



FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA

CURSOS INSTITUCIONALES

*CONSTRUCCIÓN DE
ACCIONES AFIRMATIVAS
A FAVOR DE LA MUJER*

Del 22 al 26 de Julio de 2002

APUNTES GENERALES

CI - 170

Instructor: Lic. Armando Ramírez Barrera
SECRETARÍA DE GOBIERNO
Julio del 2002



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE INGENIERÍA

DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA



**CONSTRUCCIÓN DE ACCIONES
AFIRMATIVAS A FAVOR DE LA MUJER**

**ELABORÓ: LIC. MARIANA VELÁZQUEZ HERNÁNDEZ
Lic. Armando Ramírez Barrera**

UN HOMBRE

He encontrado a mi paso, amigos, enemigos, intelectuales, conocidos, pero aún continúo mi búsqueda, por que lo que yo deseo es solamente un hombre.



UN HOMBRE tan seguro de sí mismo que no tema a mi plena realización como mujer, que jamás me considere su rival en ningún aspecto, sino que sea para mí como yo para él: Eternos Compañeros.

UN HOMBRE, que no le tema a la ternura, que se atreva a ser débil cuando necesite detenerse a recobrar fuerzas para la lucha diaria; que no piense que al amarme lo derroto o que al amarlo me aniquila.

UN HOMBRE, que me proteja de los demás y de mí misma. Que conozca mis errores, los acepte y me ayude a corregirlos.

UN HOMBRE, que con cada amanecer alimente nuestro amor con delicadeza; que sepa que para mi una flor entregada con un beso tiene más valor que una joya entregada por un mensajero.

UN HOMBRE con quien pueda hablar, que jamás corte el puente de comunicación; ante quien me atreva a decir todo lo que pienso sin temor a que me juzgue o a que me ofenda; que sea capaz de decírmelo todo incluso que no me ama.

UN HOMBRE que tenga siempre los brazos extendidos para que yo me refugie en ellos cuando me sienta amenazada o insegura; que conozca su fortaleza y mi debilidad, pero que jamás se aproveche de ella.

UN HOMBRE a quien lo domine el entusiasmo y ame intensamente la vida; para quien cada día sea un regalo inapreciable que se tiene que vivir plenamente, aceptando el dolor y la alegría con igual serenidad.

UN HOMBRE que sepa ser siempre más fuerte que los obstáculos; que jamás se amilane ante la derrota, y para quien los contratiempos sean más estímulo que adversidad.

UN HOMBRE que esté tan seguro de su hombría que no sienta la necesidad de demostrarlo a cada minuto.

UN HOMBRE que no sea egoísta; que no pida lo que aún no se ha merecido; pero que siempre haga esfuerzo por tener lo mejor por que se lo ha ganado; un hombre que goce dando y que sepa recibir.

UN HOMBRE que se respete así mismo, por que así sabrá respetar a los demás; un hombre que no recurra a la burla y a la ofensa, puesto que más rebaja a quien las hace que a quien las recibe.

UN HOMBRE que no tenga miedo de amar, ni se envanezca por que es amado; que goce cada minuto de amor como si fuera el último, que no viva esperando el mañana porque tal vez el mañana nunca llegue.

Cuando lo encuentre lo amaré intensamente.

Y me pregunto:

¿ACASO ESE HOMBRE ERES TU?

PROGRAMA

CONSTRUCCIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LA MUJER

Portada.

Reflexión.

Contenido modular.

Recomendaciones y expectativas.

CONTENIDO TEMÁTICO

1. INTRODUCCIÓN.

- ¿Qué es la construcción de acciones afirmativas?
- ¿Por qué es importante la construcción de acciones afirmativas?
- Los paradigmas institucionales en la construcción de acciones afirmativas

2. LA MUJER, SU CONTEXTO SOCIOLABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS.

- 2.1 El impacto de la historia en el desarrollo de la Mujer
- 2.2 Perfil sociolaboral de la mujer
- 2.3 Repercusiones emocionales
- 2.4 Necesidades de Auto-conocimiento y aceptación

3. LA MUJER ACTUAL FRENTE A LOS PARADIGMAS

3.1 La mujer actual y...

- su yo interno
- el matrimonio
- los hijos
- el trabajo
- sus relaciones sociales
- la familia
- la religión
- la cultura
- los paradigmas
 - la actitud misógina, origen y desarrollo

4. LAS INSTITUCIONES EN LA CONSTRUCCIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LA MUJER

- 4.1 En atención a la salud
- 4.2 En el desarrollo y crecimiento laboral
- 4.3 En la atención psico-emocional a través de la asertividad
- 4.4 Derechos
- 4.5 Personas asertivas y no asertivas.
- 4.6 Reflexión

5. EL PAPEL DEL GOBIERNO HACIA UNA FILOSOFÍA CONSTRUCTORA DE ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LA MUJER.

- 5.1 Estrategias para el rompimiento de paradigmas de inequidad y genero en un contexto familiar y socio-cultural
- 5.2 Fortalecimiento en el desarrollo psico-emocional del actual vinculo familiar.
- 5.3 Desarrollo de la defensa y orientación de los derechos de la mujer.

6. CREACIÓN DE INSTANCIAS EN PRO DEL CAMBIO

6.1 Instancias a favor de...

- La educación y orientación de los hijos
- El apoyo en actividades del hogar
- En relaciones interpersonales, sexuales, laborales, sociales y culturales.
- La salud física y psico-emocional

7. CONCLUSIÓN

- RECOMENDACIONES -

- Lo que escuche, *reflexiónelo dos veces* antes de descartarlo o aceptarlo.
- Mantenga un *deseo profundo*, casi impulsivo por conocer.
- Anote los datos curiosos, y los que le llamen la atención, todo aquello que desee aprender, repítalo constantemente; dicen los orientales que se necesitan de *21 días* para crear un hábito.
- Tenga siempre presente que la información y el conocimiento aplicado es *poder*.
- Recuerde siempre que el *aprendizaje y la enseñanza* son indispensables para el desarrollo.

EJERCICIO DE EXPECTATIVAS

1. ¿Qué es lo mejor que puedo obtener de este curso?

.....

2. ¿Qué es lo peor que puedo obtener de este curso?

.....

3. ¿Qué estoy dispuesto a aportar?

.....

4. ¿Qué espero del instructor?

.....

OBJETIVO



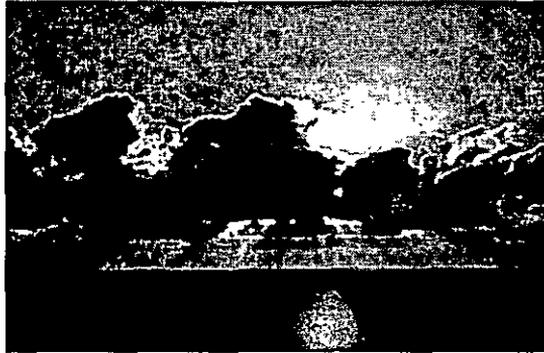
OBJETIVO :

Al finalizar el curso, los participantes estarán sensibilizados del rol actual de la mujer y podrán identificar, analizar y en su caso, proponer la construcción de acciones afirmativas a favor para enfrentar con mayor equidad los cambios sociales y laborales en los cuales participa activamente la mujer.

ALCANCES:

- Revalorar el rol de la mujer en la sociedad actual.
- Análisis de paradigmas sociales.
- Identificar áreas de oportunidad de la mujer en nuestra sociedad actual.
- Instituciones de apoyo a favor de la mujer.
- Nuestra idiosincrasia.
- Los valores y principios sociales a favor y en contra de la mujer.

