiar un tema emergente en la antropología”, *Desacatos*, núm. 35, pp. 13-28, <http://www.scielo.org.mx/pdf/desacatos/n35/n35a2.pdf>.

Ortega, J. (2015), “Derechos sexuales en el mundo del trabajo: Hacia la promoción de las diversidades sexo-genéricas en contextos organizacionales públicos y privados de Argentina”, *Anuario de investigaciones*, vol. 22, pp. 71-79, <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369147944007.pdf>.

Papí-Gálvez, N. (2005), “La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad”, *Revista Española de Sociología*, núm. 5, pp. 91-107, https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/22662/1/2005_RES.pdf.

Santesteban Marturet, M. (2019), *La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral*, <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/33594>.

Torns, T., V. Borrás y A. Romero (2000), “El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal”, *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*, Madrid, Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras (Materiales para la Reflexión), <https://www.uv.es/ccoo/ensedona/downloads/formaci.pdf#page=95>.

Villegas, J. D. V. (2013), “El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales”, *Revista CES Derecho*, vol. 4, núm. 1, pp. 29-45, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863661>.

Kurczyn Villalobos, P. (2004), “Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 4, 2007, pp. 3-28, <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640259001.pdf>.

LIBROS DIGITALES

Inmujeres (2002), *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21643/1/6_coronagodinez-inmujeresmex2002_cultura_institucional_y_equidad_de_genero.pdf.

Inmujeres (2010), *Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género*, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101189.PDF.

Iriarte Iturbide, J. (2016), *Los retos que enfrentan las mujeres en el mundo laboral*, tesis para obtener el grado de maestro en Periodismo y Asuntos Públicos, México, CIDE, <http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/583/150932.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

OIT (2003), *La hora de la igualdad en el trabajo*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf.

OIT (2011), *Trabajo. La revista de la OIT. Luchar contra la discriminación en el trabajo*, núm. 72, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_165642.pdf.

Plant, R. (1998), *Pobreza y desarrollo indígena: algunas reflexiones*, Washington, BID, <http://www.reduii.org/cii/sites/default/files/field/doc/pobreza%20y%20desarrollo%20ind%C3%ADgena.reflexiones.pdf>.

Tomei, M. (2003), “Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4, <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/sommaire/I22-4.htm>.

Vela Barba, E. (2017), *La discriminación en el empleo en México*, México, Instituto Belisario Domínguez-Senado de la República/Conapred, https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08I_22017.pdf.

VIDEOS

Conapred, *Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no discriminación*, México.

- a) https://www.youtube.com/watch?v=lvVmv8k_qX0
- b) <https://www.youtube.com/watch?v=9hMUOdNllwk>

Suprema Corte de Justicia, “Derecho a la igualdad y no discriminación”, <https://www.youtube.com/watch?v=-4o6tQkjdwo>.

MANUALES

Política de igualdad laboral y no discriminación con perspectiva de género, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/255984/POL_TICA_DE_IGU_ALDAD_LABORAL_I_ilo.pdf-compressed2_.pdf.

Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Formacion/Guia_de_sensibilizacion_y_formacion_en_igualdad_de_oportunidades.pdf.

XIV. REFERENCIAS

- CONAPRED (2018), “Ficha temática: Orientación sexual, características sexuales e identidad y expresión de género”, México, http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_LGBTI%282%29.pdf.
- Cooperación Alemana al Desarrollo (2000). *Género y cambio en la cultura organizacional: herramientas para crear una organización sensible al género*, Colombia. <https://www.bivica.org/file/view/id/4345>.
- Corona, Mónica (2002), *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, México, Inmujeres, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf.
- Fainstain, Luciana y Valentina Perrota (2011), *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género*, Uruguay, Instituto de las Mujeres.
- Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes y Promotores de Igualdad de Oportunidades (2011), *Situación de la figura de agente de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en España. Propuestas para una certificación profesional*, Madrid, Instituto de la Mujer, <https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0800.pdf>.
- Rocha-Sánchez, T. E. (2017), “La socialización de género en el entorno familiar: un espacio crucial para generar cambios y promover la igualdad de género”, en G. Delgado-Ballesteros (ed.), *Relaciones entre mujeres y hombres: evitando las violencias con educación*, México, UNAM.
- Secretaría de Gobernación de México (2019), “Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, para el ejercicio fiscal 2020”, *Diario Oficial de la Federación*, 24 de diciembre, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595551&fecha=25/06/2020
- Suárez, María, Paulo Gutiérrez y Daniel Estrada (2015), *Prevención social de la violencia. Manual de capacitación para la prevención de la violencia de género*, México, USAID/Secretaría de Gobernación (Serie Salud Comunitaria).
- Vela Barba, E. (2017), *La discriminación en el empleo en México*, México, Instituto Belisario Domínguez-Senado de la República/Conapred, https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion081_22017.pdf.

CNDH

- (2018), *Diversidad sexual, discriminación y violencia, desafíos de los derechos humanos en México*, México.
- (2019), *Informe especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales e intersexuales (LGBTI) en México*, México, <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-10/INFESP-LGBTI%20.pdf>.

INEGI

- (2016), *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*, México.
- (2017), *Encuesta Nacional sobre Discriminación*, México.

INMUJERES

- (2008), *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*, México.
- (2010), *Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género*, México.
- (2009), *Programa de Cultura Institucional*, México.
- (2013), *Programa de Cultura Institucional para la Igualdad*, México.

USAID

- (2011), “Human and Institutional Capacity Development Handbook: A USAID Model for Sustainable Performance Improvement”, *USAID Learning Lab*.
- (2014), “Local Systems: A Framework for Supporting Sustained Development”, *USAID Learning Lab*.
- (2017), “Capacity Development 2.0”, *USAID Learning Lab*.

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas
CNDH	Comisión Nacional de Derechos Humanos
Conapred	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CSA	Programa para la Sociedad Civil
Enadis	Encuesta Nacional sobre Discriminación
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares
ENUT	Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo
HICD	Desarrollo de Capacidades Humanas e Institucionales
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
Inmujeres	Instituto Nacional de las Mujeres
LGBTTTIQ+	Lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intesexuales, queer y otras orientaciones sexuales o identidades de género no normativas
OCA	Diagnóstico de la Capacidad Organizacional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSC	organizaciones de la sociedad civil
PIB	producto interno bruto
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional