



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



# MANUAL CON RECURSOS DIDÁCTICOS Y TÉCNICAS PARA LA FACILITACIÓN DEL PAQUETE DE SOLUCIÓN DE: GÉNERO E INCLUSIÓN

## PROGRAMA PARA LA SOCIEDAD CIVIL DE USAID

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

# CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA PARA LA SOCIEDAD CIVIL DE USAID	3
II. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL MANUAL	4
III. GUÍA INSTRUCCIONAL	5
IV. RECURSOS DIDÁCTICOS	8
V. REFERENCIAS	23
VI. ANEXOS	24

## I. INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA PARA LA SOCIEDAD CIVIL DE USAID

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

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

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

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

---

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

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

<sup>3</sup> Local Systems: A Framework for Supporting Sustained Development. USAID Learning Lab, April 2014.

Considerando que el *Paquete de Solución en Género e Inclusión* contiene actividades, el presente Manual de Facilitación tiene el objetivo de mostrar los recursos didácticos para llevar a cabo los objetivos planteados en base a la metodología en la materia como parte del fortalecimiento institucional de CSA con las OSC.

## II. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL MANUAL

El presente Manual de facilitación del *Paquete de Solución en Género e Inclusión* tiene como componente principal el aprendizaje participativo en todo el proceso de enseñanza y aprendizaje que se propone en la Guía instruccional como en los recursos didácticos que se muestran en los siguientes apartados.

Considerando que el *Paquete de Solución en Género e Inclusión* propone paradigmas a nivel personal, organizacional y social en terrenos poderosamente subjetivos (cuerpo, sexualidad, identidad, poder, privilegios, roles y estereotipos), se propone que las personas participantes en las actividades de capacitación en la materia contribuyan activamente al proceso de enseñanza y el aprendizaje compartiendo información y experiencias propias.

Es fundamental que la facilitación del *Paquete de Solución en Género e Inclusión* sea por parte de una persona especialista en transversalización de la perspectiva de género en organizaciones.

Tanto la Guía Instruccional como los recursos didácticos describen detalladamente los métodos, instrumentos y actividades previstos para cada modalidad del Paquete de Solución, así como los preparativos que deberá organizar la persona facilitadora y el material requerido para impartir cada uno de los temas planteados.

Como recomendaciones generales se sugiere a la persona facilitadora tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Construye un entorno de aprendizaje en el que las personas participantes se sientan en comodidad para compartir vivencias, conocimientos, información, ideas e inquietudes.
- Puedes hacer uso de técnicas demostrativas, diálogo discusión, lluvia de ideas y vivenciales, esto resulta útil para hacer preguntas al grupo a partir del tema que se aborde.
- Fomenta una buena comunicación. Muestra apertura activa como oyente, procurando resumir los módulos o actividades. Desempeña un valioso papel si se dan las instrucciones claras y se hablan despacio y con claridad, al tiempo que muestran una actitud serena, entusiasta y confiada.
- Anima a las personas participantes a emprender un proceso de aprendizaje basado en la cooperación y en el trabajo conjunto como iguales.
- Que en todo el proceso de enseñanza y aprendizaje técnico que ofrece el *Paquete de Solución en Género e Inclusión*, sea impartido con lenguaje y comportamientos incluyentes.

