



PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO

Programa Universitario de Estudios de Género
Secretaría de Equidad de Género
Departamento de Educación en equidad
Proyecto de "Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM"

GUÍA PARA FACILITADORAS/ES
CURSO TALLER
SENSIBILIZACIÓN PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO
DIRIGIDO AL SUBSISTEMA JURÍDICO DE LA UNAM

Modalidad: Presencial

Duración:

5 sesiones de 4 horas cada una.

Total: 20 horas



PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO

I. PROGRAMA

Antecedentes

La Oficina del Abogado General y La Secretaría de Equidad de Género del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM, acordaron llevar a cabo un proceso de sensibilización en temas de discriminación y violencia de género para integrantes del Subsistema Jurídico de la UNAM. Este acuerdo se generó a partir del conocimiento de diversas situaciones de hostigamiento que se presentaban en diferentes ámbitos de la universidad y la necesidad de que las y los abogados y personal de las distintas entidades tuvieran la sensibilidad y las herramientas para atender este tipo de casos.

Para llevar a cabo esta tarea, el área de Educación en Equidad, de la Secretaría de Equidad de Género del PUEG, conformó un grupo interdisciplinario de especialistas en temas de género, derecho, pedagogía, violencia y hostigamiento, que han contribuido al diseño del presente **Curso-Taller de sensibilización en discriminación y violencia de género**, lo anterior con la finalidad de comprender cómo prevenir y atender los casos de hostigamiento sexual en la UNAM. La definición de dicho concepto, en este curso-taller, se basa en la conceptualización del marco jurídico internacional y nacional de protección de los derechos fundamentales de las mujeres, con el propósito de que el grupo de juristas universitarios y los otros participantes conozcan, desde un enfoque de género y de derechos humanos, las raíces de la problemática de la discriminación y violencia de género, especialmente los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Este taller es parte de una serie de acciones que el PUEG está coordinando con la finalidad de diseñar un Protocolo integral de sensibilización, prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual en la UNAM, por lo que puede ser impartido a solicitud de las diferentes instancias de la UNAM.

Objetivo general del curso-taller

A partir de la revisión de elementos teóricos-metodológicos y vivenciales, las (los) participantes se sensibilizarán en relación al hostigamiento y acoso sexual, lo cual les permitirá analizar los mecanismos actuales de prevención y atención de casos en la UNAM.



Objetivos del curso-taller por sesión

• Primera sesión

- Comprender el género como una construcción sociocultural.
- Deconstruir el concepto binario hombre-mujer, para analizarlo como un *continuum* entre los dos supuestos polos.
- Analizar por qué las diferencias biológicas son “traducidas” en desiguales sociales.
- Visualizar el impacto del orden de género en la construcción de la identidad de hombres y mujeres, así como en la generación de un entorno de violencia de género.
- Explorar el vínculo entre la publicidad que trivializa la sexualidad humana y la violencia de género

• Segunda sesión

- Analizar los diferentes niveles del sistema sexo-género, especialmente sobre el papel de las normas, leyes y reglamentos en el ordenamiento de género.
- Debatir sobre el orden de género en la construcción de la identidad de hombres y mujeres, así como las “transformaciones” que éstas enfrentan.
- Reflexionar sobre los rasgos del hostigamiento sexual (**HS**) para comenzar a eliminar las falsas creencias respecto a éste.
- Comprender la diferencia entre una relación sexual consensuada y el **HS**
- Identificar la problemática del **HS** y la violencia de género en la UNAM
- Conocer las funciones y servicios que ofrece el Centro de Apoyo Sociojurídico a Víctimas de delito Violento de la Subprocuraduría de Atención a Víctimas del Delito y Servicios a la Comunidad (ADEVI)

• Tercera sesión

- Ubicar las semejanzas y diferencias entre el **HS** y el Hostigamiento laboral.
- Sentir cómo ciertos comportamientos pueden ser HS y por lo tanto crear distancia entre mujeres y hombres.
- Conocer los instrumentos jurídicos internacionales adoptados por México, para erradicar la violencia de género.
- Analizar los sesgos de género presentes en las leyes, en materia penal y laboral.
- Analizar el marco legal mexicano y de la UNAM como fuentes importantes para que prosperen las denuncias de las poblaciones de estudiantes, académicos y trabajadores.
- Debatir sobre los procedimientos actuales en cuanto a **HS** en la UNAM



- **Cuarta sesión**
 - Ubicar las ventajas y desventajas de los protocolos de atención existentes para hacer frente al acoso sexual en la UNAM.
 - Proponer un menú de opciones de resolución- formales e informales- a las denunciadas.
 - Analizar las formas en que las víctimas de HS pueden ser entrevistadas y las consecuencias que éstas tienen para la integración del expediente.
 - Conducir una entrevista que no victimice a la denunciada ni al acusado, de tal manera que se haga respetar el debido proceso.
- **Quinta sesión**
 - Conocer los elementos que conforman un sistema de prevención y atención, a fin de dimensionar los alcances del sistema.
 - Identificar rutas y acciones para distintos tipos de casos HS y acoso (penal, administrativo/laboral y mediación, etc.) que se pudiera aplicar en la UNAM.

Temario

Sesión 1: Introducción a la categoría de género

- Encuadre del taller
- Género, diferentes y no iguales:
- Orden de género, publicidad y violencia

Sesión 2: Elementos constitutivos y fundamentales del acoso sexual

- Sistema sexo-género, ordenamiento de género
- Creencias comunes sobre HS
- Qué es y qué no es *Hostigamiento Sexual (HS)*
- Atención a víctimas del delito

Sesión 3: Vías de acción jurídica en el marco legal mexicano aplicables para la atención y sanción del hostigamiento sexual

- Diferencias entre *HS* y acoso laboral



PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO

- Comportamientos propios del HS
- Tratados internacionales ratificados por México
- Instrumentos Nacionales y legislación Universitaria
- Casos de hostigamiento en la UNAM

Sesión 4: Mecanismos para la prevención y tratamiento para casos de hostigamiento sexual

- Casos de hostigamiento
- Limitaciones y ventajas de los protocolos actuales
- Perfil y funciones del primer contacto

Sesión 5: Diseño de un Protocolo para la UNAM-pasos a seguir

- Revisión de los rubros de un protocolo (Ámbito de aplicación, Inicio de procedimiento, Primer contacto, Quejas fundamentadas y no fundamentadas).
- Propuesta de Protocolo de atención y prevención del hostigamiento sexual en la UNAM.

Población

El presente curso-taller está dirigido a las y los funcionarios de las distintas entidades de la UNAM; abogados del Subsistema Jurídico de la UNAM; así como para público interesado en las temáticas planteadas.

Metodología

Como un curso-taller, se intenta construir un espacio en donde el conocimiento no se imponga, sino que se pueda elaborar colectivamente a partir de los saberes y experiencias de las y los participantes, con la guía de las facilitadoras. Lo anterior convierte a todas/os los involucrados en sujetos activos y creativos que se apropian de elementos teóricos y metodológicos para replantear las propias actitudes o acciones e incidir en los diferentes ámbitos de la vida.

En este sentido, el abordaje de los temas se aleja de una visión tradicional, centrada en la enseñanza y la mera exposición de contenido, para situarse en la reflexión colectiva y personal. De esta manera se llevan a cabo diversas técnicas didácticas, que apelen a la vivencia y experimentación de los conceptos, al análisis de situaciones, hechos y contextos socio-culturales relacionados con los



PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO

temas a tratar. Entre algunas de estas técnicas se destacan las siguientes: plenaria, lluvia de ideas, Sociodrama, análisis de videograbaciones, discusión grupal, reflexión en pequeños equipos, así como la presentación explícita de ciertos elementos teórico-metodológicos.

Evaluación del curso-taller

La evaluación tendrá como propósito valorar si se logran los objetivos de aprendizajes propuestos, además de ubicar lo que la experiencia aportó a las y los participantes y contar con elementos para modificar aquello que sea necesario en la aplicación del curso-taller (en cuanto a la labor de las facilitadoras, el contenido, las técnicas, los medios-materiales, etc.).

II. CARTAS DESCRIPTIVAS

Sesión 1 <i>Introducción a la categoría de género</i>		Duración: 4 horas	
		<i>Invitado(a):</i> -----	<i>Horario:</i> -----
Objetivos específicos	Estrategia	Tiempo (Horario)	Tipo de organización/ Recursos y material
	Tema y Técnicas didácticas		
-Dar a conocer el contexto que motiva el taller, así como el marco de referencia (teórico e institucional) que le da sentido.	Inauguración: Psic. Xóchitl Barrera (DGCCH), Lic. Ma. Margarita Hdez. (DGCCH), Lic. Jorge Caballero (Subcoordinador de Oficinas Jurídicas), Lic. Lorena Orozco (Oficina del Abogado General) y Psic. Sara Montiel (PUEG); Jennifer Cooper y Erika Martínez (facilitadores)	30 min. (4:00-4:30)	<i>Grupal/</i> -----
-Integrar a las y los compañeros del taller para fomentar una dinámica grupal de reconocimiento y confianza.	Rompe hielos: 1. "Fiesta de incógnitos"	30 min. (4:30-5:00)	<i>Grupal/</i> Gafetes, tarjetas blancas, dos recipientes, música para bailar y bocinas
-Contrastar las expectativas de las(los) participantes y establecer las reglas para la interacción en el taller.	Exploración de expectativas: 2. "Lectura de las manos"	30 min. (5:00-5:30)	<i>1°Equipos, 2° Grupal/</i> Hojas blancas, plumones y espacio para formar equipos
	Acuerdos y compromisos: 3. "El contrato"	30 min. (5:30-6:00)	<i>Grupal/</i> Rotafolios, plumones, cinta adhesiva y ejemplo de un contrato
R E C E S O			
15 min (6:00-6:15)			
-Comprender el género como una construcción sociocultural. -Deconstruir el concepto binario hombre-mujer, para analizarlo como un <i>continuum</i> entre los dos supuestos polos. -Analizar por qué las diferencias biológicas son "traducidas" en desiguales sociales.	Género, diferentes y no iguales: 4. "Siluetas"	50 min. (6:15-7:05)	<i>Grupal/</i> 2 figuras humanas (un hombre y una mujer), tarjetas blancas, plumones, cinta adhesiva
-Visualizar el impacto del orden de género en la construcción de la identidad de hombres y mujeres, así como en la generación de un entorno de violencia de género. -Explorar el vínculo entre la publicidad que trivializa la sexualidad humana y la violencia de género.	Orden de género, publicidad y violencia: 5. Análisis del video "Matándonos suavemente"	45 min. (7:05-7:50)	<i>Grupal/</i> Videograbación "Matándonos suavemente", reproductor y cañón.
-Identificar la situación afectiva de las y los integrantes del grupo.	6. Cierre de la sesión: En una palabra ¿Cómo me siento respecto al taller?	10 min. (7:50-8:00)	<i>Grupal/</i> -----

Sesión 2 <i>Elementos constitutivos y fundamentales del acoso sexual</i>		Duración: 4 horas Invitado: Lic. Lucio Osornio Centro de Apoyo Sociojurídico a Víctimas de delito Violento de la Subprocuraduría de Atención a Víctimas del Delito y Servicios a la Comunidad (ADEVI)		Horario: 7:00 pm.
Objetivos específicos	Estrategia	Tiempo (Horario)	Tipo de organización/ Recursos y material	
	Tema y Técnicas didácticas			
-Comenzar la sesión con una actitud positiva, generar confianza e integración grupal.	Apertura de la sesión: 1. “La Buena nueva”	10 min (4:00-4:10)	Grupal/ Espacio amplio	
-Retomar conceptos, debates e ideas relevantes de la sesión anterior.	Repaso de la sesión anterior: 2. Exposición “Es el ambiente o la naturaleza biológica”	10 min (4:10-4:20)	Grupal/ Computadora, cañón y Presentación en PPT	
-Analizar los diferentes niveles del sistema sexo-género, especialmente sobre el papel de las normas, leyes y reglamentos en el ordenamiento de género.	Sistema sexo-género, ordenamiento de género: 3. “El árbol” (Primera parte)	20 min. (4:20-4:40)	Grupal/ Diapositiva del árbol, cañón y computadora	
-Debatir sobre el orden de género en la construcción de la identidad de hombres y mujeres, así como las “transformaciones” que éstas enfrentan.	4. Análisis del video publicitario de Coca-Cola Light “El nuevo macho”	10 min (4:40-4:50)	Grupal/ Computadora, cañón y Video “El nuevo macho”.	
-Reflexionar sobre los rasgos del hostigamiento sexual (HS) para comenzar a eliminar las falsas creencias respecto a éste.	Creencias comunes sobre HS: 5. Cuestionario-discusión “¿Qué tan consiente eres?”	45 min. (5:50-6:35)	1°Equipos, 2°Grupa/ Cuestionario ¿Qué tan consiente eres?	
R E C E S O				
10 min. (6:35-6:45)				
-Comprender la diferencia entre una relación sexual consensuada y el HS	Qué es y no es HS: 6. Presentación y discusión de viñetas	20 min. (6:45-7:05)	Grupal/ Proyector, bocinas y video	
-Identificar la problemática del HS y la violencia de género en la UNAM	7. Foro “Conferencia interactiva” a partir del video <i>Rompiendo el silencio</i>	(6:45-7:05)	<i>Rompiendo el silencio</i> y Presentación en PPT	
-Conocer las funciones y servicios que ofrece el Centro de Apoyo Sociojurídico a Víctimas de delito Violento de la Subprocuraduría de Atención a Víctimas del Delito y Servicios a la Comunidad (ADEVI)	Atención a Víctimas del Delito: 8. Exposición en PPT del Lic. Lucio Osornio	(7:05-7:55)	Grupal/ Presentación en PPT	
-Identificar aspectos abordados en la sesión que fueron significativos	9. Cierre de la sesión: “Brevemente, una cosa que aprendí hoy fue...”	5 min. (7:55-8:00)	Grupal/ -----	

Sesión 3 <i>Vías de acción jurídica en el marco legal mexicano aplicables para la atención y sanción del hostigamiento sexual</i>	Duración: 4 horas		
	<i>Invitado(a): -----</i>	<i>Horario: -----</i>	
Objetivos específicos	Estrategia Tema y Técnicas didácticas	Tiempo (Horario)	Tipo de organización/ Recursos y material
-Retomar conceptos de la sesión anterior.	1. Recapitulación: ¿Con qué me quedé de la sesión anterior?	10 min. (4:00-4:10)	<i>Grupal/</i> Espacio amplio para formar un círculo y una pelota pequeña
-Ubicar las semejanzas y diferencias entre el HS y hostigamiento laboral (HL).	Diferencia HS y HL: 2. Cuestionario-discusión “Diferencias y similitudes entre el HS y el HL”	30 min. (4:10-4:40)	<i>1° Equipos, 2° Grupal/</i> Copias del ejercicio “Causas del hostigamiento”
-Sentir cómo ciertos comportamientos pueden ser HS y por lo tanto crear distancia entre mujeres y hombres.	Comportamientos propios del HS: 3. “Cosificarse mutuamente”	35 min. (4:40-5:15)	<i>Grupal/</i> Espacio libre para moverse alrededor de todo el salón
-Conocer los instrumentos jurídicos internacionales adoptados por México, para erradicar la violencia de género.	Tratados internacionales ratificados por México: 4. Exposición en PPT “Marco jurídico”	30 min. (5:15-5:45)	<i>Grupal/</i> Presentación en PPT, cañón y proyector
-Analizar los sesgos de género presentes en las leyes, en materia penal y laboral.	Instrumentos Nacionales y Legislación Universitaria: 5. Ejercicio “Taxonomía”	45 min. (5:45-6:30)	<i>1° Equipo, 2° Grupal/</i> Ejercicio “Taxonomía” y la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
R E C E S O			
10 min. (6:30-6:40)			
-Analizar el marco legal mexicano y de la UNAM como fuentes importantes para que prosperen las denuncias de las poblaciones de estudiantes, académicos y trabajadores. -Debatir sobre los procedimientos actuales en cuanto a hostigamiento sexual en la UNAM.	Casos de hostigamiento en la UNAM: 6. Análisis del video “Skrache, contra el abuso de poder del profesor Arturo Noyola”	65 min. (6:40-7:45)	<i>Grupal/</i> Computadora, cañón y video “Skrache, contra el abuso de poder del profesor Arturo Noyola”
-Identificar aspectos abordados en la sesión que fueron significativos	7. Cierre de la sesión: ¿Qué me hizo sentir el video?	15 min. (7:45-8:00)	<i>Grupal/</i> -----