INTRODUCCIÓN



1. INTRODUCCIÓN.

¿Qué es la construcción de acciones afirmativas?

¿Por qué es importante la construcción de acciones afirmativas?

Los paradigmas institucionales en la construcción de acciones afirmativas.

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro rasgos más o menos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres: (1) las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia; (2) el trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar; (3) aun trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos; (4) desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social. En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país.

Durante nuestro programa analizaremos diversos fenómenos pero sobre todo aquellas áreas de oportunidad que ni siquiera habíamos considerado por el simple hecho de que pareciera que las oportunidades de desarrollo solamente pertenecen al género masculino, estas y otras situaciones son vistas desde una perspectiva a favor de la mujer no en su contra.

2. LA MUJER Y SU CONTEXTO SOCIOLABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS.

- 2.1 El impacto de la historia en el desarrollo de la Mujer
- 2.2 Perfil sociolaboral de la mujer
- 2.3 Repercusiones emocionales
- 2.4 Necesidades de Auto-conocimiento y aceptación

Objetivo Específico

El participante se concientizará del papel de la mujer a través del tiempo y de las diversas concepciones pasadas que llevarán a comprender su situación actual y reflexionar las posibles opciones de desarrollo y cambio en base a la autoestima.

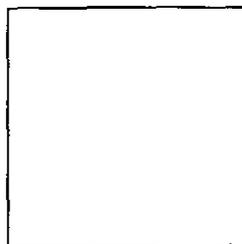
LAS PRIMERAS MUJERES TRABAJADORAS

Alrededor del año 2000 a.C., las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las sociedades primitivas las mujeres de las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran ya esclavas, ya plebeyas semi-libres que trabajaban en labores poco cualificadas o que ejercían la prostitución. En la antigua Grecia, las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran similares en Asia y en América. En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empuñaban largas jornadas laborales tejiendo.

De igual manera podemos citar a Platón, quien con su mundo de las ideas toma en cuenta a las mujeres como parte importante de la sociedad y su reflejo en el estado, afirmando que un estado que no toma en cuenta ni educa a sus mujeres en un estado incompleto.

Aristóteles no compartía la idea de Platón ya que a diferencia de este ve a la mujer como un ser inútil, sin capacidad para producir mas que hijos y sin derechos.

Desgraciadamente esta idea imperó desde esta época y prevaleció aún mas en la edad media.



La Mujer en la Europa medieval

Los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios. Algunos de los primeros gremios excluían a las mujeres; otros las aceptaban con ciertas limitaciones. En el siglo XIV, las mujeres desempeñaban en Francia y en Inglaterra trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del *putting-out* (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado. Entre estos trabajadores había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos.

La Mujer en la Revolución Industrial

Durante el siglo XVIII y principios del XIX, cuando se estaba gestando la Revolución Industrial, el sistema del *putting-out* fue perdiendo su importancia. Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial. Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque así pagaban sueldos más bajos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres. Lo habitual era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las mujeres trabajadoras.

Las mujeres que desempeñaban actividades profesionales o eran dueñas de negocios, lo que a veces se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de la explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades. La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. La enseñanza, sobre todo la primaria, era una tarea que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres. Una de las primeras universidades que admitió a mujeres fue la de Edimburgo (Escocia) en 1889. Asimismo, las universidades argentinas admitían mujeres a finales del siglo XIX y conservan hoy un alto grado de participación femenina en la educación superior. Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtió en una plataforma de partida para lograr la equidad de la mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial.

LA MUJER TRABAJADORA EN LA ACTUALIDAD

Aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos de África, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

Los países industrializados

El empleo de mujeres en Europa, Estados Unidos y Japón es muy similar. Antes de 1990 la participación de la mujer en Alemania Occidental (ahora parte de la reunificada República Federal de Alemania), era del 38%, y del 55% en Suecia. En España el porcentaje es mucho menor, debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral. En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. La negociación colectiva se utiliza con más frecuencia en Europa que en Estados Unidos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Las políticas de empleo en la Europa del Este y en los países de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) con regímenes comunistas partían de la creencia de que la mujer tenía tanto el derecho como el deber de trabajar. En 1936 la Constitución soviética señalaba que no se podía legislar en contra de la igualdad de la mujer. La URSS y sus aliados promulgaron leyes a favor de la protección de menores, la educación, la salud y las actividades lúdicas. Según distintas estimaciones, en las décadas de 1970 y principios de 1980 el 85% de las mujeres soviéticas entre 20 y 55 años trabajaban fuera de casa; en la Alemania del Este el número de mujeres asalariadas superaba el 80%. Aunque participaban más en el

mercado laboral que las mujeres de Occidente, las trabajadoras de Europa del Este también se ocupaban de tareas que requerían poca calificación y casi siempre en cargos de menor responsabilidad que los de los hombres. En Bulgaria, por ejemplo, el 78% de los trabajadores del sector textil eran mujeres, pero sólo el 25% contaban con la categoría de ingenieros; para la Unión Soviética estas cifras eran del 74 y el 40% respectivamente. Aunque no se fomentaba el empleo a tiempo parcial, el 50% de las mujeres casadas trabajaban sólo una parte de la jornada. Los estados comunistas defendían que debía pagarse igual salario a igual trabajo, pero eran pocas las mujeres que alcanzaban lo más alto del escalafón. Sin embargo, la exactitud de estas cifras ha sido puesta en duda tras la caída de los regímenes comunistas en Europa y Euro Asia, aunque quizá sea cierto que las mujeres de estos países disfrutaban de una mayor igualdad salarial y un número superior de oportunidades que las mujeres occidentales. Sin embargo, es interesante observar las consecuencias del tránsito de un sistema a otro cuando desaparezcan las industrias estatales y los sistemas de seguridad social en los países de Europa central y del Este.

Entre los países occidentales, Suecia es el único país que ha logrado una mayor igualdad laboral para las mujeres. Durante las dos últimas décadas los ingresos salariales medios de las mujeres han pasado del 66 al 87% de los ingresos de los hombres. Al mismo tiempo, el Gobierno sueco ha emprendido una reforma de los libros de texto, la educación de los padres, la protección de menores, las políticas de impuestos y la legislación relativa al matrimonio y al divorcio para fomentar la igualdad de la mujer en el mercado laboral, al tiempo que se reconocen las necesidades específicas de las madres trabajadoras. Se crearon programas de ayuda y asesoría para las mujeres que se reincorporaban, tras un periodo de maternidad, al mercado de trabajo. Otros países europeos han analizado el modelo sueco, y algunos están adaptando los programas de ayuda a sus políticas de bienestar, aunque el costo económico de la adaptación del sistema de bienestar sueco es un obstáculo importante para conseguir estos cambios.

Japón, el país más industrializado de Oriente, conserva algunas de sus tradiciones con respecto a la mujer. La participación de las mujeres en el mercado laboral es algo menor que en los países occidentales, pero la mujer suele dejar su trabajo de forma concluyente cuando tiene hijos, a pesar de que el alto porcentaje de educación en Japón hace que exista un elevado número de mujeres con estudios superiores. Se ha creado una legislación relativa a la igualdad de oportunidades para garantizar y fomentar el empleo de las mujeres en tareas diferentes a las reservadas, según la tradición, a la mano de obra femenina (empleos mal pagados, entre los que predominan las tareas de secretaría y administración), pero el promedio de mujeres que desempeñan altos cargos, tanto en el sector privado como en la administración pública, sigue siendo menor que el registrado en algunos países occidentales.