### III. GUÍA INSTRUCCIONAL

DATOS GENERALES	
Nombre de la actividad	Paquete de Solución en Género e Inclusión del Programa para la Sociedad Civil de USAID.
Objetivo general del paquete de solución	Desarrollar capacidades de formación para la incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión organizacional, con la intención de construir una conciencia de género y la igualdad laboral en los centros de trabajo.
Objetivos específicos del paquete de solución	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar los estándares de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA para la incorporación de la perspectiva de género en la OSC.</li> <li>2. Proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos.</li> <li>3. Desarrollar capacidades de formación para incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión organizacional, con la intención de construir una igualdad laboral e incluyente en los centros de trabajo.</li> <li>4. Promover objetivos, estrategias y acciones afirmativas en la cultura organizacional de las OSC.</li> </ol>
Contenido temático	<p>La incorporación de la perspectiva de género e inclusión en las OSC por medio del Programa para la Sociedad Civil tiene el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres que las conforman. Es por ello que el presente Paquete de Solución tiene la intención de promover los principios de igualdad, no discriminación y derechos humanos desde una perspectiva de género e inclusión en la cultura organizacional de las OSC mediante cinco ejes contemplados en el OCA:</p> <p>Módulo 1. Sensibilización en género e inclusión.  Módulo 2. Políticas de igualdad en género e inclusión.  Módulo 3. Implementación.  Módulo 4. Protocolos de actuación.  Módulo 5. Difusión.</p>
Expectativas y ajuste de expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La facilitadora pregunta a los/las participantes cuáles son sus expectativas del Paquete de Solución en Género e Inclusión; reparte tarjetas de colores y pide que escriban dos expectativas y después se comentan en plenaria. Se realiza el ajuste de expectativas si aparece alguna que no tenga que ver con el objetivo del Paquete de Solución.</li> <li>• De acuerdo con las expectativas se les menciona los beneficios del Paquete de Solución en Género e Inclusión para su aplicación en el ámbito laboral de la OSC.</li> </ul>

ENCUADRE				
	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO TOTAL
Presentación y bienvenida	<ul style="list-style-type: none"> <li>La persona facilitadora se presenta ante el grupo diciendo su nombre, institución, objetivo del Programa para la Sociedad Civil de USAID de forma expositiva.</li> </ul>	Presentación Power point.	5 min	
Presentación del programa de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menciona que el Paquete de Solución está planteado desde un enfoque constructivista, en donde se realizarán técnicas de diálogo - discusión, grupales, expositivas y trabajo en equipo.</li> <li>La persona facilitadora menciona el objetivo general y los objetivos particulares del Paquete de Solución en Género e Inclusión.</li> </ul>	Equipo de cómputo. Presentación Power Point.	5 min	10 min
Presentación de las y los participantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>A continuación, se realiza la actividad de aprendizaje llamada “Encuadre”, que sirve para que las personas participantes de la osc se presenten, por lo que se realizará a través de la <b>Técnica grupal “Presentándonos”</b> que se describe puntualmente en el manual con recursos didácticos.</li> </ul>	Etiquetas, plumones, cinta, tarjetas.	15 min	25 min
Expectativas y ajuste de expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>La facilitadora pregunta a los/las participantes cuáles son sus expectativas del Paquete de Solución en Género e Inclusión; reparte tarjetas de colores y pide que escriban dos expectativas y después se comentan en plenaria. Se realiza el ajuste de expectativas si aparece alguna que no tenga que ver con el objetivo del Paquete de Solución.</li> <li>De acuerdo con las expectativas se les menciona los beneficios del Paquete de Solución en Género e Inclusión para su aplicación en el ámbito laboral de la osc.</li> </ul>	Tarjetas, plumones de colores, cinta masking tape.	5 min	30 min

<p>Reglas grupales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona facilitadora invita a las y los participantes a generar acuerdos para la buena convivencia en los espacios de aprendizaje, para esto es necesario crear reglas grupales, por lo que se les invita en especial a: emplear un lenguaje no sexista al momento de participar, hablar en primera persona y participar en un ambiente de respeto a los aportes/opiniones de las y los participantes de la osc.</li> <li>• Mediante una lluvia de ideas, se pregunta al grupo que otras reglas les parece necesarias para crear espacios de aprendizaje; se van apuntando en un rotafolio. Se sugiere que las aportaciones sean visibles todo el tiempo de intervención.</li> </ul>	<p><i>Equipo de cómputo, presentación PowerPoint, rotafolios, plumones.</i></p>	<p>5 min</p>	<p>35 min</p>
<p>Forma de medir el aprendizaje</p>	<p>La persona facilitadora podrá utilizar instrumentos de evaluación para medir el aprendizaje de las y los participantes de osc para la aplicación del Paquete de Solución en Género e Inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una evaluación Diagnóstica que tiene como objetivo conocer el nivel de conocimiento que tienen los y las participantes sobre el objetivo del Paquete de Solución.</li> <li>• Al finalizar el taller se aplicará una evaluación de satisfacción para conocer la opinión de los/las participantes sobre la logística, la facilitadora, la metodología y los contenidos del Paquete de Solución en Género e Inclusión.</li> </ul> <p><b>Dichos instrumentos se incluyen en el Manual con recursos didácticos que acompaña al paquete de solución de género e inclusión.</b></p>	<p><i>Rotafolio, Laptop, pantalla, cañón,</i></p>	<p>5 min</p>	<p>40 min</p>