Sesión 4		Duración: 4 horas	
<i>Mecanismos para la prevención y tratamiento para casos de hostigamiento sexual</i>		<i>Invitado(a):</i> Actriz <i>Horario:</i> 6:30	
Objetivos específicos	Estrategia	Tiempo (Horario)	<i>Tipo de organización/ Recursos y material</i>
	Tema y Técnicas didácticas		
-Retomar la discusión de la sesión anterior sobre los procedimientos actuales en cuanto hostigamiento sexual en la UNAM.	Casos de hostigamiento: 1. Exposiciones en PPT “Testimonios de alumnas” y “Testimonios Administrativos”	30 min. (4:00-4:30)	<i>Grupal/</i> Presentación en PPT.
-Ubicar las ventajas y desventajas de los protocolos de atención existentes para hacer frente al acoso sexual en la UNAM. -Proponer un menú de opciones de resolución -formales e informales- a las denunciantes.	Limitaciones y ventajas de los protocolos actuales: 2. Tarjetas “Limitaciones y propuestas”	60 min. (4:30-6:30)	<i>Grupal/</i> Tarjetas blancas, cinta adhesiva y rotafolios
R E C E S O 15 min. (6:30-6:45)			
-Analizar las formas en que las víctimas de HS pueden ser entrevistadas y las consecuencias que éstas tienen para la integración del expediente. -Conducir una entrevista que no victimice a la denunciante ni al acusado, de tal manera que se haga respetar el debido proceso	Perfil y funciones del primer contacto: 3. “Sociodrama para la acción”	65 min. (6:45-7:50)	<i>Grupal/</i> Espacio amplio para realizar una dramatización, Texto “Compilación de casos” y papales “Malas prácticas”
-Identificar aspectos abordados en la sesión que fueron significativos	4. Cierre de la sesión: Brevemente ¿Qué me propongo hacer ante un caso de hostigamiento sexual?	10 min. (7:50-8:00)	<i>Grupal/</i> Espacio amplio

Sesión 5 <i>Diseño de un Protocolo para la UNAM, pasos a seguir</i>		Duración: 4 horas <i>Expositora: Mtra. Ana Buquet</i>		<i>Horario:5:30</i>
Objetivos específicos	Estrategia	Tiempo (Horario)	Tipo de organización/ Recursos y material	
	Tema y Técnicas didácticas			
-Retomar conceptos o ideas relevantes de las sesiones anteriores.	1. Recapitulación: Reconstrucción grupal de todo lo que se ha trabajado a lo largo del taller.	20 min. (4:00-4:20)	<i>Grupal/</i> Espacio amplio y una pelota pequeña	
-Conocer los elementos que conforman un sistema de prevención y atención, a fin de dimensionar los alcances del sistema. -Identificar rutas y acciones para distintos tipos de casos HS y acoso (penal, administrativo/laboral y mediación, etc.) que se pudiera aplicar en la UNAM.	Revisión de los rubros de un protocolo (Ámbito de aplicación, Inicio del procedimiento, Primer contacto, Quejas fundamentadas y no fundamentadas): 2. Exposición en PPT “Métodos formales e informales de resolución de denuncias”	60 min (4:20-5:20)	<i>Grupal/</i> Presentación, computadora y cañón	
Receso 10 min. (5:20-5:30)				
	Presentación de la propuesta de Protocolo en casos de hostigamiento en la UNAM 3. Exposición de la Mtra. Ana Buquet	60 min (5:30-6:30)	<i>Grupal/</i> Presentación, computadora y cañón	
-Evaluar el desarrollo del taller, ubicando las percepciones, opiniones y sugerencias de las y los participantes, así como los aprendizajes más significativos.	Evaluación y cierre del taller: 4. “Cierre afectivo” 5. Llenado de la evaluación del taller.	60 min. (6:30-7:30)	<i>Grupal/</i> Espacio amplio y copias de la evaluación del curso	

III. TÉCNICAS POR SESIÓN **(Índice)**

Sesión 1 *Introducción a la categoría de género*

- 1.1 Fiesta de incógnitos
- 1.2 Lectura de las manos
- 1.3 El contrato
- 1.4 Siluetas
- 1.5 Análisis del video *Matándonos suavemente*
- 1.6 Cierre de la sesión

Sesión 2 *Elementos constitutivos y fundamentales del acoso sexual*

- 2.1 La Buena nueva
- 2.2 Exposición en PPT
- 2.3 El árbol
- 2.4 Análisis del video publicitario de Coca-Cola Light, *El nuevo macho*
- 2.5 Cuestionario-discusión ¿Qué tan consientes eres?
- 2.6. Presentación y discusión de viñetas
- 2.7. Foro “Conferencia interactiva” a partir del video *Rompiendo el silencio*
- 2.8 Exposición en PPT
- 2.9 Cierre de la sesión

Sesión 3 *Vías de acción jurídica en el marco legal mexicano aplicables para la atención y sanción del hostigamiento sexual*

- 3.1 Recapitulación
- 3.2 Cuestionario-discusión “Diferencias y similitudes entre el Hostigamiento Sexual y el Hostigamiento Laboral”
- 3.3 Cosificarse mutuamente
- 3.4 Exposición en PPT
- 3.5 Ejercicio Taxonomía
- 3.6 Análisis del video “*Skrache*”, *contra el abuso de poder del profesor Arturo Noyola*
- 3.7 Cierre de la sesión

Sesión 4 *Mecanismos para la prevención y tratamiento para casos de hostigamiento sexual*

- 4.1 Exposiciones en PPT
- 4.2 Tarjetas “Limitaciones y propuestas”
- 4.3 Sociodrama para la acción
- 4.4 Cierre de la sesión

Sesión 5 *Diseño de un Protocolo para la UNAM, pasos a seguir*

- 5.1 Recapitulación
- 5.2 Exposición en PPT
- 5.3 Exposición en PPT
- 5.4

Cie

Desglose de sesiones

Fiesta de incógnitos



Sesión 1 Técnica

Objetivo:

- Que desde el inicio del taller, las y los participantes se conozcan, en un ambiente relajado que permita la integración grupal.

Duración: 30 o 45 minutos (dependiendo del número de integrantes del grupo).

Requerimientos: Gafetes para los nombres de las y los participantes, tarjetas blancas y dos recipientes para depositarlas, así como música para bailar, bocinas y espacio amplio.

Desarrollo:

1. Se explica a las y los participantes que para conocernos vamos a simular una “Fiesta” y al ritmo de la música iremos descubriendo a nuestros compañeros que vienen de “incógnitos”. Para esto se divide al grupo en dos (los de la derecha y la izquierda).
2. Se entregan dos o tres tarjetas a cada participante y se solicita que escriban algo sobre ellos (lo que quieran compartir), por ejemplo: “Acabo de ganar un concurso de baile”; “Mi hija acaba de titularse”; “Terminé de pagar mi casa”. Posteriormente, cada grupo (derecha e izquierda) depositarán en un recipiente diferente sus tarjetas.
3. Las facilitadoras tomarán los recipientes y los intercambiarán, de tal manera que cada integrante del grupo de la derecha pueda tomar algunas tarjetas escritas por el grupo de la izquierda y viceversa. Entonces, comenzará la música y a este ritmo los participantes tendrán que bailar por todo el salón.
4. Se debe parar la música para que cada participante busque a la persona que escribió la tarjeta que tiene, para lo cual deberá ir abordando y preguntando a sus compañeros hasta dar con su objetivo. Una vez que las personas se encuentren deben conversar y profundizar en el contenido de su tarjeta.
5. Después de transcurrido un tiempo la música debe volver a sonar para comenzar una nueva búsqueda, esto se repetirá hasta que las y los participantes hayan encontrado a todas las personas de sus tarjetas.

6. Al finalizar las búsquedas se puede preguntar a las y los participantes ¿Cómo se sienten? ¿Qué les llamó la atención? ¿A quiénes conocieron? ¿Con quiénes se identificaron?

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- La búsqueda de compañeros se podrá repetir las veces que se considere necesario, de acuerdo al número de participantes, al tiempo y los objetivos que se persigan. Sin embargo, es conveniente que por lo menos sean dos tarjetas por participante, para propiciar que se interactúe con un mayor número de personas y así integrar al grupo.
- Es importante dar tiempo suficiente para que los participantes comenten e intercambien respuestas, ya que esto permitirá que interactúen y se puedan identificar.
- El reto de las y los facilitadores consiste en incentivar a todas las personas para que se relaje y bailen. También es fundamental que le den cierto orden y dinamismo a la técnica para que el desarrollo sea fluido y al final todos puedan compartir lo que les resultó más significativo de las personas con las que interactuaron.



Lectura de las manos

Sesión 1 Técnica 2

Objetivo:

- Expresar y contrastar las expectativas del taller, conocimientos previos de las y los participantes, así como los compromisos que éstos hacen para el desarrollo del trabajo.

Duración: 30 o 45 minutos aproximadamente (depende del número de integrantes).

Requerimientos: Hojas blancas o de colores y plumas o plumones, espacio amplio para formar equipos.

Desarrollo:

1. Se explica a los integrantes que, a la menara de una “Lectura de manos”, vamos a intentar vislumbrar el futuro que nos espera en el taller, para ello se les entrega una hoja y plumones para que en ella dibujen la palma de su mano.
2. Se les pide que en la mano que acaban de dibujar respondan los siguientes cuestionamientos, tal como se indica* :
 - En el centro de su palma responderán la pregunta ¿qué expectativas tengo del taller?
 - En el meñique plasmarán “Algo que quiero aprender en el taller es...”
 - En el dedo medio se colocará “Algo que sé sobre el tema del taller es...”
 - En el dedo índice, por ser el de mando, marcarán ¿qué espero de las facilitadoras?
 - En el pulgar, que puede ser el de aprobación, colocarán ¿qué voy a aportar yo al taller?
 - En el dedo anular, donde se lleva la sortija de matrimonio, escribirán ¿a qué me comprometo durante el taller?
3. Una vez que todos hayan concluido, se dividirá al grupo (de acuerdo al número de participantes) en equipos de tres a cinco integrantes. Se indicará que deben comentar su trabajo y elegir un representante para que, posteriormente y en plenaria, exponga las similitudes, diferencias o cuestiones que les resultaron significativas. El resto del equipo podrá complementar brevemente la intervención de su representante.
4. Las facilitadoras retomarán las intervenciones de cada equipo para contrastar sus expectativas e intereses, con los objetivos y contenido del taller; ubicarán de manera general y hará visible el nivel de conocimientos previos con que

* Véase el “Ejemplo de mano” que se presenta, como anexo, al final de esta técnica.

cuentan las y los participantes; también comenzarán a enunciar los compromisos que les corresponden, así como de los participantes, esto como un primer acercamiento a lo que será “El contrato” del taller.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Conviene proyectar un ejemplo o colocar un rotafolio con las preguntas que deben responder en cada dedo, para que las y los participantes puedan consultarlas en caso de ser necesario (véase el “Ejemplo de mano”, que se anexa al final de la técnica).
- Con el fin de reducir el tiempo y evitar la repetición de ideas se sugiere:
 - Solicitar a los integrantes que en la palma expongan una idea general de lo que esperan del taller y que en cada uno de los dedos sean muy sintéticos (casi telegráficos), ya que podrán profundizar en el intercambio con su equipo.
 - Cuidar la interacción entre los equipos para evitar que se dispersen las intervenciones y se pierda de vista el objetivo.
 - Asignar un tiempo específico a cada etapa de la técnica y hacérselo saber a los participantes para que lo respeten y todos puedan participar adecuadamente.
- Dependiendo del tiempo con el que se cuente, así como de los objetivos que se persiga se puede dividir el trabajo con la técnica en dos partes:
 1. Se solicita que comenten en equipo sólo lo relacionado con las expectativas, los conocimientos que poseen y aquello que desean aprender, de esta manera se puede profundizar en los alcances del taller y el conocimiento de la población con la que se trabajará.
 2. Se pide a los integrantes que revisen con cuidado lo que esperan de las facilitadoras, lo que ellos van a aportar y a lo que se comprometen, esto como una forma de agilizar la lluvia de ideas para elaborar “El contrato” del taller (véase Técnica 3, Sesión 1).

Anexo
EJEMPLO DE MANO



El contrato



Sesión 1 Técnica 3

Objetivos:

- Que los participantes definan, de común acuerdo, la orientación y normatividad que regirá el taller.

Duración: 30 minutos (aproximadamente).

Requerimientos: Rotafolio, plumones, cinta adhesiva y un ejemplo de contrato.

Desarrollo:

1. Se explica que para la adecuada interacción es muy importante, como ellos (ellas) bien lo saben, establecer las reglas del juego para poder comprometernos y tener una convivencia respetuosa, además de lograr los objetivos de aprendizaje que como grupos nos planteemos.
2. Se solicita a las y los participantes que retomen de su ejercicio anterior “Lectura de las manos”[†], específicamente lo que esperan de las facilitadoras y aquello a lo que se comprometen durante el curso. Además deben reflexionar un momento ¿qué reglas deben regir la convivencia en el taller?
3. Posteriormente, cada integrante planteará en voz alta, aquellas posibilidades que le parezcan pertinentes (a la manera de una lluvia de ideas), mientras el facilitador(a) irá escribiendo las sugerencias que sean aprobadas por todos los participantes.
4. Una vez que la mayoría haya participado o bien se hayan agotado las ideas, se puede proyectar un ejemplo de contrato para comparar y complementar (por ejemplo: la confidencialidad, el lenguaje inclusivo, etc.).
5. Es importante que antes de concluir la técnica se lance la pregunta ¿Qué podemos hacer si un compañero(a) no cumple con los acuerdos que estamos haciendo? Lo anterior tiene la intención de vislumbrar, en conjunto, medidas pertinentes que ayuden a restablecer la sana convivencia, de tal manera que se logre la corresponsabilidad en el cumplimiento de acuerdos y no sea una labor exclusiva de las y los facilitadores.

[†] Véase Técnica 2, Sesión 1 que corresponde a “Lectura de las manos”.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es importante recuperar el ejercicio “Lectura de las manos” (Técnica 2, Sesión1), ya que ello ayudará a agilizar el planteamiento de acuerdos. Pero si no se lleva a cabo la técnica mencionada se puede partir de la pregunta ¿qué reglas deben regir la convivencia en el taller? Con esto se formulan cuestionamientos para estimular a participación de todas y todos los integrantes, tales como ¿qué me molestaría de mis compañeros(as)? ¿qué cosas desagradables me han pasado en otros cursos? ¿qué actitudes o acciones de mis compañeros me ayudaron en el desarrollo de otros cursos?
- Se puede pegar y mantener visible el contrato para llevar a cabo un seguimiento durante todo el taller, de tal manera que cuando surja un problema en donde se rompan los acuerdos unilateralmente, éste se retome. También se deben recuperar las medidas que se propusieron para restablecer la sana convivencia.

Siluetas



Objetivos:

- Comprender el género como una construcción sociocultural.
- Deconstruir el concepto binario hombre-mujer, para analizarlo como un *continuum*[‡] entre los dos supuestos polos.
- Analizar por qué las diferencias biológicas son “traducidas” en desiguales sociales.

Duración: 45 o 50 minutos (aproximadamente).

Requerimientos: 2 siluetas (un hombre y una mujer) humanas a escala real (o lo más grande posible), tarjetas blancas, plumones y cinta adhesiva.