En Corea del Sur y Singapur, y en otras economías aún en proceso de crecimiento en el plano industrial del Sureste asiático, se han creado —gracias al desarrollo de sus economías— nuevas oportunidades laborales para las mujeres. En Corea del Sur la presencia de la mujer en el mundo laboral es más reducida que en Japón; en los demás países de esta zona, la presencia femenina es aún menor. Las actitudes paternalistas tradicionales, la importancia de la familia en las diferentes religiones confucionistas y el predominio del Islam en algunas zonas tienden a disminuir el estatus y la presencia de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, el crecimiento económico ha permitido que las mujeres puedan desempeñar cargos y cobrar salarios que nunca antes habían podido imaginar. Además, estos países son los

primeros interesados en impedir que las limitaciones de la tradición reduzcan su potencial creación de riqueza.

La mujer en países en vías de desarrollo

Algunas regiones de África, Asia, Oriente Próximo y América Latina siguen soportando economías agrícolas pobres. La mayoría de las mujeres trabajan en el campo y en los mercados o acarreando combustible y agua en largas distancias, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida. En los últimos años, sin embargo, cada vez más mujeres se incorporan a las actividades productivas con el desarrollo de los centros urbanos y el avance de las políticas educativas en muchos países en vías de desarrollo. En los países africanos, en cambio, destaca el elevado porcentaje de la participación femenina en la fuerza laboral, pero su trabajo se limita a tareas agrícolas de subsistencia. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, la mujer ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia.

El Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD) ha definido un "paquete de medidas para la enseñanza básica", imprescindible para mejorar la preparación de hombres y mujeres en los países menos industrializados. Entre esta serie de medidas destacan la alfabetización básica, la elección de las preferencias vocacionales, la planificación familiar, el fomento de la salud y la higiene, la protección de menores, la nutrición y el conocimiento de la participación cívica. El analfabetismo es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Incluso en los países en los que se han logrado avances hacia la igualdad, los problemas como la elevada tasa de desempleo afecta negativamente al colectivo femenino. En estos países se ha logrado un relativo progreso para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres, que siguen sin tener un acceso igualitario a la educación, los programas de formación profesional o los préstamos y facilidades financieras, sobre todo en las áreas laborales imprescindibles para el crecimiento de una economía retraída o atrasada.¹

¹"Trabajo de las mujeres." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Reflexionemos...

ESTA INFORMACIÓN

¿QUÉ ES LO QUE NOS HACE SENTIR?

¿QUÉ NECESITAMOS PARA QUE EXISTA UN CAMBIO?



3. LA MUJER ACTUAL FRENTE A LOS PARADIGMAS

3.1 La mujer actual y...

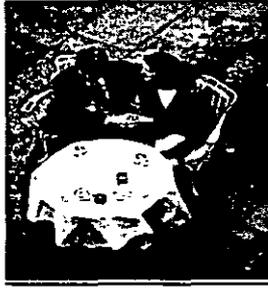
- .su yo interno
- .el matrimonio
- .los hijos
- .el trabajo
- .la familia
- .sus relaciones sociales
- .la religión
- .la cultura
- .los paradigmas

Objetivo Específico

El participante se sensibilizará de las necesidades femeninas, así como de su propia naturaleza y rol social. Identificará conceptos de auto-conocimiento, y los aplicará en ejercicios de auto-estima.

La mujer a través de los años ha luchado por crear una igualdad frente a la sociedad, pero se ha caído en el error de priorizar su entidad externa, y no iniciar por entender su propia naturaleza, por conocerse profundamente y defender esa diferencia como genero y utilizarla en a su favor.

Pero, ¿Qué significa auto-conocerse?



El matrimonio

El papel del matrimonio, gracias a nuestra cultura, forma parte importante en el transcurso de la vida de una mujer, la sociedad minimiza en ocasiones su éxito por el hecho de la edad y con quien se case. Se marca un límite y si no; aplica el estigma de "solterona".

Las mujeres actualmente tratan de romper con este estigma, ya que la edad y las circunstancias en las que se casan son totalmente diferentes que hace algunas generaciones.

Pero aún resulta difícil que una mujer combine un trabajo y las responsabilidades de contraer matrimonio, aunado a una cultura misógina y llena de ideas absurdas que solo obstaculizan el desarrollo pleno de su potencial.

Los Hijos

A pesar de la importancia que significan los hijos para la realización plena de una mujer, la situación que marca el mercado laboral, los convierte y significan grandes obstáculos, ya que una mujer trabajadora se enfrenta primeramente a discriminación, a incompatibilidad de horarios, e incluso antes de que un hijo nazca, las mujeres embarazadas reflejan problemas para las empresas.

EL Trabajo

La mujer inicia su participación formal en el campo laboral en tiempos de la 2da guerra mundial, cuando los hombres se encuentran luchando y ellas son la única fuente de mano de obra que existía para producir y ayudar a la economía de guerra.

Las industrias comenzaron a capacitarlas y a darles responsabilidad y a desarrollar habilidades para el trabajo.

Hasta hoy el trabajo forma parte vital para buscar una igualdad de oportunidades y desarrollar competencias y habilidades para un mejor desempeño laboral.

¿Cuáles han sido mis experiencias laborales?

La Familia



Núcleo de una sociedad, la mujer forma el núcleo de una familia, en la educación de los hijos, en el fomento a los valores.

El propósito de las familias es proveer un contexto que sustente la necesidad de logro para todos sus miembros.

Para lograr un cambio, las mujeres, deben de considerarse parte funcional y conciente de sus necesidades, hacer participes a los demás miembros en un ambiente de comprensión y adaptación.

Las Relaciones sociales

Las relaciones sociales van a estar determinadas por el tipo de mujer, su personalidad, su círculo social, así como el estilo de vida y estado civil, ya que depende de estos factores que la mujer frecuente cierto tipo de relaciones sociales y cierto tipo de gente.

Una mujer que trabaja, extiende de manera notable su círculo de relaciones, ya que por el hecho de pertenecer a la fuerza laboral conoce y se relaciona con más individuos y tiene la posibilidad de involucrarse en una vida social más activa que una mujer que vive consagrada a su familia y nada más.

La Religión

Adán y Eva, según la Biblia y el Corán, el primer hombre y la primera mujer, progenitores de la raza humana. Adán, en hebreo *adam* significa hombre, fue creado "con polvo del suelo" (Gen. 2,7); Eva, en hebreo *javá*, la que vive, la viviente, fue creada de una costilla de Adán y entregada a éste por Dios para que fuera su mujer. El relato aparece en dos versiones: Gén. 1,26-27 y Gén. 2,7-8; 18-24.

En tiempos antiguos, solía suponerse que todas las especies vivientes, incluida la humana, tenían su origen en un par de ancestros aborígenes creados directamente por Dios. En este aspecto, el relato bíblico de Adán y Eva difiere sólo en detalles de otros mitos similares del antiguo Oriente Próximo y de otras regiones. Mitos del mismo tipo aparecen también, por ejemplo, en fuentes mesopotámicas antiguas como el *poema de Gilgamesh*, que data del aproximadamente 2000 a.C.

En el Islam, Adán es el vicario de Dios y Hawa su esposa, Eva. Según dice el Corán y amplían las leyendas islámicas, fue creado de barro, de arcilla moldeable. Está considerado como el primer Profeta mensajero (*nabí rassul*). Cuenta una tradición islámica que fue el constructor original del altar sagrado, La Caaba, en la Meca.