## IV. RECURSOS DIDÁCTICOS

### ENCUADRE. ACTIVIDAD: PRESENTÁNDONOS.

#### OBJETIVO:

Que las y los participantes se presenten ante el grupo y se integren para el debido cumplimiento del objetivo general y específicos del Paquete de Solución en Género e Inclusión.

#### INSTRUCCIONES:

Se les pide a las y los participantes que se coloquen una etiqueta con su nombre en el pecho para identificarse. A continuación, cada persona escribirá en una media cuartilla los siguientes aspectos:

1. ¿Cuál es tu nombre y profesión?
2. ¿Cuál es tu puesto en el trabajo?
3. ¿Cuál es tu pasatiempo favorito?
4. ¿Cuál es tu autor/a favorito?

Después se les pedirá que en un minuto cada persona responda a las preguntas para conocer a las y los demás.

#### MATERIALES:

Tarjetas blancas, plumones, cinta masking tape.

#### RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA ACTIVIDAD:

Es importante mencionar que en esta técnica se conocerá de qué área de la OSC viene en específico cada participante, y así a lo largo del curso se podrán vincular los conceptos con la práctica que realizan los y las participantes dentro de su ámbito laboral.

#### TIEMPO: 15 min



## MÓDULO I. SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO E INCLUSIÓN

### ACTIVIDAD: DISPOSICIÓN AL CAMBIO

#### OBJETIVO:

Que las y los participantes reflexionen sobre resultados de la Herramienta Integrada de CSA en el Eje 4 de Género e Inclusión de OCA para reconocer las fortalezas y áreas de oportunidad para identificar cómo integrar el enfoque de género e inclusión en la cultura organizacional y los programas de la OSC.

#### INSTRUCCIONES:

1. Para llevar a cabo la presente actividad es fundamental que la persona facilitadora cuente con los resultados de la OSC de la aplicación de la Herramienta Integrada de CSA en el Eje 4 de Género e Inclusión del OCA.
2. Se llevará a cabo una técnica explicativa que considere tres momentos:
  - o Presentar a las y los participantes de la OSC los resultados en Género e Inclusión de la Herramienta Integrada de CSA.
  - o Se analizarán los criterios a abordarse en este módulo del eje de Sensibilización: A) Conciencia de género e inclusión. B) Institucionalización del enfoque de género e inclusión. C) Trabajo con población objetivo.
  - o Identificar las cuatro dimensiones y/o etapas principales para la construcción de políticas, programas, planes o acciones afirmativas a favor de la igualdad de género y los derechos humanos: A) Identificación. B) Diseño. C) Implementación. C) Evaluación.
3. Posterior a la explicación, se solicitará a las personas participantes que generen un espacio de diálogo y apertura proactiva para plantear estrategias puntuales que tengan como prioridad la incorporación de la perspectiva de género desde una mirada transversal (es decir, a lo interno y lo externo) de la OSC.
4. Por lo anterior, la persona facilitadora solicitará a las y los participantes que se organicen en cuatro equipos. Cada equipo representará a cada una de las dimensiones y etapas A) Identificación. B) Diseño. C) Implementación. C) Evaluación.

5. Ya integrados los equipos seleccionados, en un espacio individual y armónico, tendrán un tiempo de 20 minutos para que cada integrante exponga ideas y planteamientos en un rotafolio respecto a la dimensión que les correspondió, siempre considerando como idea principal “¿cómo integrar la mirada de género en su organización (a lo interno) y en sus programas y proyectos (para impactar en la población objetivo, es decir, a lo externo)?”

En caso de que la actividad se lleve a cabo de manera virtual, se sugiere a la persona facilitadora el uso de una Práctica posterior; la cual consiste en acordar con las y los participantes el envío de una presentación por equipo de las ideas y planteamientos respecto a la dimensión que les correspondió. También, mediante una Práctica posterior, la persona facilitadora podrá hacer una retroalimentación a distancia a partir de la presentación recibida.