Desarrollo:

1. Se colocan en la pared o en una mesa dos siluetas humanas (se debe dejar un espacio amplio entre ellas), una será presentada como mujer y la otra como hombre.
2. Se le entrega a las y los participantes una tarjeta en blanco y se les pide que en una palabra indiquen “Lo primero que se les viene a la mente cuando escuchan la palabra Mujer” y en otras tarjetas lo correspondiente a “la palabra hombre”. Se dan unos momentos para que todos escriban y posteriormente deben pegar las tarjetas en la silueta correspondiente.
3. Se abre la reflexión sobre la supuesta dicotomía hombre-mujer con la pregunta *¿Qué tanto tenemos hombres y mujeres en común?* Se van sometiendo a discusión las tarjetas en cada silueta. Por ejemplo, si en la figura del hombre aparece “Fuerte” preguntar *¿en qué casos las mujeres son fuertes?*, quizá en el parto o en algunos deportes. Una vez que el grupo consense que una característica puede ser compartida por ambos, se colocará la tarjeta en el espacio que se dejó entre las siluetas.
4. Se abre una nueva pregunta: *¿En qué aspectos somos diferentes?* Se debe guiar la reflexión para hacer notar como las diferencias biológicas son “traducidas” a desiguales sociales, ya que lo masculino se concibe como la norma a seguir y

[‡] Kant define el *continuum* como “todo aquello, cuyas partes tienen partes del mismo tipo”, por su parte Charles Peirce sostiene que las partes del *continuum* se juntan en un todo, es decir, no pueden ser pensadas por separado, ya que el modo de conexión de sus partes contribuye para la naturaleza del todo. (Vicentini, Max “Sobre el *continuum* y los infinitesimales en la filosofía de Charles S. Peirce”, en: <http://www.unav.es/gep/IIIPeirceArgentinaVicentini.html>) [Consulta: noviembre, 2012].

las mujeres carecen de esos atributos. Por ejemplo: las mujeres tienen clítoris -les falte el pene– lo que se traduce en considerarlas ciudadana de segunda; el significado de la maternidad surge del hecho biológico que solamente las mujeres pueden dar a luz, pero ¿solamente ellas pueden cuidar a los niños?, ¿qué pasa con las aristócratas y las nodrizas del siglo XIX, en Inglaterra?; el deseo de ser madre es socialmente construido, en la actualidad las jóvenes profesionistas presentan tasas de fecundidad muy bajas e incluso deciden no tener hijos.

5. Finalmente, se debe guiar a los participantes para que en conjunto se elaboren algunas conclusiones generales que permitan sintetizar las intervenciones o discusiones más relevantes, pero sobre todo comenzar a construir un referente común (lenguaje, ideas, concepciones) desde el cual abordar los temas subsecuentes del taller.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Dependiendo de la población con la que se esté trabajando, así como los objetivos que se persigan se puede realizar una variante a la técnica, de la siguiente manera: En vez de sólo pedir que indiquen lo primero que piensan con la palabra hombre o mujer, se puede intentar ser más específicos y solicitar que respondan en varias tarjetas *¿Qué se espera socialmente de hombres y de mujeres en cuanto a: 1) características físicas; 2) inteligencia; 3) aptitudes; 4) actitudes?* Lo anterior quizá permita mayor especificidad de respuestas y la posibilidad de agruparlas para poder abordarlas por categorías, pero esto depende del criterio y necesidades de las y los facilitadores.
- Es conveniente llevar y repartir algunas tarjetas que contengan palabras relacionadas con características biológicas que diferencian a los sexos (por ejemplo: menstruación, espermatozoides, vagina, pene, etc.), ya que no siempre son propuestas por las y los participantes.
- Es muy importante provocar el intercambio de ideas, así como fomentar la reflexión y el análisis a partir de preguntas y ejemplos. En todo caso el reto de la o el facilitador será guiar y darle sentido a las intervenciones, además de ofrecer ejemplos que permitan alcanzar los objetivos de aprendizaje propuestos.



Análisis del video



"Matándonos suavemente"

Objetivos:

- Sensibilizarse sobre temas relacionados con género (mismos que se especifican más adelante), a través de de la vivencia audiovisual, la reflexión y el analicen del contenido de un video.
- Visualizar el impacto de la cosificación de las mujeres en la construcción de la identidad, así como en la generación de un entorno de violencia de género.
- Explorar el vínculo entre la publicidad que trivializa y banaliza la sexualidad humana y la violencia de género.

Duración: 45 minutos aproximadamente.

Requerimientos: Computadora, cañón y la videograbación.

Desarrollo:

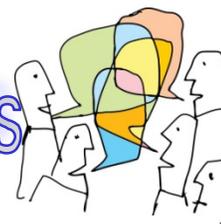
1. Se indica que se presentará un video que tematiza varias de las cuestiones que se han revisado en la sesión, pero que además aborda la publicidad y su relación con la construcción de lo femenino y lo masculino, así como de la exacerbación del sexo y la violencia en contra de las mujeres.
2. Antes de comenzar la proyección, se deben lanzar algunas preguntas que toquen aspectos clave del video, tales como: ¿Qué papel juega la publicidad en la conformación de la identidad femenina?, ¿qué relación ubico entre publicidad y violencia contra las mujeres? ¿cuál es el papel del sexo en la publicidad? Lo anterior con la intención de guiar la reflexión de los integrantes y centrar la atención en cuestiones relevantes que permitan lograr los objetivo de aprendizaje.
3. Se proyecta el video y una vez que finaliza se debe fomentar la exposición y el libre intercambio de ideas entre las y los participantes para que puedan construir colectivamente el análisis, para ello se abren las preguntas ¿Qué les pareció el video? ¿Qué sintieron (emociones, sensaciones)? ¿Qué les resultó lo más significativo? ¿Cuál fue el anuncio que más les impactó? ¿De qué manera la publicidad desmembra los cuerpos de las mujeres? ¿Qué vínculo tiene esto con la violencia hacia las mujeres? Se debe dar un tiempo adecuado para que las y los participantes puedan verbalizar sus reflexiones.

4. Conforme avancen las intervenciones se debe ir guiando a las y los participantes para que aborden las preguntas que se lanzaron al inicio de la técnica, además de complementar sus respuestas con ideas, ejemplos o cuestionamientos particulares.
5. Si se considera necesario se debe incentivar a los participantes para que esbocen algunas conclusiones que permitan sintetizar las ideas o discusiones más relevantes que surgieron a partir del análisis del video y las intervenciones.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es conveniente revisar todo el equipo y el funcionamiento adecuado de la grabación, para evitar contratiempos.
- Es fundamental retomar las cuestiones emocionales, es decir, aquello que sintieron o experimentaron las personas al ver el video, puesto que ello permite lograr una mayor sensibilización a las problemáticas tratadas.
- Es importante cuidar el tiempo que se le asigna a las discusiones para poder distribuirlo adecuadamente y evitar que, por retrasos, se dejen cuestiones fundamentales fuera del análisis.
- Con el fin de analizar con mayor detalle los temas principales (y para que el video no resulte pesado por su extensión) se puede dividir en varias partes (de acuerdo al tiempo con el que se cuente, la población y los objetivos que se persigan). La idea es que antes del inicio de cada una de las partes se lancen algunas preguntas y una vez que termine se abra la discusión (dando un tiempo adecuado para ello).

Cierre de sesiones



Objetivos:

- Identificar la situación afectiva de las y los integrantes del grupo.
- Identificar aspectos abordados en la sesión que fueron significativos.
- Evaluar el desarrollo, ubicando las percepciones, opiniones y sugerencias de las y los participantes, así como los aprendizajes más significativos.

Duración: 10 o 15 minutos (aproximadamente).

Requerimientos: Espacio amplio para formar un círculo.

Desarrollo:

1. Como una forma de concluir la sesiones y evaluar lo que le ha resultado más significativo a las y los participantes, el o la facilitadora lanzará una pregunta a los integrantes, con la intención de que reflexionen acerca de lo que se llevó a cabo a lo largo del taller, sobre todo tomando en cuenta los objetivos. Por ejemplo: ¿Cómo se sienten respecto al taller? ¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Una cosa que puedo hacer con lo que aprendí hoy es...?
2. Cada integrante responderá brevemente el cuestionamiento lanzado y el resto de los participantes lo escuchará respetuosamente.
3. El facilitador agradecerá cada una de las participaciones e incluso puede hacer comentarios. Un elemento importante para darle seguimiento al proceso enseñanza-aprendizaje es anotar las respuestas de las y los participantes para tener un registro y poder hacer adaptaciones o retomar ideas en sesiones posteriores.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es recomendable que participen todos los integrantes e incluso quienes dirigen la técnica para lograr una mayor integración, además de fomentar un ambiente de respeto y escucha mutua.

Sesión 2

La buena nueva *



Sesión 2 Técnica 1

Objetivos:

- Que las y los participantes comiencen la sesión con una actitud positiva, compartiendo con sus compañeros, algo bueno y nuevo que les haya ocurrido recientemente.

Duración: Alrededor de 10 ó 15 minutos (dependiendo del número de participantes).

Requerimientos: Espacio amplio que permita estar en una posición cómoda.

Desarrollo:

1. Se explica que es importante comenzar cualquier actividad con un estado anímico favorable para facilitar el aprendizaje, ya que al recordar y escuchar experiencias buenas y recientes el ambiente se tornará agradable y nos podemos relajar.
2. Se pide a cada uno de las y los participantes que compartan, brevemente, algo **bueno y nuevo** que les haya sucedido recientemente, por ejemplo: “Hoy cumpla un año sin fumar”; “Me acaban de aceptar en la maestría”. Mientras tanto el resto de los integrantes debe escuchar con atención a sus compañeros(as).
3. El facilitador(a) agradecerá cada una de las participaciones e incluso puede hacer comentarios. Cuando todos hayan participado se puede preguntar ¿cómo se sienten de haber compartido algo positivo y personal con el grupo? ¿Qué conocieron de sus compañeros?

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es recomendable que participen todos los integrantes e incluso quienes dirigen la técnica para lograr una mayor integración, además de fomentar un ambiente de respeto y escucha mutua.

⁵Técnica adaptada de: Fregoso, E. Margarita (2010), *Curso Técnicas de Educación Extraescolar II*.

Exposición con Power Point (PPT)



Sesión 2 Técnica 2

Objetivos:

- Que las y los participantes comprendan, mediante el uso de material audiovisual, los aspectos que se quieren resaltar sobre un tema o asunto determinado, ya que amplía la percepción del observador y ayuda a que retenga el conocimiento.

Duración: Entre 15 y 30 minutos.

Requerimientos: Computadora, cañón y presentación.

Desarrollo:

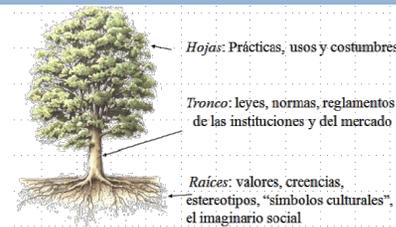
1. Procurar que los y las participantes estén acomodados de tal forma que todos puedan ver sin interferencia, se les solicita que presten atención y que hagan notas o apunten sus dudas.
2. Se comienza con la exposición (proyección de las diapositivas), la cual debe tener, de manera general, una introducción al tema, desarrollo y conclusiones.
3. Se puede pedir a los integrantes que intervengan durante la presentación, si hay dudas, o esperar al final para poder regresar a ver la información, a aclarar dudas o a realizar algunos comentarios.
4. Al término de la proyección otorgar unos minutos para que concluyan sus notas o sus sensaciones sobre el audiovisual. Finalmente se pueden lanzar preguntas para abrir la discusión y el intercambio de ideas con el grupo o bien invitarlos a expresar sus dudas y aportaciones.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Revisar previamente el archivo (la presentación) y los aparatos que se van a utilizar.
- Es recomendable preparar la presentación utilizando letra, mínimo de 20 puntos, 7 palabras por línea y 7 líneas por diapositiva; letras oscuras sobre fondos claros o letras claras sobre fondos oscuros.

** Técnica adaptada de: Fregoso, E. Margarita (2010), *Curso Técnicas de Educación Extraescolar II*.

El árbol



Sesión 2 Técnica 3

Objetivo:

- Analizar los diferentes niveles del sistema sexo-género, especialmente el papel de las normas, leyes y reglamentos en el ordenamiento de género.

Duración: Alrededor de 20 minutos.

Requerimientos: Diapositiva con un árbol^{††}, cañón y computadora.

Desarrollo:

(Primera parte)

1. Se proyectó un árbol, que representa la construcción social y cultural del sistema sexo-género y se explica cómo está constituido:
 - Hojas: prácticas usos y costumbres, normatividad moral, mandatos sociales, distribución de los cuerpos.
 - Tronco: Estado, normatividad jurídica, instituciones, mercado.
 - Raíces: valores, creencias, estereotipos, "símbolos culturales", ritos, roles de género, el imaginario social, el lenguaje.
2. A la par de la explicación de cada parte del árbol se debe profundizar en la explicación, así como dar ejemplos y solicitar a las y los participantes que brinden algunos. Es fundamental enfatizar que aunque el árbol se divide en tres partes, en realidad existe un flujo o interacción constante entre ellas, por lo tanto, un cambio en las leyes (tronco) puede provocar una transformación significativa en las raíces (por ejemplo, la legalización del aborto puede transformar la creencia cultural que señala a las mujeres que abortan como "pecadoras o criminales", para asumirlas como sujetos que hacen uso de su derecho a decidir).
3. Se puede incentivar a los integrantes a delinear algunas conclusiones generales sobre el tema expuesto y las intervenciones, de tal manera que sirvan de base para la segunda parte de la técnica.

^{††} Véase Ejemplo del Árbol que se presenta, como anexo, al final de esta técnica.

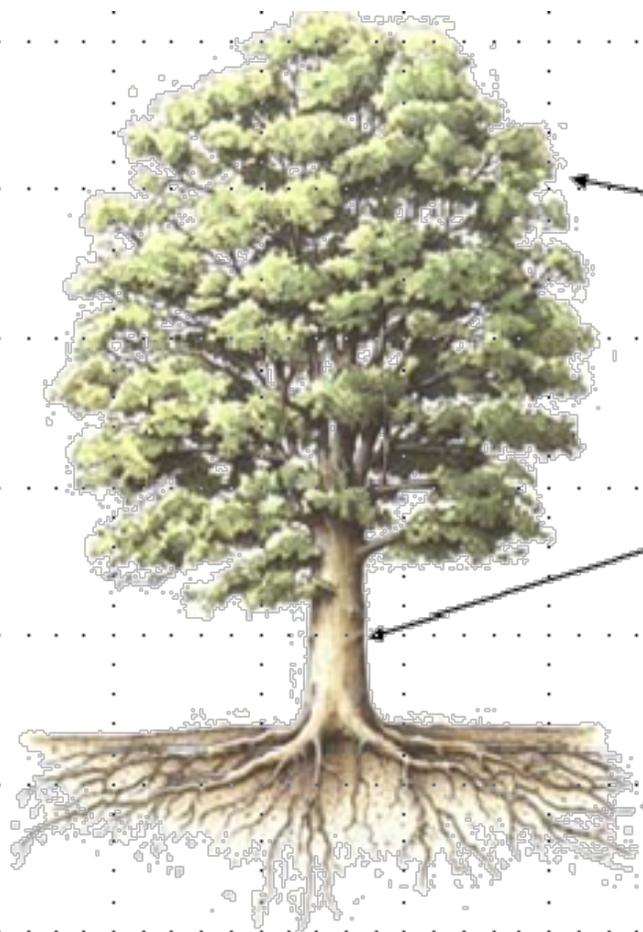
(Segunda parte)

4. Se divide al grupo en pequeños equipos de tres a cinco personas (dependiendo del número de participantes), a cada uno se le entregan varios refranes que denigran a las mujeres. Se les solicita que en conjunto los analicen y que busquen una normatividad jurídica actual u histórica que los refleja y los refuerza, misma que deben redactar en una tarjeta. Por ejemplo, al refrán “Hombres en la casa, mujeres en la plaza”, se le puede interpretar desde el hecho histórico que a las mujeres casadas no les permitían trabajar en los bancos o bien que las responsabilidades del hogar son de las mujeres.
5. Una vez que se ubica la normatividad, un integrante de cada equipo lo deberá pegar en el tronco del árbol que fue proyectado, además deberá exponer lo que su equipo propone como explicación y lo más relevante que discutieron, el resto de integrantes podrá complementar la explicación del expositor.
6. Para finalizar se puede retomar las conclusiones a las que llegaron en la primera parte de la técnica e incentivar a las y los participantes a relacionarlas con las ideas o discusiones que se desprendan del análisis de refranes.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es importante contar con diferentes ejemplos que permitan ilustrar cada una de las partes que componen el árbol.
- Se debe dar oportunidad a las y los participantes para que compartan sus propias experiencias y reflexionen acerca del contexto social que rige las relaciones de género, ya que esto contribuirá a que anclen el conocimiento conceptual con la reflexión y análisis de la realidad.