En ciertos aspectos, el relato bíblico de Adán y Eva es único. Los primeros capítulos del Génesis fueron sometidos a un considerable trabajo editorial, y lo que al principio era una narración lineal del comienzo de la especie humana en general se convirtió en un relato más sofisticado para explicar la situación de los hombres y las mujeres en sus relaciones entre sí y con el entorno. Esto queda en evidencia en la introducción del tema de la creación de la mujer separada de Gén. 2,18-24 que, entre otras cosas, defiende la complementariedad entre ambos sexos. También puede verse en la utilización que se hace de la historia para culpar a la humanidad por habitar un mundo muy lejos de la perfección, en el que la tierra se hace de rogar para ofrecer su

fruto (Gén. 3,17-19) y en el que la posición social de la mujer es inferior a la del hombre (Gén. 3,16).

Estas distintas direcciones que se han dado al relato bíblico del origen de los seres humanos constituye el principal elemento para considerarlo un clásico religioso. Antes de que surgiera la crítica bíblica, cuando la Biblia era el único ejemplar de literatura antigua conocido por el mundo occidental, se consideraba un documento histórico que ofrecía información veraz acerca de un pasado, relativamente reciente, que había transmitido su tradición ininterrumpidamente de generación en generación. Se daba por supuesto que la narración era nada menos que un hecho histórico real. Tal es la posición que todavía hoy mantienen quienes se definen a sí mismos, o son definidos por otros, como fundamentalistas, término aplicado a quienes consideran que la influencia (o inspiración) divina en la producción de las narraciones bíblicas es una garantía de que todo su contenido debe ser aceptado como hecho literal.

Sin embargo, la mayoría de los especialistas bíblicos de la actualidad aceptan el relato de Adán y Eva por lo que al parecer es: una narración hebrea de los orígenes de la humanidad que tiene muchas conexiones con mitos de otros pueblos de la antigüedad, aunque también bastantes elementos que la distinguen de ellos. El reconocimiento de esta realidad no merma en modo alguno los valores religiosos del relato, sino que se limita a definirla.²

La cultura

La presencia de la mujer en la cultura ha sido continua, en los diversos campos artísticos siempre se puede hablar de grandes representantes, como; Frida Kahalo, Sor Juana Inés de la Cruz.

²"Adán y Eva." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Al hablar de la cultura cabe destacar en un plan revolucionario a través del arte de la escritura y gran idealista, Simone de Beauvoir (1908-1986), quien expresa en sus escritos una clara inclinación filosófica existencialista con influencia de Sartre, y que ejerce influencia a los movimientos feministas de los 70as.

Los paradigmas

Actitud misógina Vs. Feminismo

La actitud misógina se manifiesta como discriminación y maltrato, ya sea físico, emocional o psicológico, por parte de los hombres. Se habla de un sentimiento de odio. Un ejemplo o variación de este concepto se encuentra el "machismo".

En oposición a este pensamiento y algunas veces, forma de vida, se encuentra el feminismo, el cual busca defender los derechos de la mitad de la humanidad. Es importante recalcar esto, porque como posición ideológica, como acción política en todos los órdenes, el feminismo fue satanizado en sus antecedentes, cuando incluso ni siquiera se había acuñado el término.

Lo mismo izquierdistas que derechas impugnaron la posición que pretendía que la mujer gozaría de los mismos derechos que el hombre. En el siglo XX, el feminismo tiene dos momentos importantes: en la década de los setenta y en la de los noventa. Mientras que en los setenta fue un movimiento ultra en el que la mujer pretendía desplazar al hombre y ocupar su lugar, en los noventa se vuelve un feminismo más sensato en el que se lucha por el derecho a la otredad, es un feminismo que proclama que somos diferentes, pero debemos tener igualdad de oportunidades en todos los terrenos.

Ejercicio:

¿ Qué es lo que nos hace seguras ?

Trate de recordar que es lo que le han dicho alguna vez, amigos, compañeros, familiares, algún extraño, recuérdelo, ahora, piense en que se ha dicho usted mismo, que logra identificar.

Pequeños detalles para una **Gran** auto-estima.

Mis amigos

Yo misma

!Pegue esta lista donde puede verla todos los días!

Mente

Cuerpo

Espíritu

Relaciones

Aspiraciones

**4. LAS INSTITUCIONES EN LA CONSTRUCCIÓN DE
ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LA MUJER.**

- 4.1 En atención a la salud.
- 4.2 En el desarrollo y crecimiento laboral.
- 4.3 En la atención psico-emocional a través de la asertividad.
- 4.4 Derechos
- 4.5 Personas asertivas y no asertivas
- 4.6 Reflexión

Objetivo Específico

El participante se informará de las diferentes instituciones que dan apoyo a la mujer para lograr un desarrollo integral en base al conocimiento de acciones asertivas.

Existen diversas instituciones que se encargan de procurar una atención continua a las mujeres, sobre todo procurando llegar a las comunidades más alejadas y de menores recursos de todo el país. Por ejemplo, el seguro social, salubridad, y diferentes instituciones privadas en pro de la salud femenina.

El desarrollo y crecimiento laboral son resguardados y promovidos por instituciones gubernamentales que crean medios de oportunidad, al igual que instituciones y asociaciones fundadas por mujeres que promueven créditos, becas y ayuda en general para el desarrollo de oportunidades de crecimiento en el mercado laboral, fomento de la cultura, participación política y en pro de la libertad sexual. La libertad sexual ha sido un tabú al tratarse de las mujeres, ya que se ha juzgado de diferente manera a través del tiempo según el género, incluso se llegó a condenar a muerte la infidelidad y su desarrollo sexual. Lo incomprensible es el cómo su misma naturaleza ha sido signo de maldición en tantos momentos de su historia. Ahí es donde radica la importancia de crear instituciones de apoyo e información para las mujeres.

Si las instituciones apoyan a las mujeres ¿por qué no todas se preparan para hacerle frente al entorno con una actitud más asertiva procurando esa parte psicosocial en su desarrollo?

La asertividad, se construye en todo un modelo que sigue principios generales, de dentro hacia fuera, de construir fortalezas en nuestra persona, para después poder exteriorizar un desempeño que sirva a los demás, es así como se parte del Respetarse a sí mismo, para respetar a los demás, le continúan a estos dos principios asertivos ciertas habilidades instrumentales que favorecen la comunicación real.

El modelo completo en cuanto a los principios generales sigue la siguiente lógica:

Respetarse uno mismo.

Respetar a los demás.

Ser directo.

Ser honesto.

Ser apropiado.

Control emocional.

Saber decir.

Saber escuchar.

Ser positivo.

Lenguaje no verbal.

El **ser directo**, nos hace ser claros en el mensaje que queremos dar, sin rodeos, con el contenido exacto pero respetuoso.

El **ser honesto**, significa que nuestra palabra, nuestro creer y nuestro hacer tienen un todo congruente, no engañamos a las personas que nos rodean, quien nos engaña pierde nuestra confianza y se rompe la comunicación, se es inasertivo.

El **ser apropiado**, implica conocer la oportunidad exacta en que tenemos que intervenir para decir o hacer manteniendo un derecho o principio asertivo.

El **control emocional** implica que podemos y queremos acertar en gobernar nuestras emociones, desde luego, ante la agresión, nuestra respuesta debe ser defender nuestro propio derecho, la decisión de cómo hacerlo hace necesario no dejarnos llevar por la reactividad personal: ¡A mi nadie me hace eso! ¡Es una animalada lo que me ha hecho! Son ejemplos típicos de una falta de control emocional, lo cual resta al modelo de comunicación interpersonal y nos hace ser parte del conflicto, nunca de la solución.