6. Posteriormente, en plenaria, cada equipo expondrá el análisis que realizó.
7. Se sugiere que la persona facilitadora reúna toda la información elaborada por equipos. Se puede generar una relatoría de la información que se construyó para que permita a la OSC tenerla en cuenta en procesos como la planeación estratégica de la OSC.

#### MATERIALES:

Presentación visual, rotafolios, plumones, cinta masking tape.

#### RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA ACTIVIDAD:

Considerando que ante el tema de género existen resistencias y dudas en la materia, se sugiere que la persona facilitadora genere el intercambio de ideas para motivar la reflexión encaminada a la disposición de un cambio organizacional, donde estén presentes en toda la dinámica institucional los valores de igualdad, equidad, derechos humanos e inclusión, por lo que abordar los conceptos de conciencia de género, institucionalización del enfoque de género e implementación del enfoque de género con la población objetivo de la OSC servirán para enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje de la actividad que lleve a una disposición del cambio personal, laboral y comunitario.

TIEMPO: 60 min

## MÓDULO 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

### ACTIVIDAD: RELOJ DE 24 HORAS.<sup>4</sup>

#### OBJETIVO:

Que las y los participantes analicen el uso del tiempo de mujeres y hombres que integran la OSC desde una perspectiva de género e inclusión.

#### INSTRUCCIONES:

1. Pida a cada participante que trace un cuadro que contenga las 24 horas del día, y escriban en él todas las actividades que realizan en un día común de trabajo (entre semana) y cualquier otro día del fin de semana.
2. Pídeles que formen subgrupos y comparen sus relojes; después que elaboren un reloj-síntesis sobre la distribución del tiempo de hombres y mujeres. En caso de que existan varios patrones de uso del tiempo dados por diferencias sociales, como el estado civil, la clase social, la edad, la condición etaria, la procedencia rural-urbana, indíqueles que deberán elaborar un reloj para cada día.
3. Cada grupo expondrá los resultados de su trabajo, mostrando los relojes síntesis encontrados durante el momento de elaboración grupal. Después, solicíteles que los coloquen en la pared.

En caso que la actividad sea virtual por medio de un webinar, la persona facilitadora solicitará previamente a las y los participantes el envío de la actividad, incluyendo que cada Reloj de 24 contenga un análisis personal de lo que le haya llamado la atención a partir de identificar que las actividades, tiempos, horarios, los roles y estereotipos de género de mujeres y hombres, requiere de un análisis diferenciado, a partir de elementos como estado civil, la clase social, la edad, la condición etaria, orientación sexual, la procedencia cultural, etc.

4. Una vez conocidos los resultados de cada grupo, promueva la reflexión y la discusión sobre las diferencias encontradas entre el uso del tiempo y las oportunidades que limita la sobrecarga de trabajo doméstico, el cuidado a otras personas, y, sobre todo, las valoraciones sociales en torno a estereotipos de mujeres y hombres.

---

<sup>4</sup> Dicha actividad es tomada de la Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración del Instituto Nacional de las Mujeres, 2008. Misma que ha sido adaptada para cumplir con el objetivo del Paquete de Solución en Género e Inclusión.

5. Para finalizar el ejercicio, muestra los aspectos contemplados en el análisis. Si hubiese nuevas preguntas, se sugiere recuperarlas para mostrar que el uso de tiempo entre mujeres y hombres está permeado por los roles y estereotipos de género.

#### MATERIALES:

Papel periódico, marcadores y cinta adhesiva.

#### RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA ACTIVIDAD:

Al finalizar esta actividad, se sugiere que la persona facilitadora repase la importancia de esta categoría y sus alcances, para comprender cómo se interrelaciona la esfera pública con la privada y lo que ello significa en términos de la sobrecarga del trabajo considerado femenino (pero que no lo es). En este sentido, habría que incentivar entre otras medidas:

- Equidad en las labores del hogar.
- Medidas de la OSC para promover acciones de corresponsabilidad en el trabajo, las familias y la vida personal.