Anexo EJEMPLO DE ÁRBOL



Hojas: Prácticas, usos y costumbres

Tronco: leyes, normas, reglamentos
de las instituciones y del mercado

Raíces: valores, creencias,
estereotipos, “símbolos culturales”,
el imaginario social

Análisis del video "El nuevo macho"



Objetivos:

- Debatir sobre el orden de género en la construcción de la identidad de hombres y mujeres, así como las “transformaciones” que éstas enfrentan.

Duración: 10 minutos.

Requerimientos: Computadora, cañón y la videograbación.

Desarrollo:

1. Se indica que se presentará un video que tematiza varias de las cuestiones que se han revisado en la sesión, pero que además aborda la publicidad y su relación con la construcción de lo femenino y lo masculino.
2. Antes de comenzar la proyección, se deben lanzar algunas preguntas que toquen aspectos clave del video, tales como: ¿Qué papel juega la publicidad en la conformación de la identidad masculina?, ¿en este video se intenta cambiar la construcción cultural de lo masculino? Lo anterior con la intención de guiar la reflexión de los integrantes y centrar la atención en cuestiones relevantes que permitan lograr los objetivos de aprendizaje.
3. Se proyecta el video y una vez que finaliza se debe fomentar la exposición y el libre intercambio de ideas entre las y los participantes para que puedan construir colectivamente el análisis, para ello se abren las preguntas ¿Qué les pareció el video? ¿Qué sintieron (emociones, sensaciones)? ¿Qué les resultó lo más significativo? Se debe dar un tiempo adecuado para que las y los participantes puedan verbalizar sus reflexiones.
4. Conforme avancen las intervenciones se debe ir guiando a las y los participantes para que aborden las preguntas que se lanzaron al inicio de la técnica, además de complementar sus respuestas con ideas, ejemplos o cuestionamientos particulares.
5. Si se considera necesario se debe incentivar a los participantes para que esbozen algunas conclusiones que permitan sintetizar las ideas o discusiones más relevantes que surgieron a partir del análisis del video y las intervenciones.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es fundamental retomar las cuestiones emocionales, es decir, aquello que sintieron o experimentaron las personas al ver el video, puesto que ello permite lograr una mayor sensibilización a las problemáticas tratadas.

Cuestionario-discusión: ¿Qué tan consciente eres?



Objetivos:

- Reflexionar sobre los rasgos del hostigamiento sexual para comenzar a eliminar las falsas creencias respecto a éste.

Duración: Alrededor de 45 minutos.

Requerimientos: Para los y las participantes copias del Cuestionario ¿Qué tan consciente eres?^{††}. Para las y los facilitadores “Hechos: Insumos para la discusión”^{§§} y Material complementario “Los mitos y hechos en torno al hostigamiento sexual”^{***}.

Desarrollo:

1. Se inicia comentando que: “Todos hemos conocido casos de hostigamiento sexual entre personajes públicos masculinos y mujeres cercanas a ellos. Esos acontecimientos tan publicitados ayudan a concientizarnos sobre el tema. Sin embargo, ustedes probablemente tienen sus propias ideas y sentimientos sobre el asunto”^{†††}, en este sentido, a continuación podremos reflexionar y poner en común nuestras ideas sobre el tema.
2. Se divide a las y los participantes del taller en pequeños equipos (entre tres y cinco integrantes). A cada integrante se entrega una copia del Cuestionario: ¿Qué tan consciente eres?, mismo que contiene creencias comunes respecto al hostigamiento sexual.
3. Cada equipo deberá leer las sentencias y discutir hasta qué grado éstas son verdaderas o falsas. La idea es que lleguen a acuerdos y los registren en sus copias.
4. Una vez que todos los equipos terminen de dialogar e intercambiar ideas, se procederá a realizar una plenaria, para poner en común las respuestas. La intención en todo caso es poder reflexionar y contrastar las creencias comunes, además de esclarecer grupalmente la posición ante el hostigamiento sexual.

^{††} Véase Anexo1, ¿Qué tan consciente eres?, al final de esta técnica.

^{§§} Véase Anexo2, “Hechos: Insumos para la discusión”, al final de esta técnica.

^{***} Véase Anexo3, Material complementario “Los mitos y hechos en torno al hostigamiento sexual”, al final de esta técnica.

^{†††} Tomado de: Cooper, Jennifer A., coord. *Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto actividades de aprendizaje y sensibilización*, PUEG-UNAM, 2001.

5. Para profundizar en el tema se incluyen, como anexo 2, los “Hechos: Insumos para la discusión”, que con las respuestas a las preguntas del cuestionario, prácticamente es una base de información para que las facilitadoras(es) aporten al grupo elementos de análisis.
6. Para finalizar la técnica se debe preguntar a las y los participantes si es necesario aclarar algún punto, además de recordarles que no es necesario que sean expertos(as) en hostigamiento sexual, ya que muchos casos quedan abiertos a la interpretación de los tribunales.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es muy importante tratar de brindar ejemplos y explicaciones cuando las respuestas sean controvertidas o se requiera profundizar. Para ello se puede hacer uso del anexo 2 “Hechos: Insumos para la discusión”.
- Para profundizar y consolidar el abordaje del tema, se sugiere comentar y poner a discusión el Material complementario “Los mitos y hechos en torno al hostigamiento sexual”, que se incluyen como anexo 3 al final de la técnica. Dicho material contiene diversos mitos comunes alrededor del hostigamiento sexual e información relevante para profundizar en el análisis y definición de esta conducta. El o la facilitadora podrá trabajar este material complementario como una técnica aparte (o llevarla a cabo en lugar del cuestionario-discusión ¿Qué tan consciente eres?), dependiendo del tiempo con el que se cuente, el tipo de grupo y los objetivos de aprendizaje que se persigan.
- Se debe fomentar el respeto al libre intercambio de ideas, además de complementar las intervenciones y guiar al grupo para que pueda generar acuerdos en cuanto a las creencias comunes sobre el hostigamiento sexual.

Anexo 1
QUITA LAS MANOS: HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Sexismo es una actitud que afirma que un género es superior a otro. Una actitud de ese tipo ciertamente puede crear un ambiente de trabajo hostil.

La discriminación sexual es un comportamiento que aparece cuando se toman decisiones de empleo con base en el género o cuando los empleados reciben diferente trato según su género. Esa conducta también contribuye a crear un ambiente de trabajo hostil.

Hostigamiento sexual es cualquier actitud sexual no deseada, la solicitud de favores sexuales o cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que hace sentir al otro(a) denigrado(a).

El hostigamiento sexual es ilegal cuando:

1. Explícita o implícitamente se presenta el sometimiento a ese tipo de conducta como condición para el empleo de alguien (hostigamiento *quid pro quo*).
2. La sumisión o el rechazo de ese comportamiento por alguien es utilizado como base para decisiones de empleo que afectan a esa persona, como despido (de nuevo, hostigamiento *quid pro quo*).
3. Ese comportamiento tiene el propósito o el efecto de interferir en forma no razonable con el trabajo de un individuo o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo (hostigamiento por ambiente de trabajo hostil).

CUESTIONARIO ¿QUÉ TAN CONSCIENTE ERES?

INSTRUCCIONES: Lee con atención las siguientes oraciones y tacha la columna “**Cierto**” o “**Falso**”, según consideres pertinente.

	Cierto	Falso
1. El hostigamiento sexual sólo afecta a muy pocas mujeres.		
2. Los hombres pueden experimentar hostigamiento sexual de parte de mujeres empleadoras o empleadas.		
3. Si una mujer realmente quiere terminar con “atenciones” sexuales que no desea siempre puede hacerlo.		
4. Si una mujer es objeto de hostigamiento sexual debe habérselo buscado vistiéndose o actuando provocativamente.		
5. El empleador no es legal ni financieramente responsable por el hostigamiento sexual de uno(a) de sus empleados(as), si ese empleado(a) no sufre un castigo o pierde beneficios laborales.		
6. El hostigamiento sexual no es acoso. Es un asunto puramente personal entre un hombre y una mujer. Es un hecho de la vida.		
7. A menudo las acusaciones de hostigamiento sexual son falsas. Las mujeres las utilizan para “vengarse” de los hombres con los que están enojadas o por haber sido “rechazadas”.		
8. Las instituciones que solicitan a su personal que asistan a talleres sobre hostigamiento sexual están alentándolos abiertamente a presentar denuncias y crear un ambiente de trabajo tenso.		

Anexo 2

HECHOS: INSUMOS PARA LA DISCUSIÓN

1. Varios estudios han documentado la gran proliferación del hostigamiento sexual. En uno de ellos 88% de las mujeres que respondieron dijeron haber experimentado una o más formas de insinuación sexual no deseada en el lugar de trabajo.
2. En 1993, un tribunal de Los Ángeles otorgó una indemnización de 1,000,000 de dólares a un hombre que denunció que su empleadora lo había hostigado sexualmente durante seis años. Ella cerraba la puerta de su oficina, lo besaba, lo abrazaba y tenía relaciones sexuales con él. Él afirmó que no se atrevía a negarse por miedo a perder el empleo. Sin embargo, el grupo *Le groupe d'aide et information sur le harcèlement sexuel au travail* de la provincia de Quebec, reporta que: "Entre los cientos de casos que han documentado, sólo seis de las víctimas eran hombres. Cinco de ellos fueron hostigados por otros hombres y sólo uno por una mujer (citado en *From Awareness to Action*, Women's Bureau, Canadá, 1994, p. 37).
3. Muchos hombres creen que cuando una mujer dice "no" en realidad quiere decir "sí", y por lo tanto no aceptan su negativa. Además, cuando un hombre está en una posición de poder, como empleador, la mujer puede estar o sentirse obligada a acceder.
4. No importa si el empleado pierde algo material o no. Se trata de la creación de un ambiente hostil.
5. Es responsabilidad del (la) empleador(a) instruir a sus empleados(as) sobre las leyes acerca del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. En realidad los(as) empleadores(as) pueden ser considerados(as) responsables de hostigamiento sexual si uno(a) de sus empleados(as) es hostigado(a) en el lugar de trabajo incluso por un(a) cliente(a), pasajero(a) o técnico(a) que visita a la empresa.
6. Cuando una mujer es hostigada por su jefe o supervisor, no siempre está en condiciones de rechazar de inmediato sus insinuaciones, y si lo hace puede encontrar reacciones adversas. Es por eso que la Ley Federal del Trabajo protege a las mujeres (y a los hombres), permitiendo que se adjudique una indemnización si se determina que hubo falta de probidad en el trato.
7. Las mujeres que presentan denuncias de hostigamiento sexual suelen encontrar incredulidad o burlas, pueden perder el empleo, recibir una mala calificación, o ser maltratadas de alguna otra manera. Las mujeres tienen muy poco que ganar de esas acusaciones. Lo mismo vale para los hombres que presentan denuncias de hostigamiento.
8. La educación no estimula comportamientos destructivos. Más bien ofrece información y conocimiento con base en el cual los empleadores responsables pueden tomar decisiones responsables.

Anexo 3

MATERIAL COMPLEMENTARIO: LOS MITOS Y HECHOS EN TORNO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Introducción

A continuación abordaremos la temática de los mitos que existen en el torno al hostigamiento sexual con el propósito de proporcionar insumos para profundizar en el análisis y definición de esta conducta.

Conocer los mitos e identificarlos permitirá que mujeres y hombres trabajadores tomen una posición frente a ellos. En este sentido, se espera que los mitos sirvan como insumos para el debate y para hacer conciencia de la naturaleza del hostigamiento sexual en el ambiente laboral.

En México, sucede con frecuencia que la respuesta de compañeros sindicalistas y gerencias de empresas al problema del hostigamiento sexual es una idea “importado” de Estados Unidos o “de afuera”, y alegan que aquí en México, hombres y mujeres simplemente ‘coquetean’ mientras que los “gringos” son desexualizados y perturbados. Incluso se ha reportado que cuando compañeras sindicalistas han intentado hablar en sus asambleas sobre la necesidad de incluir esta problemática en el contrato colectivo, se les ha dicho desde el podium que están ofendiendo a sus compañeros sindicalistas con tales propuestas.

Son asuntos complicados con soluciones complicadas y hasta la fecha el debate sigue fuerte. En seguida se mostrará el contraste entre los mitos más comunes del hostigamiento, y los hechos. Algunos tienen su origen en las creencias y estereotipos a cerca de que es “ser hombre” y “ser mujer,” otros se explican como mecanismos defensivos para justificar la segregación ocupacional y la discriminación en el trabajo hacia las mujeres.

LOS MITOS MÁS COMUNES

Mito: *El hostigamiento sexual no merece toda la atención que se le da. Es un problema poco común, restringido a unos cuantos perturbados.*

Hecho: Muy poca gente es considerada como “hostigador crónico” y de éstos la mayoría no son psicópatas. No obstante, en el centro laboral, aunque muchos no lo hagan deliberadamente fomentan o permiten este tipo de comportamiento. Su frecuencia y extensión depende de la definición del hostigamiento sexual, toda mujer trabajadora ha experimentado miradas morbosas o contactos físicos injustificados.

Mito: El hostigamiento sexual es una realidad a la que se tendrá que acostumbrar la gente. Es tan común que es inútil intentar erradicarlo.

Hecho: Es insultante suponer que todos los hombres siempre se comportan de manera abusiva; pero tampoco es aceptable que las mujeres deban ser responsables de prevenir el hostigamiento en el trabajo. Al igual que otros tipos de abuso sexual, el acoso u hostigamiento es generalmente una forma de ejercer el poder sobre una persona y no de expresar un impulso biológico. Por supuesto, el hostigamiento sexual es muy común pero la respuesta es combatirlo, no aceptarlo.

Mito: La mayoría de los acusados no quieren ofender a las mujeres Frecuentemente los hombres, de manera genuina, malinterpretan una actitud amistosa de las mujeres.

Hecho: Un porcentaje pequeño de hombres sí quiere realmente comportarse de manera abusiva en el trabajo. Saben que su comportamiento incomoda a las mujeres y por ello lo hacen.

Otros se sorprenden al ver que lo que proponían como una provocación inocente fuera recibida de una manera hostil. Desde luego, desde la infancia, se aprende que en diferentes situaciones se requieren diferentes códigos de comportamiento. Los niños aprenden a no usar groserías cuando visitan a la abuela y a no insultar al maestro. De igual manera, en el lugar de trabajo, es mejor asumir que a un colega no le gustará un comentario o gesto sexual. Si nota que ha ofendido a alguien, simplemente discúlpese.

Mito: Si las mujeres quieren que las traten igual que a los hombres en el trabajo, no pueden esperar tratamiento especial; ya sea entre obreros o ejecutivos.

Hecho: Las mujeres no quieren tratamiento especial, sino el tratamiento justo y decente, el mismo tratamiento que busca la mayoría de los hombres.

Mito: Los hombres tienen más apetito sexual que las mujeres por su propia naturaleza, la hormona se les alborota más a los hombres que a las mujeres.

Hecho: Por siglos la mujer era considerada propiedad privada, por lo tanto su cuerpo y su sexualidad tenían expresión solo en a la esfera domestica como esposa, como resultado de este control, se perpetuó la creencia de que las mujeres no tenían deseo sexual ni tampoco disfrutaban su sexualidad, las prostitutas eran una excepción.