El **saber decir**, nos involucra en la gran responsabilidad del manejo de las palabras, habladas o escritas, su poder que construye o destruye para nuestro beneficio o perjuicio, digamos aquello necesario que nos construya a nosotros y a los demás.

El **saber escuchar**, es una verdadera joya en cuanto a los principios asertivos y que sin ella el modelo de efectividad personal es totalmente incompleto, existen verdaderos seminarios para administradores dedicados al cultivo de esta habilidad, saber escuchar es relacionarnos con empatía, con los demás, es un acto generoso de entrega, te regalo mi tiempo, te escucho en una apertura sincera, no finjo escucharte, cuando solo te permito hablar, soy receptivo a tu mensaje y te lo retroalimento.

El **ser positivo**, nos envuelve en la intencionalidad de cambio hacia la mejora, nos hace ser receptivos a detectar las oportunidades y a desechar las amenazas sorteándolas, sin estar desgranándolas siempre.

Finalmente, el **lenguaje no verbal** descubre nuestra emoción y sentimiento que involucramos con la relación, los gestos corporales no mienten; aún cuando digamos ¡qué gusto me da verte! ; puede nuestro lenguaje en el rostro, en el gesto, decir todo lo contrario, debemos, o bien gobernar nuestras emociones o

moderar aquello que decimos, para que lo que decimos sea congruente con aquello que expresamos corporalmente.

Entre los **derechos asertivos**, los cuales son puntos a sostener y a hacer valer ante nosotros mismos y ante los demás, quien más lesiona nuestros propios derechos asertivos, es nuestro yo, somos nosotros mismos, cuando no nos respetamos y por sobre nuestro propio derecho hacemos valer los de los demás.

Entre los derechos asertivos, Aguilar Kubli, nos muestra algunos que se refieren a lo siguiente:

- A considerar tus propias necesidades.
- A cambiar de opinión.
- A expresar tus ideas y sentimientos.
- A decir no ante una petición, sin sentirse culpable.
- A ser tratado con respeto y dignidad.
- A cometer errores.
- A pedir y dar cuando así lo decidas.
- A hacer menos de lo que como humano puedes hacer.
- A establecer tus prioridades y tus propias decisiones.
- A sentirte bien.
- A tener éxito.
- A la privacidad
- A la reciprocidad.
- A no usar tus derechos.
- A exigir la calidad pactada.
- A ser feliz.

El modelo de efectividad personal para la mujer, en su base asertiva, debe partir de la observancia de los principios generales asertivos, como si fuesen políticas generales en un modelo de planeación, pero ajustar la vida y

desempeño personal a los derechos asertivos, cual si fueran acciones concretas a desarrollar día a día.

REFLEXIÓN:

Me levanto una mañana, salgo de mi casa, hay un pozo en la vereda,
no lo veo, y me caigo en él.

Día siguiente...salgo de mi casa, me olvido que hay un pozo en la vereda,
y vuelvo a caer en él.

Tercer día, salgo de mi casa tratando de acordarme que hay un pozo en la vereda, sin embargo, no lo recuerdo, y caigo en él.

Cuarto día, salgo de mi casa tratando de acordarme del pozo en la vereda,
lo recuerdo, y no veo el pozo y caigo en él.

Quinto día, salgo de mi casa, recuerdo que tengo que tener presente el pozo en la vereda y camino mirando el piso, y lo veo y a pesar de verlo,
caigo en él.

Sexto día, salgo de mi casa, recuerdo el pozo en la vereda, voy buscándolo con la vista, lo veo, intento saltarlo, y caigo en él.

Séptimo día, salgo de mi casa, veo el pozo, tomo carrera, salto, rozo con las puntas de mis pies el borde del otro lado, pero no es suficiente y, caigo en él.

Octavo día, salgo de mi casa, veo el pozo, tomo carrera, salto, illego al otro lado!

Me siento tan orgulloso de haberlo conseguido, que festejo dando saltos de alegría... Y al hacerlo, caigo otra vez en el pozo.

Noveno día, salgo de mi casa, veo el pozo, tomo carrera, salto, y sigo mi camino.

Décimo día, me doy cuenta recién hoy que es más cómodo caminar...por la vereda de enfrente.

Jorge Bucay

**5. EL PAPEL DEL GOBIERNO HACIA UNA FILOSOFÍA
CONSTRUCTORA DE ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE
LA MUJER.**

- 5.1 Estrategias para el rompimiento de paradigmas de inequidad y genero en un contexto familiar y socio-cultural
- 5.2 Fortalecimiento en el desarrollo psico-emocional del actual vinculo familiar.
- 5.3 Desarrollo de la defensa y orientación de los derechos de la mujer.

Objetivo Específico

El participante reflexionará sobre su concepción actual de genero y logrará una erradicación de paradigmas erróneos en pro del desarrollo psico-emocional y familiar en base a los derechos de la mujer.

EL gobierno de la Ciudad de México ha hecho importantes acción a favor de la mujer, una de ellas es la creación en fechas recientes del instituto de la mujer.

Por Acuerdo publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 11 de mayo de 1998, se estableció el Programa para la Participación Equitativa de la Mujer en el Distrito Federal (Promujer), como una respuesta del Gobierno del Distrito Federal por reafirmar su compromiso de consolidar y ampliar los mecanismos tendientes a equilibrar el desarrollo de sus habitantes desde una perspectiva de equidad de género, así como a profundizar las políticas y acciones que atienden rezagos e inequidades que viven las mujeres. Congruente con este compromiso, el 11 de Agosto de 1999, el Gobierno del D. F. emite en el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal el Artículo 129, con el cual se crea el Instituto de la Mujer del Distrito Federal (Inmujer) como órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobierno. La actual administración fortalece al Instituto asignándole la operación y coordinación del Sistema de los Centros Integrales de Apoyo a la Mujer, considerándolos como

sus representaciones operativas en las 16 demarcaciones territoriales, ratificándolo formalmente el 31 de enero del 2001 en el Artículo 205 del Reglamento citado y publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal. Asimismo, queda adscrito a la Secretaría de Desarrollo Social, como un órgano desconcentrado.

Misión del Instituto

De acuerdo con el artículo 205 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal del 31 de enero del 2001 el Instituto de la Mujer del Distrito Federal tiene como misión diseñar e instrumentar políticas públicas desde la perspectiva de equidad de género que garanticen el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, a través de la coordinación de acciones gubernamentales y sociales.