TIEMPO: De 45 a 60 min

### ACTIVIDAD: ASÍ FUÍ.

#### OBJETIVO:

Que las y los participantes analicen las diferencias biológicas y culturales entre mujeres y hombres desde la perspectiva del sistema sexo – género.

#### INSTRUCCIONES:

#### Actividad presencial

1. Forme grupos de cuatro a seis integrantes del mismo sexo (dependiendo el número total de participantes).
2. Distribuya tres hojas de papel bond tamaño rotafolio y marcadores para cada equipo. Solicita que escriban en la parte superior de una de las hojas la frase: “Me gusta ser mujer/hombre porque...”. Cada integrante escribirá en la hoja los motivos por los cuales les gusta ser mujer u hombre.

3. Una vez terminada esta actividad, pida nuevamente a cada equipo que anote en la parte superior de la segunda hoja: “Lo que no me gusta de ser mujer/hombre es...”. De igual manera, cada integrante escribirá en la hoja los motivos por los que no les gusta ser mujer u hombre.
4. Por último, pida que anoten en la parte superior de la tercera hoja la frase: “Si yo fuera mujer/hombre haría...”.

Al terminar la lluvia de ideas, pregúnteles: ¿Qué me impide hacer lo que me gustaría?

5. A continuación, solicite a los equipos que nombren a un/a relator/a para que lea y explique lo que escribieron.
6. Invite al grupo a hacer preguntas sobre las anotaciones de cada equipo.
7. Posteriormente anote las principales conclusiones del grupo en una hoja tamaño rotafolio.

### **Actividad virtual**

1. Se sugiere que previo a la actividad, la persona facilitadora envíe las preguntas (que se muestran en los puntos 2, 3 y 4) por medio de correo electrónico.
2. Al recibir las respuestas de manera individual, la facilitadora mediante una presentación visual expondrá por medio de un análisis con perspectiva de género e interseccionalidad, las opiniones de las y los participantes.
3. Posteriormente, en plenaria virtual, la persona facilitadora generará un espacio de reflexión grupal.

#### MATERIALES:

**Presencial:** Hojas de papel bond tamaño rotafolio, plumones de colores y cinta adhesiva.

**Virtual:** Computadora, internet y plataforma.

#### RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA ACTIVIDAD:

Al terminar la exposición, se recomienda que la persona facilitadora acentúe las diferentes características de la identidad de género, buscando evidenciar la función social de los estereotipos y las consecuencias negativas que se derivan del “encasillamiento” de las formas de expresión de mujeres y hombres.

La persona mentora generará un análisis claro sobre los roles y estereotipos de género, al retomar y sistematizar la información de cada equipo. Se proyecta una presentación visual en PowerPoint con las definiciones de los conceptos que aquí se mencionan.

La persona facilitadora empleará una parte del tiempo para la explicación conceptual: qué es género, roles y estereotipos, perspectiva de género, cultura organizacional para la igualdad, desigualdades entre mujeres y hombres, poblaciones en discriminación con pocas o nulas oportunidades de acceso, permanencia y ascenso. (Ver el PowerPoint con las definiciones teóricas que aquí se mencionan)

TIEMPO: De 45 a 60 min

## MÓDULO 3. IMPLEMENTACIÓN.

### ACTIVIDAD: LA RAÍZ DE LA DISCRIMINACIÓN.

#### OBJETIVO:

Que las y los participantes reconozcan que las valoraciones en torno a la discriminación son aprendidas y reproducidas en la cultura organizacional de los centros de trabajo.

#### INSTRUCCIONES:

1. La persona facilitadora proporcionará a cada participante una papeleta y/o etiqueta, mismas que contienen expresiones por razón de etnia, sexo, género, edad, salud, religión, orientación sexual, identidad de género y clase social.
2. Posteriormente solicitará a cada integrante del grupo que reflexionen sobre la valoración social de la categoría que se le proporcionó, tomando como base los conceptos de desigualdad y discriminación a la que se enfrentan las personas que forman parte de dicha población en los centros de trabajo.
3. A continuación, la persona facilitadora abordará el siguiente ejemplo, “vamos a pensar que se encuentra vacante la dirección de la osc a la que pertenezco, por lo que inicia el proceso de selección para ocuparlo, ¿qué tipo de personas son las que mayor y menor posibilidad tienen?”. Esta pregunta tomará en cuenta cada papeleta / etiqueta que representa cada una de las personas involucradas en la actividad.
4. Las personas participantes valoran las categorías mostradas y construyen un personaje, mismos que se basaran en quién vive menor y mayor discriminación en los centros de trabajo.