Mito: *Muchas demandas de hostigamiento sexual son falsas. Cuando son rechazadas por los hombres, las mujeres toman venganza con acusaciones de hostigamiento sexual para causarle problemas.*

Hecho: Estadísticas de otros países comprueban que se hacen muy pocas acusaciones en falso debido a las consecuencias psicológicas, sociales y económicas que sufre la víctima al presentar su queja, pocas mujeres se arriesgan en este camino si no tiene un motivo real y poderoso para hacer la denuncia.

Mito: *La carrera de una persona puede ser destruida por una acusación de hostigamiento sexual, mientras que la de la denunciante queda intacta.*

Hecho: Una vida puede ser destruida por el hostigamiento sexual, por lo menos por un tiempo. El comportamiento ofensivo debería traer consigo consecuencias al malhechor, pero en la mayoría de los casos no resulta en sanciones graves. Sin embargo, una buena política corporativa protege tanto a la (el) denunciante como al acusado, asegurando la confidencialidad y una audiencia justa. Se necesita un rango de acciones disciplinarias - desde terapia, advertencias y reprimendas hasta suspensiones - dependiendo de la gravedad de la ofensa.

En la presente situación, es usualmente la denunciante la que sufre un golpe a su carrera. Muchos hostigadores no reciben ninguna reprimenda por sus acciones, aún cuando se trata de ofensas graves.

Mito: *A menudo las compañeras utilizan su ropa para seducir a los hombres.*

Hecho: La ropa provocativa no pertenece al lugar de trabajo, y la gerencia lo debe prohibir. Sin embargo, la apariencia de la mujer, bajo ningunas circunstancias, le da permiso al hombre de transgredir la ley. Además, existen evidencias de que ancianas y religiosas son también víctimas de violencia sexual.

Muchas empresas exigen que la mujer se vista de manera que atraiga la atención a su físico. Por ejemplo, a las meseras a veces se les pide que usen uniformes de falda corta y escote amplio. En 1991, Teresa Fischette, encargada de reservaciones para Continental Airlines fue despedida porque se negó a usar maquillaje en el trabajo. Solamente le regresaron su empleo tras la publicación de su demanda en el periódico New York Times y de su aparición en un programa de televisión.

Sin cuestionar la importancia de la buena presentación, muchas mujeres se resienten a tener que conformarse a una apariencia para el beneficio de clientes o colegas. No sólo invierten mucho tiempo en el cuidado personal, y es caro mantener esta apariencia, sino que también puede resultar en un tratamiento degradante: son vistas como objetos sexuales en el lugar de trabajo.

Mito: *Las mujeres mandan señales mixtas. La mitad de las veces que dicen "no" quieren decir "sí".*

Hecho: Los hombres no pueden asumir que ellos saben lo que las mujeres 'realmente quieren'. Especialmente en el trabajo, algunas mujeres no pueden poner resistencia a la presión sexual sin temer que perjudicará su trabajo. Muchas mujeres, víctimas del hostigamiento sexual, quieren 'marcharse' pero no pueden porque necesitan sus empleos. Tome la respuesta "no" como "no".

Mito: *Las mujeres que hacen saber de manera clara y que no incitan las insinuaciones y propuestas sexuales, no son víctimas del hostigamiento sexual. Si una mujer se siente incómoda, lo puede expresar.*

Hecho: La mayoría de los hostigadores inveterados saben que su conducta no les gusta a las mujeres, es precisamente por esto que la siguen haciendo. Algunas mujeres dicen 'no' repetidamente y observan como su petición es negada. Otras no quieren defenderse por temor a ser ridiculizadas y rechazadas.

Mientras que los y las trabajadores tienen la responsabilidad de comunicar que no son bienvenidas las propuestas sexuales no deseadas ni solicitadas, el patrón tiene una mayor responsabilidad legal :de crear un ambiente laboral en donde nadie sea castigado por rechazar el comportamiento ofensivo.

Mito: *Toda la atención que se da al hostigamiento sexual le está dando ideas a las mujeres, haciéndolas imaginar problemas donde no las hay.*

Hecho: A corto plazo, definir el hostigamiento sexual, proporcionando así a las mujeres el derecho de hacerse escuchar, resultará en un aumento en las denuncias la mayoría serían de casos legítimos y no imaginados. A largo plazo, la discusión pública del asunto reducirá la cantidad de conductas sexuales no deseadas en el lugar de trabajo.

El resultado será una cantidad menor de demandas y denuncias de hostigamiento y un ambiente laboral más armónico y productivo para todos y todas.

Mito: *La abolición del hostigamiento sexual resultará en un centro laboral aburrido y severo.*

Hecho: Las políticas en contra del hostigamiento se dirigen a las propuestas sexuales ofensivas y no a las relaciones amigables entre colegas. La interacción social, agradable para todos, es perfectamente aceptable, con tal de que no interfiera con el trabajo ni ofenda a los demás. El objetivo de esta política es de eliminar solamente las interacciones ofensivas. La mayoría de las conductas definidas como hostigamiento sexual no involucran ni el interés romántico ni el cariño, solamente buscan ejercer el poder.

Presentación y discusión de viñetas

¿Es hostigamiento sexual?

o 1. María es nueva en el trabajo, en su tercer día de trabajo su jefe Daniel, le comentó que deberían hacer algo para conocerse más, ya que van a estar trabajando muy de cerca. El la invita a tomar un trago después del trabajo.

A B C
Si es Quizá No es

Sesión 2 Técnica 6

Objetivos:

- Comprender la diferencia entre una relación sexual consensuada y el hostigamiento sexual
- Ubicar la complejidad del hostigamiento sexual y la violencia de género

Duración: De 15 a 20 minutos (aproximadamente)

Requerimientos: Viñetas en PPT*, computadora y cañón.

Desarrollo:

1. Se comienza concientizando a las y los participantes sobre la importancia de definir lo que se entiende por hostigamiento sexual, ya que parece ser un concepto muy abierto a diferentes interpretaciones, por ello es necesario poder ubicar en conjunto qué es y qué no es hostigamiento sexual, es decir, cuáles son algunas de sus características y problemáticas.
2. Se explica que se proyectarán algunas viñetas, mismas que contienen casos reales en el ámbito laboral. La intención es que se lean en voz alta y entre todos traten de intercambiar ideas, discutir y al final votar si dicho caso: **Si es, No es o Quizá es...** hostigamiento sexual.
3. Una vez que se vote por algunas de las opciones, la facilitadora debe solicitar a las y los participantes que expliquen su decisión. Aunque las y los participantes pueden no llegar a acuerdos absolutos, es fundamental hacer hincapié en las características del hostigamiento sexual, así como hacer visible y tratar de romper las falsas creencias sobre el tema. Por lo tanto, más que conclusiones acabadas se pueden rescatar o remarcar las discusiones más relevantes de la actividad.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Como una actividad previa se puede comenzar realizando una exposición acerca del hostigamiento sexual en el ambiente laboral y escolar, como una forma de contextualizar la problemática y presentar los datos que advierten su gravedad, así como de justificar la necesidad de un Protocolo para prevenir, sancionar y visibilizar estas situaciones en la UNAM.

* Véase Anexo Viñetas, al final de esta técnica.

Anexo
VIÑETAS

¿Es hostigamiento sexual?

- 1. **María es nueva en el trabajo, en su tercer día de trabajo su jefe Daniel, le comentó que deberían hacer algo para conocerse más, ya que van a estar trabajando muy de cerca. El la invita a tomar un trago después del trabajo.**

A Sí es B Quizá C No es

¿Es hostigamiento sexual?

- 2. **Un ejecutivo toca en el brazo a una de las empleadas durante una conversación sobre problemas de trabajo.**

A Sí es B Quizá C No es

¿Es hostigamiento sexual?

- 3. **Esperanza usa ropa muy llamativa y le gusta recibir piropos por su apariencia. Generalmente consigue lo que quiere especialmente de Jorge, el supervisor, quien no oculta su gusto por mirar y tocar a Esperanza; frecuentemente él murmura al oído de Esperanza, riéndose con burla hacia quienes los observan. Esta situación ha molestado a varias de sus compañeras, quienes se han quejado de la actitud de Jorge.**

A Sí es B Quizá C No es

Conferencia interactiva



**Sesión 2
Técnica**

Objetivos:

- Sensibilizarse sobre temas relacionados con género (mismos que se especifican más adelante), a través de la vivencia audiovisual, la reflexión y el análisis del contenido de un video.
- Comprender la diferencia entre una relación sexual consensuada y el hostigamiento sexual

Duración: 20 o 30 minutos.

Requerimientos: Computadora, cañón y la videograbación “Rompiendo el silencio”.

Desarrollo:

1. Con el fin de centrar el análisis en cuestiones clave, se proyecta una presentación que contenga elementos fundamentales del hostigamiento sexual, tales como: características, el ejercicio del poder, el ambiente tóxico que se genera a partir de estas prácticas, el papel del imaginario de las instituciones.
2. Se indica que con la finalidad de afinar las diferencias entre atracción sexual recíproca y el hostigamiento sexual se presentará un video que contienen casos reales en el ámbito laboral, mismos que permiten ubicar lo complejo de la problemática.
3. Se proyecta el video y una vez que finaliza el primer caso se fomenta el libre intercambio de ideas entre los participantes para que puedan construir colectivamente el análisis, para ello se abren las preguntas ¿Qué le pareció el video? ¿Qué sintieron (emociones, sensaciones)? ¿Qué les resultó lo más significativo?
4. Posteriormente se proyecta una diapositiva que contiene algunas preguntas que intentan abordar elementos importantes del caso que ayuden a consolidar el análisis, como:
5. ¿Por qué Miriam lleva pantalones al día siguiente?, lo que deriva en una discusión sobre la “provocación” del hostigamiento debido al uso de la ropa “sexy” (escotes, pantalones apretados, etc.). Para profundizar en la reflexión, se lanzan los cuestionamientos ¿la ropa provoca o es la causa del hostigamiento sexual? ¿Por qué monjas y trabajadoras en uniforme son hostigadas?

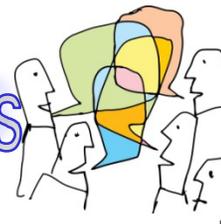
**Sesión 2
Técnica 7**

- ¿Existe un ambiente tóxico en esta oficina?
 - ¿Cómo se llama este tipo de hostigamiento?
6. Nuevamente se regresa a la presentación en PPT para explicar los tipos de hostigamiento, su definición (el elemento subjetivo que está imbricado), la diferenciación con el abuso sexual y el coqueteo, así como la importancia de que las instituciones tomen cartas en el asunto.
7. Para concluir el abordaje del tema y poder aplicar todas las cuestiones teóricas-conceptuales, se procede a proyectar el segundo caso del video. Se le pide a los asistentes que lleven a cabo el análisis a partir de todo lo que se ha trabajado en la sesión y que esto se comente en grupo, a la manera de síntesis.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es conveniente revisar todo el equipo y el funcionamiento adecuado de la grabación, para evitar contratiempos.
- Es fundamental retomar las cuestiones emocionales, es decir, aquello que sintieron o experimentaron las personas al ver el video, puesto que ello permite lograr una mayor sensibilización a las problemáticas tratadas.
- Es importante cuidar el tiempo que se le asigna a las discusiones para poder distribuirlo adecuadamente y evitar que, por retrasos, se dejen cuestiones fundamentales fuera del análisis.

Cierre de sesiones



Objetivos:

- Identificar la situación afectiva de las y los integrantes del grupo.
- Identificar aspectos abordados en la sesión que fueron significativos.
- Evaluar el desarrollo, ubicando las percepciones, opiniones y sugerencias de las y los participantes, así como los aprendizajes más significativos.

Duración: 10 o 15 minutos (aproximadamente).

Requerimientos: Espacio amplio para formar un círculo.

Desarrollo:

1. Como una forma de concluir la sesiones y evaluar lo que le ha resultado más significativo a las y los participantes, el o la facilitadora lanzará una pregunta a los integrantes, con la intención de que reflexionen acerca de lo que se llevó a cabo a lo largo del taller, sobre todo tomando en cuenta los objetivos. Por ejemplo: ¿Cómo se sienten respecto al taller? ¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Una cosa que puedo hacer con lo que aprendí hoy es...?
2. Cada integrante responderá brevemente el cuestionamiento lanzado y el resto de los participantes lo escuchará respetuosamente.
3. El facilitador agradecerá cada una de las participaciones e incluso puede hacer comentarios. Un elemento importante para darle seguimiento al proceso enseñanza-aprendizaje es anotar las respuestas de las y los participantes para tener un registro y poder hacer adaptaciones o retomar ideas en sesiones posteriores.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es recomendable que participen todos los integrantes e incluso quienes dirigen la técnica para lograr una mayor integración, además de fomentar un ambiente de respeto y escucha mutua.

Sesión 3

Recapitulación



Objetivos:

- Retomar conceptos significativos abordados anteriormente con la finalidad de anclar los conocimientos previos de las y los participantes con los temas que se abordarán en la sesión.

Duración: Alrededor de 10 ó 15 minutos (dependiendo del número de participantes).

Requerimientos: Espacio amplio que permita estar en una posición cómoda, una pelota preferentemente de un material suave y que no vote demasiado.

Desarrollo:

1. Se comienza preguntando a las y los participantes cómo se sienten a partir de las sesiones que se han llevado hasta el momento, la idea es que sólo algunos respondan de manera general, para comenzar a centrar la atención en los temas del curso.
2. Se explica que vamos a trabajar un poco la memoria para conectarnos con los conocimientos que hemos ido construyendo hasta el momento, para lo cual la facilitadora (or) lanzará una pequeña pelota a algunos de las y los participantes, quien deberán responder a las pregunta ¿Con qué me quedé de la sesión anterior? ¿Qué hemos trabajado hasta el momento en el taller?
3. Se debe pedir a los participantes que traten de ser breves, elegir sólo lo que les haya parecido más significativo de la sesión y no ser repetitivos. Esto con la intención de dar oportunidad a que el resto de sus compañeros(as) aborden otros puntos que les hayan parecido relevantes.
4. Una vez que la persona termine de hablar, deberá lanzar la pelota a otro de sus compañeros haciéndole la misma pregunta. Lo anterior se puede repetir las veces que se considere necesario, de acuerdo al tiempo disponible y el tipo de grupo que se conforme.
5. El facilitador agradecerá cada una de las participaciones e incluso puede hacer comentarios o lanzar preguntas con el fin de sintetizar lo que el interlocutor trate de expresar.

6. Al final es recomendable abrir la posibilidad de que aquellos a los que no les lanzaron la pelota puedan participar si así lo desean.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es fundamental tratar de mantener una dinámica activa, evitando que se prolonguen demasiado las intervenciones y sobre todo fomentando un ambiente de respeto y escucha mutua.
- Se puede ir anotando en un papelógrafo o en el pizarrón una síntesis de las ideas de las y los participantes, de esta manera se puede llevar un registro de las ideas que van siendo significativas y en qué sentido, además permite que el grupo las pueda recordar con mayor facilidad.



Cuestionario-discusión: Diferencias y similitudes entre hostigamiento sexual y laboral



Sesión 3
Técnica 2

Objetivos:

- Ubicar semejanzas y diferencias entre el hostigamiento sexual y hostigamiento laboral.
- Ubicar las complejas relaciones que se tejen entre ambos tipos de acoso.

Duración: Alrededor de 30 minutos.

Requerimientos: Copias del Cuestionario “Diferencias y similitudes entre hostigamiento sexual y laboral”[†].

Desarrollo:

1. Se explica que para afinar las diferencias y esclarecer las similitudes entre el acoso laboral y el sexual, se realizará un ejercicio, que tiene la función de ubicar la relación entre ambos tipos de acoso y mostrar la complejidad de diferenciarlas en la realidad.
2. Para comenzar se divide a las y los participantes del taller en pequeños equipos (entre tres y cinco integrantes). A cada uno se le entrega una copia del Cuestionario “Diferencias y similitudes entre hostigamiento sexual y laboral”, mismo que contiene situaciones relacionadas con el tema.
3. Cada equipo deberá leer las situaciones y discutir hasta qué grado éstas se pueden relacionar más con el hostigamiento sexual o el laboral (o con ambos). La idea es que traten de imaginar un caso particular que exprese cada situación, para que puedan llegar a acuerdos.
4. Una vez que todos los equipos terminen de dialogar e intercambiar ideas, se procederá a realizar una plenaria, para poner en común y contrastar las respuestas. Probablemente el grupo no estará totalmente de acuerdo en todas las respuestas, en este caso se recomienda:
 - Contrastar las posiciones, es decir, dar oportunidad a que se expongan los casos que imaginaron en equipo (con un par es suficiente).