Atribuciones

Según la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, se señalan las siguientes atribuciones:

- I. Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las mujeres.
- II. Promover la difusión, reconocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres y la cultura de la denuncia ciudadana ante las autoridades competentes por la violación de los mismos;
- III. Impulsar y coordinar con las dependencias de la Administración Pública acciones y políticas públicas contra la violencia y en materia de salud, educación, empleo, capacitación y deporte tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades;
- IV. Difundir las disposiciones jurídicas y administrativas vigentes a favor de las mujeres, en el ámbito internacional, nacional y local;
- V. Formar parte de la representación del Gobierno del Distrito Federal, en eventos en materia de equidad de género;
- VI. Proponer a las autoridades locales del Distrito Federal, acciones dirigidas a mejorar la condición social de las mujeres, así como aquellas diseñadas para la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en todos los ámbitos de su desarrollo;

- VII. Impulsar iniciativas de ley orientadas a la promoción de la equidad entre hombres y mujeres;
- VIII. Establecer un sistema de coordinación de trabajo con los órganos homólogos al Instituto en las entidades federativas que conforman la zona metropolitana;
- IX. Propiciar la participación de los actores de la sociedad en el diseño formulación y evaluación de las políticas públicas con el objeto de alcanzar la equidad entre hombres y mujeres;
- X. Conocer de actos de discriminación que se hayan hecho del conocimiento de las instituciones y autoridades del sector privado y social;
- XI. Establecer vínculos de colaboración con organismos públicos, privados y sociales e impulsar iniciativas de ley que garanticen el acceso equitativo y no discriminatorio para el desarrollo de las mujeres;
- XII. Impulsar acciones que contribuyan a evitar y resolver el problema de la violencia hacia las mujeres;
- XIII. Promover ante las instancias competentes el establecimiento de un sistema de información y estadística que genere indicadores para el diseño, seguimiento y evaluación de impacto social, económico y de género en los programas de las dependencias;
- XIV. Promover la elaboración de metodologías, indicadores y estudios de género en colaboración con instituciones públicas, privadas y académicas de reconocido prestigio;
- XV. Proporcionar, en el ámbito de su competencia, los servicios de asesoría, orientación y capacitación integral a las mujeres en general a través del mismo Instituto y de las Unidades del Instituto de las Mujeres en cada Delegación del Distrito Federal;
- XVI. Instrumentar la profesionalización y formación permanente al personal del Instituto y su integración al servicio civil de carrera;
- XVII. Promover el establecimiento de acuerdos de colaboración con organismos públicos y privados para el desarrollo de proyectos que beneficien a las mujeres;
- XVIII. Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación de dependencias y entidades de la administración pública, y de los sectores social y privado, en materia de equidad de entre hombres y mujeres e igualdad de oportunidades;

XIX. Participar en el diseño del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal, procurando que en el contenido de la asignación presupuestal de los programas se incorpore la perspectiva de equidad entre hombres y mujeres;

XX. Asesorar a las mujeres para potenciar sus capacidades a efecto de acceder y aprovechar los programas que las beneficien;

XXI. Proponer al Jefe de Gobierno la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de los proyectos anuales de la Ley de Ingresos y el Presupuesto de Egresos;

XXII. Concertar acciones afirmativas en los ámbitos gubernamental, social y privado a favor de las mujeres del Distrito Federal;

XXIII. Conocer sobre las medidas instrumentadas por los órganos de gobiernos locales, que contribuyan a eliminar la discriminación contra las mujeres en el Distrito Federal;

XXIV. Establecer vinculación permanente con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en materia de discriminación hacia las mujeres;

XXV. Impulsar, a través del sistema educativo y los medios de comunicación, una cultura de equidad que favorezca la eliminación de imágenes nocivas o estereotipadas sobre las mujeres y promover el respeto a la dignidad de las personas;

XXVI. Establecer vinculación permanente con las autoridades de procuración, administración e impartición de justicia, con el objeto de contribuir con la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres;

XVII. Las demás que le otorgue la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y otras disposiciones vigentes.

Gobierno de la Ciudad de México

A nivel gobierno de la ciudad se cuenta con una Dirección de Promoción y Participación La Dirección de Promoción y Participación tiene dos objetivos generales a) proponer metodologías y estrategias para impulsar la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las políticas, programas, proyectos y acciones del Gobierno del Distrito Federal, así como del sector social; y b) desarrollar proyectos especiales dirigidos a mujeres del Distrito Federal en situación de vulnerabilidad. Dichos objetivos se llevan a cabo

a través de dos jefaturas de unidad departamental que operan los siguientes proyectos:

Formación y Construcción de la Cultura de Equidad de Género El trabajo de formación y construcción de la cultura de género se desarrolla en el marco del programa de transversalidad del Instituto; se ubica en un contexto amplio de promoción de la justicia y equidad social y parte del reconocimiento de que la acción pública constituye un elemento estratégico para lograr el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. De esta manera, el propósito general de la transversalidad es promover y apoyar la incorporación de la perspectiva de género en la construcción de políticas públicas del Gobierno del Distrito Federal, así como potenciar las capacidades de organización, participación y gestión de las mujeres, a través del impulso a la construcción de la cultura ciudadana.

Lo novedoso en el concepto de Transversalidad que promueve el InMujer, es que incorpora al sector social como actor indispensable del proceso. Lo anterior en virtud de que consideramos que los esfuerzos que pueda desarrollar el gobierno capitalino por incorporar la perspectiva de género en su política pública serían insuficientes sin la participación ciudadana decidida y corresponsable de las mujeres. En esta medida, La transversalidad significa para nosotras / os permear al gobierno y a la sociedad de una cultura de equidad de género, como medio para acceder a la justicia y equidad social De esta manera, se posibilita la interacción de los dos sectores, gubernamental y social, en una dirección común: la equidad de género.

Así el medio para acceder al objetivo de que gobierno y sociedad incorporen la perspectiva de género en las políticas públicas y la demanda ciudadana es, por el lado del sector gubernamental, impulsar la metodología de planeación estratégica para la construcción de políticas públicas desde la perspectiva de género; en tanto que para el sector social, su equivalente es la planeación comunitaria o participativa desde esta misma perspectiva.

En este contexto, el proyecto de formación y construcción de la cultura de equidad de género promueve y apoya la incorporación de la perspectiva de género en los programas y acciones del Gobierno del Distrito Federal, a través de pláticas, cursos, talleres y esquemas específicos de capacitación y formación dirigidos a la/os servidoras / es públicas/os de las dependencias centrales del Gobierno del Distrito Federal y los Órganos Político Administrativos. El proyecto es plenamente congruente con el compromiso de la actual administración de facilitar la incorporación de las mujeres al ámbito público y al pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos, potenciando sus capacidades de participación, organización y gestión, con prioridad a los habitantes de zonas de alta y muy alta marginalidad. Las actividades de formación y construcción de la cultura de género se desarrollan bajo tres vertientes: a) la elaboración de metodologías y contenidos de capacitación desde la perspectiva de género; b) la vinculación con el sector público y el trabajo de asesoría y formación dirigido al sector social y; c) las actividades del Centro de Información y Documentación del Instituto. Instrumentar un programa de formación para la incorporación del enfoque de género, que paulatinamente vaya permeando a las dependencias del Gobierno del Distrito Federal (GDF) un reto muy grande, reconocemos que el implementar estrategias de formación no garantizan un salto automático hacia la construcción de políticas públicas y una cultura de equidad de género, por ello se viene trabajando en el diseño de estrategias metodológicas y operativas que favorezcan un proceso de efectiva formación de largo aliento. Por ello consideramos la creación de un mecanismo que nos permitiera articular los objetivos institucionales de las dependencias gubernamentales, además de potenciar los recursos humanos y materiales. La transferencia metodológica desde la perspectiva de género es un mecanismo que cimienta el programa de formación de servidoras / es públicas/os y de promotoras/es sociales. El objetivo principal de la transferencia metodológica es promover procesos de construcción, planeación, ejecución y evaluación de programas, proyectos y acciones desde la perspectiva de género que propicien un compromiso institucional en beneficio de las mujeres de la ciudad y que permitan extender esta visión a mediano y largo plazo.

6. CREACIÓN DE INSTANCIAS EN PRO DEL CAMBIO

Instancias a favor de...

- La educación y orientación de los hijos.
- El apoyo en actividades del hogar.
- En relaciones interpersonales, sexuales, laborales, sociales y culturales.
- La salud física y psico-emocional.

Objetivo Especifico

El participante se actualizará sobre instancias que apoyan a la mujer en su ardua lucha por sus derechos y en pro del cambio e integro desarrollo, frente a las exigencias de nuestro país y de le sociedad.

CENTROS INTEGRALES DE APOYO A LA MUJER.

El Sistema está formado por un Centro en cada una de las 16 demarcaciones territoriales del Gobierno del Distrito Federal.

Qué son los CIAM

Los Centros integrales de Apoyo a la Mujer (CIAM) son espacios de encuentro, formación, reflexión y participación que tienen la finalidad de promover acciones afirmativas de y para las mujeres, con la intención de impulsar el empoderamiento de las mujeres que habrá de reflejarse en el mejoramiento de sus condiciones de vida individual y colectiva, a partir de los siguientes principios:

El CIAM está concebido de manera flexible para permitir su adecuación a las necesidades, demandas y diferentes características de las Delegaciones y las

mujeres de cada demarcación. Su trabajo se orienta hacia las mujeres de todo tipo de organización, edad, creencia religiosa y posición política.

La promoción de una cultura de No Violencia ausente de imágenes estereotipadas que denigren a las mujeres, es un pilar en el trabajo de los Centros.

Es función de los Centros orientar a las mujeres para que como personas formadas e informadas, tengan la capacidad de interlocución con las instituciones, asumiendo su corresponsabilidad en el desarrollo del trabajo para mejorar su calidad de vida y promover la equidad de género.

Se concibe como fundamental el potenciar el desarrollo de la capacidad personal y colectiva de la mujer para que logre transformar su entorno familiar, social y político. Así como fomentar el conocimiento, ejercicio, protección y divulgación del marco jurídico vigente y propiciar la revisión y actualización de la legislación civil, penal, laboral, política, de seguridad social, educación, cultura y recreación, procuración y administración de justicia.

Los CIAM promueven los procesos de organización de las mujeres para la identificación de necesidades y elaboración de propuestas. Particularmente, se proponen generar mecanismos de información y sensibilización para que las mujeres participen y accedan a estructuras de representación y toma de decisiones. Los CIAM proponen atraer a su espacio de trabajo los aportes de personas profesionales especializadas, Organizaciones no Gubernamentales e Instituciones Gubernamentales, para hacer confluir una red de recursos humanos y materiales que contribuya a enriquecer y complementar los esfuerzos de las mujeres de las delegaciones.

¿Para qué son los CIAM?

Son lugares donde se brinda APOYO a las mujeres, para impulsar la igualdad de oportunidades, a través de asesoría, orientación, talleres y reflexiones, que

fomentan su desarrollo integral, participación económica y laboral, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos y su participación ciudadana.

Para el logro de sus objetivos los CIAM cuentan con seis áreas para instrumentar los proyectos hacia la comunidad, las cuales están integradas por personal altamente capacitado para el trabajo con mujeres:

Construcción de Cultura Ciudadana (CCC)

Fomenta la participación ciudadana de las mujeres, ya sea de manera individual o colectiva, también promueve la organización de las mismas en torno a intereses comunes.

Desarrollo Personal y Colectivo (DPC)

Fomenta y fortalece en las mujeres conocimientos y habilidades individuales y sociales para hacer posible su desarrollo personal y social.

Asesoría Jurídica y Orientación Integral (AJOI)

Promueve el conocimiento y reconocimiento de los derechos de las mujeres a través de la asesoría y atención integral.

Desarrollo Económico y Trabajo (DET)

Defiende y promueve el empleo femenino, impulsa proyectos productivos, capacitación y acceso a recursos, favoreciendo la autoorganización de las mujeres para fortalecer sus iniciativas productivas.

Círculo Infantil (CI)

Apoya a las mujeres usuarias en la atención y cuidado de sus hijos e hijas mientras ellas acuden al Centro; asimismo se encarga de la difusión de los derechos de los niños y las niñas.

7. CONCLUSIÓN

Mujeres y hombres debemos trabajar en tres campos de acción paralelos; en la aplicación cabal del marco jurídico y su adecuación a nuestra realidad; en cambiar la mentalidad todavía androcéntrica, machista, subsistente en muchos sectores de la población; a través de programas educativos, desde los libros de texto, y finalmente, en propagar la idea de igualdad de derechos para todas y todos los ciudadanos mediante campañas de difusión, pero nunca olvidar que las primeras ideas y nociones de la vida, las obtenemos en casa, ser conscientes de esta realidad y fomentar todas esas causas por las que se ha luchado y llegar a una igualdad de oportunidades que permitan nuestro desarrollo como mujeres integras y como seres humanos de calidad.

REFLEXION FINAL

Te quiero no por quien eres, sino por quien soy cuando estoy contigo.

Ninguna persona merece tus lagrimas, y quien se las merezca no te hará llorar.

Solo porque alguien no te ame como tu quieres, no significa que no te ame con todo su ser.

Un verdadero amigo es quien te toma de la mano y te toca el corazón.

La peor forma de extrañar a alguien es estar sentado a su lado y saber que nunca lo podrás tener.

Nunca dejes de sonreír, ni siquiera cuando estés triste, porque nunca sabes quien se puede enamorar de tu sonrisa.

Puedes ser solamente una persona para el mundo, pero para una persona tú eres el mundo.

No pases el tiempo con alguien que no este dispuesto a pasarlo contigo.

Quizá Dios quiera que conozcas mucha gente equivocada antes de que conozcas a la persona adecuada, para que cuando al fin la conozcas sepas estar agradecido.

No llores porque ya se termino, sonríe porque sucedió.

Siempre habrá gente que te lastime, así que lo que tienes que hacer es seguir confiando y solo ser más cuidadoso en quien confías dos veces.

Conviértete en una mejor persona y asegúrate de saber quien eres antes de conocer a alguien mas y esperar que esa persona sepa quien eres.

No te esfuerces tanto, las mejores cosas suceden cuando menos te las esperas.



ANEXO

- Directorio del Instituto de la Mujer del D.F.
- Secretaría de Desarrollo Social Unidades de Atención a la Violencia Familiar (UAVIF)
- Procuraduría Social del Distrito Federal
- Secretaría de Salud Servicios de Salud Público del Distrito Federal
- Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)
- Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del D.F. Programa Permanente de Atención Especial a Mujeres y Menores Trabajadores
- Locatel Línea Mujer

Nombre	Cargo	Teléfono
Lic. Isabel Molina Warner	Directora General	5510 3464 5512 2762 ext. 22
Lic. Sofía Trejo Orozco	Secretaria Técnica	5512 2781 5512 2765 ambos Ext. 23
Ing. Dolores Rojas Rubio	Coordinadora de Difusión	5512 2856
Lic. Claudia Barrón Martínez	Coordinadora de Enlace Jurídico	5512 2808
Eugenia Gutiérrez-Trejo Slim	JUD de Planeación y Evaluación	5512 2765 Ext. 24
Lic. Rosa linda Ávila Selvas	Directora de Promoción y Participación	5512 2792
Antrop. Nora Lorena Estrada González	JUD de Formación y Construcción de la Cultura	5512 2776 5512 2772

	de Género	
Psic. Arcelia Pérez Coronado	JUD de Proyectos Especiales	5512 2779
		5512 2831
Lic. Marisela Contreras Julián	Directora de la Coordinación del Sistema CIAM (SCIAM)	5512 2856 ext 11 5512 2845
Lic. Xóchitl Castañeda	Asistente de la Dir. de la Coord. del SCIAM	5512 2836 Ext. 16
Psic. Beatriz Ortiz Elizondo	Coordinadora del Área de Desarrollo de Personal y Colectivo	5512 2845 Ext. 13
Susana Gómez Triunfante	Coordinadora del Área de Desarrollo Económico y Trabajo	5512 2836
Lic. Isabel González Barba	Coordinadora del Área de Asesoría Jurídica y Orientación Integral	5512 2836
		5512 4837 Ext. 18
Lic. Martha I. Ruíz Suárez	Coordinadora Administrativa	5512 2859 Ext. 19
C.P. Raymundo Sosa Hernández	JUD de Recursos Financieros	5512 2853 Ext. 20
Elena Baptista González	JUD de Recursos Materiales	5512 2852

Instituto de la Mujer del Distrito Federal Inmujer DF

Calle de Tacuba No. 76 Col. Centro
Delegación Cuauhtémoc
C. P. 06010

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)

Atención médica y psicológica; pláticas, cursos y talleres de prevención en situaciones de riesgo; albergue temporal para mujeres y sus hijas e hijos; desarrollo infantil; canalización a diferentes servicios.