[†] Véase Anexo, al final de esta técnica.

- Se pueden lanzar varias preguntas para guiar la reflexión, por ejemplo: ¿Qué caracteriza a una situación y qué a la otra? ¿Qué condiciones se deberían cumplir para que la sentencia se considerara acoso laboral o sexual? ¿Qué datos extra nos podrían brindar más información para emitir un juicio y llegar a acuerdos?
5. Aunque no siempre se podrá llegar a acuerdos es importante subrayar las características de cada tipo de hostigamiento y las relaciones que entre ambos se tejen. Para ello, a la manera de síntesis de la técnica, se puede elaborar un cuadro comparativo en el pizarrón para que queden asentadas las cuestiones más relevantes de la discusión y los acuerdos (las similitudes y diferencias entre el hostigamiento sexual y laboral).

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es muy importante tratar de brindar ejemplos y explicaciones cuando las respuestas sean controvertidas o se requiera profundizar.
- Es fundamental finalizar, en grupo, la elaboración del cuadro comparativo de similitudes y diferencias entre los dos tipos de hostigamiento, ya que es una manera de aclarar el tema y tener una base común para avanzar en el desarrollo de las temáticas subsecuentes.
- Se debe fomentar el respeto y el libre intercambio de ideas.

Anexo
CUESTIONARIO DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL

Indicaciones: Lee detenidamente las siguientes situaciones y en equipo trata de imaginar un caso que se apegue a la descripción que lees, posteriormente lleguen a un acuerdo y tachen la columna **HL** si consideran que está más relacionada con el Hostigamiento Laboral; **HS** para hostigamiento sexual y **A** si es para ambos.

	HL	A	HS
1. Desplazar a la víctima para poner en su lugar a otro trabajador que la sustituirá.			
2. Justificar un despido para el que no hay argumentos sólidos			
3. Forzarla a un abandono ilícito mediante chantaje o amenaza de su puesto de trabajo.			
4. Obligar la persona mediante todo un asedio a solicitar el traslado o a aceptar una jubilación anticipada.			
5. Ahorrarse el coste de la indemnización de un despido improcedente que no se puede o se quiere desembolsar.			
6. Estrés en el ambiente laboral (por ejemplo, fechas límite irreales, “bomberazos”, falta de claridad de responsabilidades y funciones, falta de reconocimiento.			
7. La cultura institucional–falta de oportunidades para intercambiar ideas, opinar, disentir → incremento del riesgo de acoso laboral			
8. Aislar una persona que puede hacer sombra al acosador.			
9. Aislar una persona que técnicamente u organizativamente puede poner en evidencia la incapacidad del acosador.			
10. Aislar una persona al cual se considera contraria a la cultura que el acosador impone en el departamento.			



Cosificarse mutuamente



Objetivos:

- Sentir cómo ciertos comportamientos pueden ser hostigamiento sexual y por lo tanto crear distancia entre mujeres y hombres.

Duración: Alrededor de 35 minutos (dependiendo del número de participantes).

Requerimientos: Espacio amplio para moverse alrededor del salón.

Desarrollo:

- 1 Se les explica a las y los participantes lo siguiente:
 - Esta técnica se relaciona con el comportamiento sexual inapropiado entre personas de diferente sexo, para lo cual se hará una simulación de lo que ocurre con frecuencia en la vida real cuando una persona “cosifica” a otra*.
 - Esta actividad puede provocar sentimientos fuertes, pero deben tener paciencia mientras la facilitadora (or) los guía por la experiencia, por lo tanto, no se deben preocupar por lo que está bien o mal al hablar, ya que es necesario que se metan en la experiencia.
 - Más tarde tendrán oportunidad de compartir y analizar todas las reacciones.
- 2 Para comenzar se solicita a las y los participantes que se pongan de pie en el área abierta del salón, posteriormente se divide el grupo en una línea de mujeres y una línea de hombres. Se indica a los hombres que formen un círculo que rodee a las mujeres (quienes se quedarán en línea en el centro de dicho círculo).
- 3 Se le pide a los hombres que cosifiquen a sus compañeras, dirigiéndose a ellas con palabras como “linda”, “muñeca”, “preciosa” y otros términos rebajadores, les silben, las miren de arriba abajo y hagan otros comentarios e insinuaciones incorrectos, como ¿Qué tal andan las cosas con tu marido?. Las mujeres deben circular como si estuvieran en una “pasarela” y recibir los comentarios o miradas de sus compañeros sin responder. Esto debe ocurrir por dos minutos aproximadamente (siempre atendiendo las reacciones del grupo).
- 4 Una vez concluido el tiempo, será el turno de las mujeres para cosificar a los hombres, quienes formarán un grupo al centro del círculo. Las mujeres pueden decir lo que se les ocurra, silbar, mirar fijo partes de su cuerpo o hacer preguntas inapropiadas, los hombres recibirán los comentarios y las miradas sin responder. Todo esto ocurrirá por dos minutos.

* Cosificar es emplear comportamientos y palabras que rebajan a otra persona al nivel de objeto o cosa.

- 5 Posteriormente se solicitará a las compañeras que se sienten en círculo y los hombres fuera de éste. Se debe indicar qué sólo las mujeres pueden hablar, mientras ellos escuchan y observan. Entonces, se lanzan las preguntas: ¿Qué sintieron al ser cosificadas? ¿Qué sintieron cuando ustedes cosificaban? ¿Les resultó algo nuevo? ¿Por qué es inapropiado cosificar a alguien? ¿Les parece que es hostigamiento?
- 6 Una vez que las mujeres terminen de exponer sus ideas y hacer comentarios, se le pide a los hombres que formen un círculo, y a las mujeres que se sienten fuera de éste. Sólo los hombres pueden responder las siguientes preguntas: ¿Qué sintieron al ser cosificados? ¿Habían sido cosificados por una mujer antes? ¿Cómo se sintieron al cosificar a las mujeres? ¿Es éste un tipo de comportamiento que han visto o realizado toda la vida? ¿Por qué es inapropiado cosificar a una persona del sexo opuesto? ¿A los hombres les parece hostigamiento, cómo podría parecerle a las mujeres?
- 7 Para concluir se forma un círculo con todos las y los participantes, se solicita cualquier otro comentario u observación final, sobre todo es fundamental analizar las reacciones, comportamientos y actitudes que se observaron en los grupo de mujeres y de hombres (por ejemplo, si los hombres se agruparon al centro del círculo para protegerse, dónde pusieron las manos, etc.).

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Esta actividad puede provocar sentimientos fuertes, por lo que se debe ser muy cuidadosos(as) con las reacciones de todos los y las participantes, para en caso de ser necesario redirigir o interrumpir el ejercicio.
- Es fundamental poner especial atención en las reacciones y actitudes de cada uno de los grupos, para poder analizarlas al final de la actividad y brindar mayores elementos de reflexión sobre los efectos de cosificar a las personas.
- Es importante asegurarse de que todos entiendan que éste es un ejercicio de conciencia y nadie debe tomarlo como algo personal (“sabemos que no se comportan ni expresan así en la realidad”), aun cuando es posible que algunos hayan tenido experiencias similares. En todo caso la intención es experimentar la situación y dejarse “tocar” para ser más sensibles ante esta problemática.

Exposición con Power Point (PPT)



Sesión 3 Técnica

Objetivos:

- Que las y los participantes comprendan, mediante el uso de material audiovisual, los aspectos que se quieren resaltar sobre un tema o asunto determinado, ya que amplía la percepción del observador y ayuda a que retenga el conocimiento.

Duración: Entre 15 y 30 minutos máximo (si es muy interesante) para que se pueda mantener la atención.

Requerimientos: Computadora, cañón y presentación.

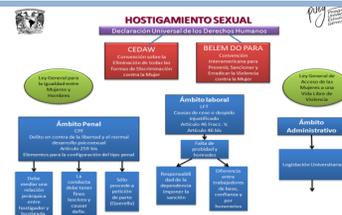
Desarrollo:

- 1 Procurar que los y las participantes estén acomodados de tal forma que todos puedan ver sin interferencia, se les solicita que presten atención y que hagan notas o apunten sus dudas.
- 2 Se comienza con la exposición (proyección de las diapositivas), la cual debe tener, de manera general, una introducción al tema, desarrollo y conclusiones.
- 3 Se puede pedir a los integrantes que intervengan durante la presentación, si hay dudas, o esperar al final para poder regresar a ver la información, a aclarar dudas o a realizar algunos comentarios.
- 4 Al término de la proyección otorgar unos minutos para que concluyan sus notas o sus sensaciones sobre el audiovisual. Finalmente se pueden lanzar preguntas para abrir la discusión y el intercambio de ideas con el grupo o bien invitarlos a expresar sus dudas y aportaciones.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Revisar previamente el archivo (la presentación) y los aparatos que se van a utilizar.
- Es recomendable preparar la presentación utilizando letra, mínimo de 20 puntos, 7 palabras por línea y 7 líneas por diapositiva. Letras oscuras sobre fondos claros o letras claras sobre fondos oscuros.

Taxonomía



Sesión 3 Técnica 5

Objetivos:

- Analizar los sesgos de género presentes en las leyes, en materia penal y laboral.

Duración: Alrededor de 45 minutos.

Requerimientos: Copias de la Presentación en PPT “Marco jurídico. Hostigamiento sexual”[†], ejercicio “Taxonomía”[‡] y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de violencia del Distrito Federal.

Desarrollo:

- 1 Se inicia dando realizando una exposición sobre el marco jurídico del Hostigamiento sexual, para contextualizar, entre otras cosas, los derechos humanos, los derechos de las mujeres, los tratados internacionales firmados por México, las leyes y reglamentos, etc. Además se entrega a las y los participantes una copia de la “Presentación PPT marco jurídico. Hostigamiento sexual” para que puedan seguir la exposición.
- 2 Posteriormente, se divide a las y los participantes en pequeños equipos (incluso puede ser en parejas). A cada integrante se entrega una copia de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de violencia del Distrito Federal, además del ejercicio “Taxonomía” que contiene diversos eventos relacionados con el hostigamiento sexual.
- 3 Cada equipo deberá analizar los eventos y ubicar reglamentos, cláusulas o artículos que permitan investigar o sancionar la conducta denunciada. Para ello es importante lo siguiente:
 - En un primer momento se debe solicitar que los integrantes de cada equipo recurran y compartan sus conocimientos previos sobre el Código Penal Federal, la Ley Federal de Trabajo, el Estatuto General (art. 93), el Estatuto del Personal Académico, el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, el Reglamentos del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor y los Contratos colectivo de UNAM. Esto con la finalidad de que puedan ubicar los reglamentos y cláusulas que se apliquen a cada caso del ejercicio. Si el equipo no cuenta con estos

[†] Véase Anexo 1, al final de esta técnica.

[‡] Véase Anexo 2, al final de esta técnica.

conocimientos no habrá ningún problema puesto que se podrá complementar con las aportaciones de otros compañeros (as), así como con la Presentación en PPT “Presentación PPT marco jurídico. Hostigamiento sexual”.

- 4 Posteriormente se solicitará que los equipos revisen y analizar en conjunto la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en ésta traten de ubicar la cláusula, capítulo y/o artículo que se consideren pertinentes para cada caso.
- 5 Una vez que todos los equipos terminen de llenar su ejercicio, se procederá a realizar una plenaria, para poner en común y compartir las respuestas. Cada equipo podrá exponer las respuestas de un caso y los demás tendrán la oportunidad de complementar o comentarlas.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Se debe fomentar el respeto al libre intercambio de ideas.
- El análisis de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de violencia del Distrito Federal es fundamental puesto que en muchos casos las y los participantes no tienen conocimientos de su existencia y aplicabilidad.
- Una opción cuando el grupo es numeroso consiste en que, desde el inicio se le asigne un sólo caso a cada equipo, no importan que se repitan, es decir, que haya dos o tres equipos con el mismo caso, puesto que se pueden complementar las respuestas. De esta manera se ahorra tiempo y se agiliza la actividad.

ANEXO 1
PRESENTACIÓN PPT MARCO JURÍDICO
HOSTIGAMIENTO SEXUAL



HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Declaración Universal de los Derechos Humanos

CEDAW

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

BELEM DO PARA

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ámbito Penal

CPF
Delito en contra de la libertad y el normal desarrollo psicosexual
Artículo 259 bis
Elementos para la configuración del tipo penal

Debe mediar una relación jerárquica entre hostigador y hostigada.

La conducta debe tener fines lascivos y causar daño.

Sólo procede a petición de parte (Querrela)

Ámbito laboral

LFT
Causas de cese o despido injustificado
Artículo 46 Fracc. V.
Artículo 46 bis

Falta de probidad y honradez

Responsabilidad de la dependencia imponer la sanción

Diferencia entre trabajadores de base, confianza y por honorarios

Ámbito Administrativo

Legislación Universitaria

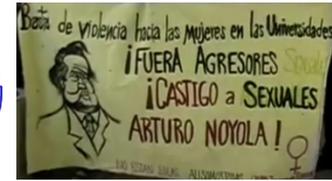
Anexo 2
EJERCICIO TAXONOMÍA
Eventos y leyes correspondientes

Indicaciones: Para cada uno de los siguientes eventos ¿cuál es la ley y el artículo; reglamento o clausula que le permitiría investigar y sancionar la conducta denunciada? Anótalo en las columnas de la derecha, según consideres.

Evento	Ley/Reglamento	Artículo
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.		
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.		
3. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.		
4. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.		
5. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.		
6. Presión para tener relaciones sexuales		
7. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales.		
8. Roces, contacto físico no deseado		
9. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.		
10. Obligación a hacer actos sexuales que no le parecen		

Charla a partir del video

“Skrache, contra el abuso de poder del profesor Arturo Noyola”



Sesión 3 Técnica 6

Objetivos:

- Sensibilizarse sobre temas relacionados con género (mismos que se especifican más adelante), a través de de la vivencia audiovisual, la reflexión y el analicen del contenido de un video.
- Analizar el marco legal mexicano como fuente importante para que prosperen las denuncias de las poblaciones de estudiantes, académicos y trabajadores.
- Debatir sobre los procedimientos actuales en cuanto hostigamiento sexual en la UNAM.

Duración: 60 minutos aproximadamente.

Requerimientos: Computadora, cañón y la videograbación.

Desarrollo:

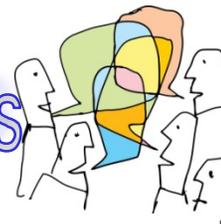
1. Se indica que se presentará un video que denuncia un caso de hostigamiento en la UNAM, mismo que fue realizado por el movimiento “No están solas, todos somos Alí” quienes apoyan en la atención de casos de este tipo en la universidad.
2. Antes de comenzar la proyección, se debe contextualizar el caso, así como advertir que el lenguaje del video puede ser agresivo, sin embargo, la intención es respetar el sentido que el movimiento le ha intentado imprimir.
3. Se proyecta el video y una vez que finaliza se debe fomentar la exposición y el libre intercambio de ideas entre las y los participantes para que puedan construir colectivamente el análisis, para ello se abren las preguntas ¿Qué les pareció el video? ¿Qué sintieron (emociones, sensaciones)? ¿Qué les resultó lo más significativo? Se debe dar un tiempo adecuado para que las y los participantes puedan verbalizar sus reflexiones.
4. Para guiar la reflexión y análisis del video, se deben plantear preguntas más específicas, tales como:
 - **¿Por qué surgió la necesidad de este movimiento en la UNAM?**
 - **¿De qué manera un movimiento como éste pone en peligro el principio del “debido proceso” en la investigación de casos de hostigamiento sexual en la UNAM?**

5. En todo caso, la idea es que se genere un diálogo entre todos (respondiendo las preguntas y compartiendo experiencias o ideas), para reflexionar sobre la funcionalidad de los procedimientos actuales en casos de hostigamiento sexual en la UNAM. Si se considera necesario se debe incentivar a los participantes para que esbocen algunas conclusiones que permitan sintetizar las ideas o discusiones más relevantes que surgieron a partir del análisis del video y el diálogo posterior.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es conveniente revisar todo el equipo y el funcionamiento adecuado de la grabación, para evitar contratiempos.
- Es fundamental retomar las cuestiones emocionales, es decir, aquello que sintieron o experimentaron las personas al ver el video, puesto que ello permite lograr una mayor sensibilización a las problemáticas tratadas.
- Es importante cuidar el tiempo que se le asigna a las discusiones para poder distribuirlo adecuadamente y evitar que, por retrasos, se dejen cuestiones fundamentales fuera del análisis.