Jurídico:

Asesoría y orientación legal.

Dirección: San Francisco, núm. 1626, 2º piso, Col. Del Valle, Delegación Benito Juárez.

Teléfonos: Apoyo a personas con discapacidad 55 59 88 21 y 55 59 52 88
Becas a la niñez desprotegida 55 59 87 99 y 55 75 83 33.

Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal

Programa Permanente de Atención Especial a Mujeres y Menores Trabajadores

La dirección cuenta con el Programa Permanente de Atención Especial a Mujeres y Menores Trabajadores que brinda asesoría legal y atiende todas las quejas presentadas por las trabajadoras del Distrito Federal.

Servicios:

Asesoría laboral: Se presta atención especial a los casos de hostigamiento o violación sexual en el empleo, despido por embarazo o violencia laboral.

- Si eres trabajadora del servicio doméstico y tienes problemas de maltrato, no te pagan tus prestaciones o si has sido despedida sin justificación, acude a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que te brindará los servicios de un abogado(a) completamente GRATUITOS.

Dirección:

San Antonio Abad No. 122, 4º. Piso Col. Tránsito Delegación Cuauhtémoc C. P. 06820

Teléfono:

57 40 19 11 y Tel. y Fax 57 40 28 45

Secretaría de Salud

Calle José Antonio Torres No. 661

Col. Asturias

C.P. 06850

Delegación Cuauhtémoc

Teléfono 57 41 59 71 ext. 418.

La Secretaría de Salud del Distrito Federal por medio de los Servicios de Salud Pública proporcionan atención a la mujer a través del Programa de Salud Sexual y Reproductiva.

Servicios: Salud:

Planificación Familiar

Programa de atención integral para adolescentes, distribución y difusión de métodos anticonceptivos contemplando la vasectomía sin bisturí, prevención y tratamiento de la infertilidad y la actual anticoncepción de emergencia.

Salud Perinatal

Atención y control del embarazo, parto y puerperio, lactancia materna, tamiz neonatal, riesgo preconcepcional, prevención y atención al aborto, mortalidad materna y perinatal.

Atención Integral a la mujer y al hombre

Atención y detección oportuna de neoplasias del tacto reproductor de ambos, detección oportuna de cáncer mamario, orientación en el manejo del climaterio, y postmenopausia. Prevención y control de enfermedades de transmisión sexual incluye, el VIH/SIDA.

Álvaro Obregón

Avenida Santa Lucía, núm. 1047, Col. Garcimarrero Tel.: 56 43 56 15/ 56 02 31 59 Director Jurisdiccional: Dra. Celia Robert Terrones

Azcapotzalco

Calzada Camarones, núm. 485, Col. Electricistas Tel.: 53 41 89 64/ 53 96 10 44 Director Jurisdiccional: Dr. José Torres Sánchez Benito Juárez

Rembradt, núm. 32, Col. Santa María Nonoalco Mixcoac Tel.: 56 11 15 49/ 56 11 15 42 Director Jurisdiccional: Dr. Rodolfo Zamora Romero

Coyoacán

Avenida División del Norte, núm. 2986, Col. Atlántida Tel.55 49 42 51/ 55 49 19 31 Director Jurisdiccional: Dr. Jesús Chávez Mayol Cuauhtémoc

Juventino Rosas y Tretasini, s/n, Col. Ex Hipódromo de Peralvillo Tel.: 55 83 42 04/ 55 83 38 20 Director Jurisdiccional: Dr. Diego Fernández de Castro

Cuajimalpa

Avenida Cerrada Juárez, s/n, 1er piso, Col. Cuajimalpa Tels: 58 12 04 42/ 56 18 95 30 Director Jurisdiccional: Dra. Ma. Antonieta Magaña Bernes

Gustavo A. Madero

5 de febrero y Vicente Villada, s/n, Col. Gustavo A. Madero Tel.: 57 81 05 66/ 57 81 98 84 Director Jurisdiccional: Dr. José Isauro Oliver Márquez Iztacalco

Corregidora, núm. 135 Esq. Plutarco Elías Calles, Col. Santa Anita Tel.: 56 48 15 21/ 56 54 08 43 Director Jurisdiccional: Dr. Manuel Chávez Angeles *Iztapalapa*
Cuauhtémoc, núm.6, 3º piso, Col. Barrio San Pablo Tel.: 56 86 04 47/ 56 86 88 21 Director Jurisdiccional: Dr. Carlos García Herrera
Magdalena Contreras Avenida Mixtecas y Topitzin, s/n, Col. Ajusto Tel.: 56 18 94 05/ 56 17 05 76 Director Jurisdiccional: Dr. Florentino Macías Rivera Miguel

Locatel (Línea Mujer)

Salud: Atención Psicológica.

Jurídico: Asesoría y orientación legal.

Teléfono: 56 58 11 11 Atención las 24 horas del día.

BIBLIOGRAFIA

Blanchard, Kent ; **EMPOWEMENT** ;Edit. norma

Covey, Stephen; **7 HABITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA**; Edit, Paidós

Covey, Stephen; **PRIMERO LO PRIMERO**; Edit, Paidós

Rodríguez, Mauro; **ADMINISTRACION DEL TIEMPO**; Edit. McGraw Hill

Rodríguez, Mauro; **ASERTIVIDAD PARA NEGOCIAR**; Edit. McGraw Hill

Carnegie, D.; **COMO GANAR AMIGOS**; Edit. Hermes

Rodríguez, M. ; **LOS VALORES CLAVE DE LA EXCELENCIA EDUCACIONAL Y EMPRESARIAL**
Edit. McGraw Hill

Sallenave, P.; **LA GERENCIA INTEGRAL**; Edit. Hermes.

Acevedo, Alejandro; **APRENDER JUGANDO 1**; Edit. Limusa.

De Bono Edward; **EL PENSAMIENTO LATERAL**; Edit. Paidós.

Schwartz, David; **PENSAR EN GRANDE**; CURSO: Dinámica de Grupos.

Blanchard; **EMPOWERMENT**; Edit. Norma

Rodríguez, M.; **LIDERAZGO (Desarrollo de habilidades directivas)** ;Edit. Manual Moderno

Cornejo, M.; **LIDERAZGO TRANSFORMADOR**; Edit. Colegio de Graduados.

Carnegie, Dale; **COMO HABLAR EN PUBLICO**; Edit. Hermes.

Andrew Carnegie; **LAS LEYES DEL ÉXITO**; Edit. Plaza y Janes

Rowan Gibson; **REPENSANDO EL FUTURO**; Edit. Norma