Cierre de sesiones



Objetivos:

- Identificar la situación afectiva de las y los integrantes del grupo.
- Identificar aspectos abordados en la sesión que fueron significativos.
- Evaluar el desarrollo, ubicando las percepciones, opiniones y sugerencias de las y los participantes, así como los aprendizajes más significativos.

Duración: 10 o 15 minutos (aproximadamente).

Requerimientos: Espacio amplio para formar un círculo.

Desarrollo:

1. Como una forma de concluir la sesiones y evaluar lo que le ha resultado más significativo a las y los participantes, el o la facilitadora lanzará una pregunta a los integrantes, con la intención de que reflexionen acerca de lo que se llevó a cabo a lo largo del taller, sobre todo tomando en cuenta los objetivos. Por ejemplo: ¿Cómo se sienten respecto al taller? ¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Una cosa que puedo hacer con lo que aprendí hoy es...?
2. Cada integrante responderá brevemente el cuestionamiento lanzado y el resto de los participantes lo escuchará respetuosamente.
3. El facilitador agradecerá cada una de las participaciones e incluso puede hacer comentarios. Un elemento importante para darle seguimiento al proceso enseñanza-aprendizaje es anotar las respuestas de las y los participantes para tener un registro y poder hacer adaptaciones o retomar ideas en sesiones posteriores.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es recomendable que participen todos los integrantes e incluso quienes dirigen la técnica para lograr una mayor integración, además de fomentar un ambiente de respeto y escucha mutua.

Sesión 4

Exposición con Power Point (PPT)



Sesión 4 Técnica 1

Objetivos:

- Que las y los participantes comprendan, mediante el uso de material audiovisual, los aspectos que se quieren resaltar sobre un tema o asunto determinado, ya que amplía la percepción del observador y ayuda a que retenga el conocimiento.

Duración: Entre 15 y 30 minutos máximo (si es muy interesante) para que se pueda mantener la atención.

Requerimientos: Computadora, cañón y presentación.

Desarrollo:

1. Procurar que los y las participantes estén acomodados de tal forma que todos puedan ver sin interferencia, se les solicita que presten atención y que hagan notas o apunten sus dudas.
2. Se comienza con la exposición (proyección de las diapositivas), la cual debe tener, de manera general, una introducción al tema, desarrollo y conclusiones.
3. Se puede pedir a los integrantes que intervengan durante la presentación, si hay dudas, o esperar al final para poder regresar a ver la información, a aclarar dudas o a realizar algunos comentarios.
4. Al término de la proyección otorgar unos minutos para que concluyan sus notas o sus sensaciones sobre el audiovisual. Finalmente se pueden lanzar preguntas para abrir la discusión y el intercambio de ideas con el grupo o bien invitarlos a expresar sus dudas y aportaciones.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Revisar previamente el archivo (la presentación) y los aparatos que se van a utilizar.
- Es recomendable preparar la presentación utilizando letra, mínimo de 20 puntos, 7 palabras por línea y 7 líneas por diapositiva. Letras oscuras sobre fondos claros o letras claras sobre fondos oscuros.

*Técnica adaptada de: Fregoso, E. Margarita (2010), *Curso Técnicas de Educación Extraescolar II*.



Tarjetas

Limitaciones y propuestas



Objetivo:

- Ubicar las ventajas y desventajas de los protocolos de atención existentes para hacer frente al acoso sexual en la UNAM.
- Proponer un menú de opciones de resolución a las denunciantes.

Duración: Alrededor de 60 minutos.

Requerimientos: Tarjetas blancas, rotafolios y cinta adhesiva.

Desarrollo:

(Primera parte)

1. Se comienza contextualizando cómo muchas de las quejas de hostigamiento sexual no se resuelven y sólo se quedan a nivel de denuncia, debido a que los procedimientos actuales no atienden ni resuelven los casos satisfactoriamente. Para profundizar en el anterior se puede ejemplificar algún caso que ilustré las debilidades de los procedimientos en la UNAM.
2. Se solicita a las y los participantes que piensen por un momento, desde su experiencia de recibir y resolver denuncias por Hostigamiento Sexual en la UNAM, ¿cuáles son las limitaciones de los protocolos actuales? y/o ¿por qué muchas denuncias no se resuelvan satisfactoriamente?
3. Después de unos breves instantes se les entrega una tarjeta blanca y se solicita que escriban la respuesta a cualquiera de las dos preguntas que fueron lanzadas (o a ambas si así lo deciden). Se debe dar tiempo suficiente para que todos realicen la actividad.
4. Previamente, en la pared, se pegará un papelógrafo que llevará el título "Desventajas/Limitaciones". Se pide a los integrantes que pongan su nombre a la tarjeta y que la peguen en el papelógrafo.

5. Una vez que todas las tarjetas estén pegadas, las y los facilitadores procederán a leer en voz alta cada una y clasificándolas en grandes rubros, por ejemplo: 1. Temor de las denunciantes; 2. Burocracia, 3. Desconocimiento del procedimiento y las instancias, etc. Al mismo tiempo que se van leyendo las tarjetas se puede complementar con explicaciones, ejemplos, aclaraciones e incluso se puede solicitar a todo el grupo que den su punto de vista.
6. Al terminar se puede incentivar a los integrantes a delinear algunas conclusiones generales sobre el tema expuesto y las intervenciones, de tal manera que sirvan de base para la segunda parte de la técnica.

(Segunda parte)

7. Se le solicita a las y los integrantes que pasen a tomar una de las tarjetas pegadas, pero se advierte que no debe ser la que ellos elaboraron. Cada persona deberá leer la tarjeta y de acuerdo a la limitación que esté escrita en ella realizar una propuesta para darle solución. Se debe dar tiempo suficiente para que todos realicen la actividad.
8. Una vez que todos terminen, en plenaria se expondrán las propuestas elaboradas. Para lo anterior es fundamental:
 - Trabajar con la clasificación de desventajas que se hizo en la primera parte de la técnica, de manera que se le pide a las personas que tiene tarjetas de la misma clasificación que complementen las propuestas sin ser repetitivos.
 - Las propuestas a cada clasificación se pueden ir anotando en un papelógrafo que lleve por título “Propuestas” y que se pegue al lado de las “Desventajas”, como una manera de síntesis de la actividad.
 - Los demás compañeros y compañeras pueden complementar las intervenciones, objetar la viabilidad de la propuesta o realizar preguntas a sus interlocutores.
9. Para finalizar se puede retomar las conclusiones a las que llegaron en la primera parte de la técnica (o en este caso los papelógrafos) e incentivar a las y los participantes a relacionarlas con las ideas o discusiones que se desprendan de las propuestas realizadas.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Se debe dar oportunidad a las y los participantes para que compartan sus propias experiencias en la atención de casos de hostigamiento, ya que esto contribuirá a que anclen el conocimiento conceptual con la reflexión y análisis de la realidad.
- Se debe explicar que sus propuestas pueden ser incorporadas al Protocolo para la atención y prevención del Hostigamiento sexual en la UNAM, que será diseñado por ello al día siguiente como una de las técnicas de aprendizaje propuestas.
- En el caso de que el grupo sea numeroso, una forma de adaptar la técnica es la siguiente:
 - Cuando se clasifican las desventajas se les puede asignar un color, o un número distintivo, posteriormente se revuelven las tarjetas y se les reparte al azar a las y los integrantes. Cada color o número de tarjeta será un equipo diferente, que tendrá que brindar un pequeño repertorio de propuestas para solucionar las desventajas de sus tarjetas (que en realidad responden a un problema general que las agrupa). De esta manera se ahorra tiempo, puesto que un expositor compartirá la síntesis de las ideas de su equipo.
- Es conveniente que entre la primera y la segunda parte la técnica se dé un breve descanso, ya sea un receso, una actividad lúdica o una técnica de Gimnasia Cerebral, para que las y los integrantes se despejen y puedan continuar con la actividad de manera activa y creativa.

Sociodrama para la acción



Sesión 4 Técnica

Objetivo:

- Analizar las formas en que las víctimas de hostigamiento sexual pueden ser entrevistadas y las consecuencias que éstas tienen para la integración del expediente.
- Conducir una entrevista que no victimice a la denunciante ni al acusado, de tal manera que se haga respetar el debido proceso.

Duración: Alrededor de 60 minutos.

Requerimientos: Copias del texto “Compilación de casos”[†], Papeles con las Malas prácticas para cada uno de los cinco casos y espacio amplio para realizar una escenificación.

Desarrollo:

(Primera Parte)

1. Se comienza explicando que la técnica consistirá en la dramatización de algunas denuncias reales de hostigamiento sexual que se han reportado en la UNAM, para lo cual se cuenta con el apoyo de una profesional de la actuación. Con la intención de poder desarrollar habilidades para la atención de las víctimas vamos a invitar a algunas y algunos de los integrantes del grupo a que se conviertan en actores o actrices y el resto retroalimentaremos respetuosamente las intervenciones.
2. Se le entrega a cada integrante una copia del texto “Compilación de los casos”, mismo que contiene cinco relatos de casos reales de hostigamiento sexual. Se debe llevar a cabo una lectura colectiva, al final de cada caso aparece un conjunto de preguntas que tiene la intención de hacer reflexionar a las y los participantes sobre varios elementos que se han abordado anteriormente. Se debe abrir la posibilidad de que el grupo pueda responder las preguntas, expresar su opinión o hacer algunos comentarios respecto a lo que leen, con la intención de profundizar en el contenido de los casos. La idea es que las preguntas y respuestas se trabajen en pleno, puesto que sirven de repaso sobre los temas revisado en sesiones anteriores, específicamente lo relacionado con el Marco legal del hostigamiento sexual.

[†] Véase Anexo 1, Compilación de los casos, al final de la técnica.

3. Al terminar se puede incentivar a los integrantes a delinear algunas conclusiones generales sobre los casos y las intervenciones o bien, preguntar ¿cómo los hizo sentir la lectura?

(Segunda Parte)

4. Se solicita un voluntario o voluntaria, para escenificar el primer caso. La actriz profesional será en todos los casos la víctima, mientras que el voluntario(a) será la contraparte que la entrevista en ese primer contacto (ya sea abogado, jefe, profesor, delegado sindical, etc.).
5. Se explica que se llevarán a cabo dos escenificaciones, una en donde se muestren las malas prácticas del entrevistador y otra donde se pueda poner el ejemplo de la forma adecuada en la que se debe tratar a las víctimas y de alguna manera los procedimientos a seguir.
6. En la primera escenificación el voluntario(a) será un(a) abogado(a) sin experiencia, poco capacitado(a), nada sensibilizado(a) ante la problemática del hostigamiento sexual y mucho menos en la atención o trato adecuado a las víctimas, en pocas palabras sería un “abogado(a) malo(a)”.
7. Para ayudarlos a ser todos unos “villanos(as)” se les entregan un papelito que contienen un argumento o pregunta que deben lanzar en alguna parte de la escena y una actitud que deben mantener[‡]. Por ejemplo, para el Caso 1 el diálogo es “Va a ser difícil puesto que no tienes testigos. ¿O sí tienes?” y la actitud “*No le pongas atención, estás escribiendo en la computadora mientras estás conduciendo la entrevista*”. Se procede a realizar la escena.
8. Una vez que el o la facilitadora lo considere pertinente se debe parar la escena, esto puede ser antes de que los diálogos se vuelva repetitivos o la situación se torne demasiado tensa e incómoda para el grupo. Entonces se procede a lanzar algunas preguntas al resto del grupo para abrir la retroalimentación, por ejemplo: ¿Qué sintieron al observar la escena? ¿Qué se debe cambiar en la actitud del entrevistador? ¿Cuál es el principal problema? ¿Qué provoca la actitud del entrevistador? ¿Qué está diciendo su lenguaje corporal? ¿Cómo podría mejorar la intervención? Se debe dar tiempo suficiente para el intercambio de ideas.

[‡] Véase Anexo 2, Malas prácticas, al final de la técnica.

9. Al finalizar el intercambio, se realiza la segunda escenificación, en donde el voluntario(a) tratará de atender las recomendaciones y observaciones para ofrecer una atención adecuada a la víctima de hostigamiento. Al finalizar se pueden hacer comentarios sobre el cambio de actitud y si todavía hubiera algunas cosas que mejorar.
10. Lo anterior se repetirá con cada uno de los cinco casos. Al finalizar la técnica se puede cerrar con una ronda donde el grupo exprese aquello que le haya resultado más significativo de la actividad.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Se debe dar oportunidad a las y los participantes para que compartan sus propias experiencias en la atención de casos de hostigamiento, ya que esto contribuirá a que anclen el conocimiento conceptual con la reflexión y análisis de la realidad.
- Es fundamental enfatizar que: las y los participantes que aceptaron escenificar los casos en realidad no son así, es decir, que no son “malos”, sino que se les pidió que representaran ese papel, por el contrario, sabemos que son unos(unas) profesionales comprometidos con su labor.
- Es conveniente que entre la primera y la segunda parte la técnica se dé una actividad lúdica o una técnica de Gimnasia Cerebral, para que las y los integrantes se despejen y puedan continuar con la actividad de manera activa y creativa.
- Para agilizar la actividad, si el tiempo no es suficiente, se pueden formar equipos y darles un caso a cada uno para que respondan las preguntas, además se puede escenificar sólo algunos de los casos, siempre eligiéndolos en función del grupo y los objetivos que se persigan.

Anexo 1
COMPILACIÓN DE LOS CASOS
Jennifer Ann Cooper

Sesión 4
Técnica
3

➤ **Caso 1**

Mitsuko es una estudiante Japonesa extranjera, becaria de Conacyt. Su instituto no cuenta con las instalaciones necesarias para realizar las pruebas mecánicas que ella necesita hacer, entonces tiene que realizarlas en otra dependencia. El técnico del laboratorio donde la enviaron la hostigó de la siguiente manera: Primero la abrazó y ella pensó que era “un saludo mexicano” después se acercó a ella de nuevo y la besó, tratando de meter su mano bajo su ropa a la altura de la cintura.

En las palabras de ella: *“Le empujé. Él dijo que no lo había hecho con mala intención, situación que me causó molestia y confusión pues nunca me había sucedido algo parecido. Después del incidente cambié la conversación y continuamos con las pruebas. Él me preguntó cuantas pruebas más me faltaban, cuando le dije tres, me dijo que eran muchas y me sentí muy presionada. Intentó abrazarme de nuevo. Salí del laboratorio y fui a mi casa con mucho temor, preocupación y confusión. Duré una semana sin salir de mi casa y no pude hablar del incidente con nadie. Me sentí muy sola ya que mi familia no está aquí y preocupada porque me faltan tres semanas para terminar mi beca y regresar a Japón. Si no termino las pruebas pierdo todo el trabajo que he hecho durante de mi estancia en “México y solamente falta una semana para el inicio de las vacaciones en la UNAM.”*

La petición de ella fue:

- Que la dejen terminar sus pruebas en paz durante las vacaciones
- Que castiguen al técnico según las leyes mexicanas para que otras becarias en el futuro no tengan que sufrir la mala experiencia que ella vivió.

Al recibir la queja la abogada tomó la iniciativa de hablar al director de la dependencia donde se encuentra el laboratorio y él contestó que estaba muy sorprendido por la denuncia porque conoce el acusado por más de 20 años como una persona honorable y responsable. Seguramente hubo un malentendido debido a las diferencias culturales, ya que para la japonesa no es su costumbre saludar al estilo mexicano.

Preguntas

1. ¿Qué harías tú en esta situación?
2. ¿Por qué el protocolo actual de denuncia es inadecuado para cumplir con las peticiones de Mitsuko?
3. ¿Cuál sería la resolución ideal?
4. ¿Qué ley o reglamento sanciona el delito que la afectada describe?

➤ Caso 2

El día de martes se presenta Ursula en tu oficina de forma lenta y callada. Te pregunta si no estás ocupado y al responderle que no, pide permiso para sentarse en la silla enfrente de tu escritorio. Ursula desde que la conoces es una mujer tímida y reservada. Siempre viste con vestidos que llegan debajo de las rodillas y trae invariablemente un suéter que siempre tiene abrochado. Al momento de sentarse, Ursula te dice que se siente incómoda trabajando con sus colegas de trabajo, en particular con Josue, el chofer del Director, con quien tiene que compartir el espacio a la entrada de las oficinas donde trabajan. Al preguntarle lo sucedido, tuvo varias dificultades para contarte, durante la entrevista tuviste que hacerle varias preguntas para que te contara algunas de las cuestiones que le molestan, entre las que destacan las siguientes:

Josue tiene a su disposición una computadora con la que planea las rutas que tendrá que utilizar para llevar a su jefe a diferentes reuniones. Sin embargo debido a la carga laboral, muchas veces no requiere buscar dicha información y se dedica a ver páginas con mujeres en bikini y otro tipo de páginas pornográficas de internet.

En las palabras de ella “Cada día busca forzosamente saludarme de beso y siempre me está invitando a salir. Hubo un tiempo que salíamos a comer juntos y por algo que sucedió ya no quise seguir haciéndolo pero él insiste. Siempre que llega me escanea de pies a cabeza y me dice algún comentario sobre mi figura, que si mis piernas, que si mis ojos, y luego empieza a tocar mis hombros, y le insisto que ya no lo haga. Ahora ha comenzado a seguirme cada vez que me paro para ir al baño. Y durante todo el día empieza a contarme sus encuentros sexuales de la noche anterior, y me dice seguidamente que debería salir con él a divertirme. Su actitud me intimida, no quiero trabajar al lado de él. Quisiera que lo pusieran en otra parte del piso, para no tenerlo al lado. ¿Es posible?

Preguntas

1. ¿Puedes cumplir con su petición?
2. ¿Sería la resolución ideal?
3. ¿Qué ley o reglamento sanciona el delito que la afectada describe?

➤ Caso 3

Carlos tiene 32 años de edad y desde hace seis está empleado en el centro de computo de una dependencia de la UNAM, donde tiene ya tres años en su puesto actual. Nunca les ha dicho a sus compañeros que es homosexual porque teme la reacción de ellos.

Hace algunos meses empezó a trabajar en la misma sección José. Un día, Carlos oyó que José contaba a otro un chiste sobre “maricas”. José observó que Carlos no se rió del chiste y le preguntó si no le había gustado. Carlos no respondió y regresó a su computadora.

Unos días después, José fue hacia el lugar que ocupaba Carlos y contó otro chiste sobre un homosexual, mirando fijamente a Carlos. Carlos hizo lo posible por ignorarlo y seguir haciendo su trabajo, pero al terminar de contar su chiste, José dijo en tono irónico que a Carlos no le gustaban sus chistes “porque es marica”. Los compañeros de trabajo de Carlos se mostraron incómodos pero nadie dijo nada.

Al día siguiente Carlos encontró sobre su escritorio una nota que decía: “La manera de acabar con el SIDA es matar a todos los maricas”.

Ahora José hace todo lo posible para poner incómodo a Carlos, aunque siempre se fija bien que no haya ningún jefe cerca cuando le hace sus comentarios. Carlos continúa tratando de ignorar a José lo mejor que puede.

Preguntas

- 1. ¿Qué efecto crees que tiene esta situación en el lugar de trabajo?**
- 2. ¿Qué crees que Carlos debe hacer en esta situación? ¿Por qué?**
- 3. Si tu, como abogado/a recibirías una queja de Carlos, ¿Qué consejo le darías? ¿Qué acción tomarías?**
- 4. ¿Qué ley o reglamento sanciona el delito que el afectado describe?**

➤ Caso 4

La alumna se queja que está siendo acechada por el ex novio. El es un alumno de otra Facultad. Sale del salón y le encuentra, sale de su casa y allí esta, sube al metro, voltea y allí esta riéndose. Hace tres meses ella dice que él le golpeo e intentó forzarla tener relaciones sexuales. Tiene mucho miedo y sufre insomnio, despierta por las pesadillas, no puede concentrarse en sus estudios. Durante la entrevista llora frecuentemente y tiembla, casi no puede hablar. No ha dicho nada a su mamá para no preocuparla, su papá no vive con ellas.

Preguntas

- 1. ¿Qué ley o reglamento sanciona el delito que la afectada describe?**
- 2. ¿Qué consejo le darías?**
- 3. ¿Qué acción tomarías?**

➤ Caso 5

La alumna del doctorado llega a su oficina con una crisis nerviosa, son las 4 de la tarde, denuncia que hace media hora un profesor masturbó en frente de ella en su cubículo de él, murmurando que *“me gusta que mis alumnas me mamen”*. Esta temblando y tiene dificultad para respirar y contar lo que sucedió. Después de un rato, muy alterada, se levanta de la silla y a gritos exige que despidan al *“cabrón”* cuanto antes ya que *“yo tengo 40 años y si a mí me ha hecho esto, un acto tan vil, imagínese lo que está haciendo con las alumnas jovencitas”*.

Si tu, como abogado/a si hubieras recibido esta alumna:

- 1. ¿Cómo manejarías este caso?**
- 2. ¿Qué consejo le darías?**
- 3. ¿Qué acciones tomarías?**
- 4. ¿Qué ley o reglamento sanciona el delito que la denunciante describe?**

Anexo 2 MALAS PRÁCTICAS

➤ Caso 1 Mitsuko, estudiante extranjera

Argumento o Pregunta: Va a ser difícil puesto que no tienes testigos ¿o sí tienes?

Actitud: *No le pongas atención, estas escribiendo en la computadora mientras estás conduciendo la entrevista.*

✂ -----

➤ Caso 2 Úrsula, acoso sexual en el trabajo

Argumento o Pregunta: ¿Por qué has tardado tanto en hacer la denuncia?

¿No estás exagerando?

Actitud: *Sabes que vas a tener problemas ya que Josué es el chofer predilecto del director.*

✂ -----

➤ Caso 3 Carlos, acoso laboral y discriminación

Argumento o Pregunta: ¿Con tantos años en la universidad a poco no sabes cómo poner este compañero en su lugar?

Actitud: *No te caen bien los homosexuales*

✂ -----

➤ Caso 4 Alumna asechada por su ex novio

Argumento o Pregunta: ¿No será que sigues enamorada de tu novio y quieres volver con él?

Actitud: *Tú sospechas que a lo mejor quiere volver con él ya que varias veces se ha roto la relación y ella siempre vuelve*

✂ -----

➤ Caso 5 Alumna del doctorado

Argumento o Pregunta: ¿Por qué no gritaste?

Actitud: *Muestra tu impaciencia con ella porque no puede hablar y cuando grita te asustas.*

✂ -----

Cierre de sesiones



Sesión 4 Técnica 4

Objetivos:

- Identificar la situación afectiva de las y los integrantes del grupo.
- Identificar aspectos abordados en la sesión que fueron significativos.
- Evaluar el desarrollo, ubicando las percepciones, opiniones y sugerencias de las y los participantes, así como los aprendizajes más significativos.

Duración: 10 o 15 minutos (aproximadamente).

Requerimientos: Espacio amplio para formar un círculo.

Desarrollo:

1. Como una forma de concluir la sesiones y evaluar lo que le ha resultado más significativo a las y los participantes, el o la facilitadora lanzará una pregunta a los integrantes, con la intención de que reflexionen acerca de lo que se llevó a cabo a lo largo del taller, sobre todo tomando en cuenta los objetivos. Por ejemplo: ¿Cómo se sienten respecto al taller? ¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Una cosa que puedo hacer con lo que aprendí hoy es...?
2. Cada integrante responderá brevemente el cuestionamiento lanzado y el resto de los participantes lo escuchará respetuosamente.
3. El facilitador agradecerá cada una de las participaciones e incluso puede hacer comentarios. Un elemento importante para darle seguimiento al proceso enseñanza-aprendizaje es anotar las respuestas de las y los participantes para tener un registro y poder hacer adaptaciones o retomar ideas en sesiones posteriores.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es recomendable que participen todos los integrantes e incluso quienes dirigen la técnica para lograr una mayor integración, además de fomentar un ambiente de respeto y escucha mutua.

Sesión 5

Recapitulación



Sesión 5 Técnica 1

Objetivos:

- Retomar conceptos significativos abordados anteriormente con la finalidad de anclar los conocimientos previos de las y los participantes con los temas que se abordarán en la sesión.

Duración: Alrededor de 10 ó 15 minutos (dependiendo del número de participantes).

Requerimientos: Espacio amplio que permita estar en una posición cómoda, una pelota preferentemente de un material suave y que no vote demasiado.

Desarrollo:

1. Se comienza preguntando a las y los participantes cómo se sienten a partir de las sesiones que se han llevado hasta el momento, la idea es que sólo algunos respondan de manera general, para comenzar a centrar la atención en los temas del curso.
2. Se explica que vamos a trabajar un poco la memoria para conectarnos con los conocimientos que hemos ido construyendo hasta el momento, para lo cual la facilitadora (or) lanzará una pequeña pelota a algunos de las y los participantes, quien deberán responder a las pregunta ¿Con qué me quedé de la sesión anterior? ¿Qué hemos trabajado hasta el momento en el taller?
3. Se debe pedir a los participantes que traten de ser breves, elegir sólo lo que les haya parecido más significativo de la sesión y no ser repetitivos. Esto con la intención de dar oportunidad a que el resto de sus compañeros(as) aborden otros puntos que les hayan parecido relevantes.
4. Una vez que la persona termine de hablar, deberá lanzar la pelota a otro de sus compañeros haciéndole la misma pregunta. Lo anterior se puede repetir las veces que se considere necesario, de acuerdo al tiempo disponible y el tipo de grupo que se conforme. El facilitador agradecerá cada una de las participaciones e incluso puede hacer comentarios o lanzar preguntas con el fin de sintetizar lo que el interlocutor trate de expresar.
5. Al final es recomendable abrir la posibilidad de que aquellos a los que no les lanzaron la pelota puedan participar si así lo desean.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es fundamental tratar de mantener una dinámica activa, evitando que se prolonguen demasiado las intervenciones y sobre todo fomentando un ambiente de respeto y escucha mutua.

- Se puede ir anotando en un papelógrafo o en el pizarrón una síntesis de las ideas de las y los participantes, de esta manera se puede llevar un registro de las ideas que van siendo significativas y en qué sentido, además permite que el grupo las pueda recordar con mayor facilidad.

Exposición con Power Point (PPT)



Objetivos:

- Que las y los participantes comprendan, mediante el uso de material audiovisual, los aspectos que se quieren resaltar sobre un tema o asunto determinado, ya que amplía la percepción del observador y ayuda a que retenga el conocimiento.

Duración: Entre 15 y 30 minutos.

Requerimientos: Computadora, cañón y presentación.

Desarrollo:

1. Procurar que los y las participantes estén acomodados de tal forma que todos puedan ver sin interferencia, se les solicita que presten atención y que hagan notas o apunten sus dudas.
2. Se comienza con la exposición (proyección de las diapositivas), la cual debe tener, de manera general, una introducción al tema, desarrollo y conclusiones.
3. Se puede pedir a los integrantes que intervengan durante la presentación, si hay dudas, o esperar al final para poder regresar a ver la información, a aclarar dudas o a realizar algunos comentarios.
4. Al término de la proyección otorgar unos minutos para que concluyan sus notas o sus sensaciones sobre el audiovisual. Finalmente se pueden lanzar preguntas para abrir la discusión y el intercambio de ideas con el grupo o bien invitarlos a expresar sus dudas y aportaciones.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Revisar previamente el archivo (la presentación) y los aparatos que se van a utilizar.
- Es recomendable preparar la presentación utilizando letra, mínimo de 20 puntos, 7 palabras por línea y 7 líneas por diapositiva; letras oscuras sobre fondos claros o letras claras sobre fondos oscuros.

¹⁹Técnica adaptada de: Fregoso, E. Margarita (2010), *Curso Técnicas de Educación Extraescolar II*.

Cierre afectivo



Sesión 5
Técnica 4

Objetivo:

- Evaluar el desarrollo del curso-taller, ubicando las percepciones, opiniones y sugerencias de las y los participantes, así como los aprendizajes más significativos.

Duración: Alrededor de 60 minutos.

Requerimientos: Espacio amplio para formar un círculo con las sillas.

Desarrollo:

1. Se explica que para ubicar aquello que aprendimos y lo que nos ha aportado el taller, es fundamental reflexionar un poco y compartir con el grupo algunas de las cuestiones que nos resultaron significativas.
2. Se solicita que piensen por un momento de manera personal sobre:
 - Algo que aprendieron en el taller: tiene que ver con conocimientos, saberes, metodologías.
 - Algo que sintieron durante el desarrollo del taller: se relaciona con las emociones y percepciones.
 - Algo que van a hacer a partir del taller: pueden ser aquellas acciones que van a llevar a cabo y que son motivadas por su experiencia en el curso.
3. Después de unos breves instantes, se solicita que cada uno de las y los participantes comparta en voz alta sus respuestas. Para darle mayor significado a la actividad se debe anclar las respuestas a una parte del cuerpo, que de manera simbólica permita situar y hacerlas más vivenciales, por lo tanto se debe solicitar lo siguiente:
 - Deben decir: “Algo que aprendí”, mientras tocan su cabeza.
 - Después deben decir: “Algo que sentí” y colocar sus manos a la altura del corazón.
 - Por último dirán: “Algo que voy hacer”, tocando sus piernas.

4. El facilitador agradecerá cada una de las participaciones e incluso puede hacer comentarios. Cuando todos hayan participado se puede agradecer o hacer un cierre final, seguido de un aplauso por la participación activa de todos y todas.

Recomendaciones para facilitadoras(es):

- Es recomendable que participen todos los integrantes e incluso quienes dirigen la técnica para lograr una mayor integración, además de fomentar un ambiente de respeto y escucha mutua.

-

Es fundamental retomar los comentarios que hagan las y los participantes, sobre todo para puntualizar y aclarar las emociones o los sentimientos que tuvieron. Por ejemplo, cuando divagan en sus explicaciones o redundan en un argumento, se puede intervenir para intentar aclarar la emoción diciendo: “lo que sentiste fue enojo”, “¿lo que sentiste fue empatía?”, “lo que sentiste quizá fue angustia”.

- En el caso de que el grupo sea numeroso, una forma de adaptar la técnica consiste en solicitar que elijan sólo un rubro para responder, por ejemplo, solo lo que aprendieron o lo las acciones que van a llevar a cabo, de esta manera se ahorra tiempo.

Bibliografía

- Cooper, Jennifer (Coord.) (2001), *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. PUEG-UNAM. México. Pp. 13-30.

- "Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres" (1995) , Manual de Capacitación, Proyecto Proequidad, Cooperación Colombia y Alemania. <http://www.bivica.org/upload/herramientas-equidad.pdf>

- Fregoso, E. Margarita (2010), *Curso Técnicas de Educación Extraescolar II*.

Esta Guía para el *Curso Taller de Sensibilización para Prevenir la Discriminación y Violencia de Género* fue diseñada y elaborada por la Mtra. Jennifer Ann Cooper Tory y la Lic. Erika Martínez Muñoz.

Programa Universitario de Estudios de Género
Secretaría de Equidad de Género
Departamento de Educación en Equidad
Diciembre del 2012