#### MATERIALES:

Papeletas y/o etiquetas.

#### RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA ACTIVIDAD:

Se sugiere que la persona facilitadora motive la reflexión a partir de las decisiones tomadas durante el ejercicio y se concluye señalando que las personas, a partir de las etiquetas sociales, vivimos situaciones de discriminación que colocan a las personas en situaciones de desventajas sociales. También se sugiere que la persona facilitadora recupere las experiencias personales en base a las asimetrías de poder en el espacio social, educativo y laboral localizadas en el diálogo de la actividad.

La persona facilitadora puede construir compromisos por la igualdad y no discriminación en el centro de trabajo de la osc a partir del análisis de la actividad.

TIEMPO: 60 min

### ACTIVIDAD: ¿CÓMO SE ENCUENTRA MI ORGANIZACIÓN?

#### OBJETIVO:

Las y los participantes construirán una planeación estratégica con perspectiva de género e inclusión para la osc.

#### INSTRUCCIONES:

#### Actividad presencial y virtual

1. La persona facilitadora, integrante de la osc, mostrará un contexto que situó los resultados del diagnóstico por parte de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico CSA sobre Género e Inclusión.
2. (PASO OPCIONAL) Por medio de una plataforma digital se transmitirá un video que mostrará a una persona especialista en género, trabajo y cultura organizacional, el abordaje del papel fundamental que tienen las organizaciones en las sociedades. Puedes hacer uso de los videos del Repositorio digital del Paquete de Solución en Género e Inclusión.
3. A partir del número de participantes en la actividad, solicita al grupo que se organicen en cuatro equipos. Cada equipo tendrá 20 minutos para que dialoguen en base a los siguientes elementos:
  - o ¿De qué manera las personas que colaboran en la osc construyen las fortalezas del centro del trabajo?
  - o ¿Cuáles son las necesidades de las mujeres que trabajan en la osc?
  - o ¿Cuáles son las necesidades de los hombres que trabajan en la osc?

- o ¿Las mujeres y los hombres que colaboran en la OSC se enfrentan a desigualdades?
  - o ¿En nuestra OSC tenemos la disposición al cambio para que no exista discriminación en el centro de trabajo?
  - o ¿Qué compromisos adquiero como integrante de la OSC para generar una planeación estratégica y construir un centro de trabajo con perspectiva de género e inclusión?
4. Posteriormente cada equipo expondrá un análisis que resuma las reflexiones que se desarrollaron a partir de tomar en cuenta los elementos del punto anterior.
  5. A continuación, la persona facilitadora mencionará que, en los mismos equipos ya organizados, estos desarrollarán un ejercicio en base a cuatro elementos que forman parte de una estructura de un plan de acción estratégico donde la mirada de género e inclusión esté presente en los dos escenarios transversales de la OSC. Se sugiere que se tome en cuenta el Paquete de Solución en Planeación Estratégica de CSA para desarrollar este momento de la actividad.
  6. De tal forma que la OSC realizará un primer ejercicio de plan de acción para su fortalecimiento institucional:

EQUIPO	ELEMENTO	REFLEXIÓN EN BASE A:
Equipo 1	Sistema	Identificar aquellos factores localizados en la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA como áreas de oportunidad para la OSC en su fortalecimiento institucional.
Equipo 2	Análisis	Plantear estrategias que fortalezcan la cultura organizacional y los programas de la OSC desde una perspectiva de género e igualdad.
Equipo 3	Objetivos	Establecer un objetivo general para la organización, que exprese una intención de transformación y cambio al tomar en cuenta que la perspectiva de género fortalece institucionalmente a la OSC.
Equipo 4	Estrategias	Diseñarán dos o tres estrategias para alcanzar el objetivo antes planteado.

En caso de que la actividad sea presencial, cada equipo presentará en plenario sus propuestas, a partir de los elementos y reflexiones que se plantean en el cuadro anterior.

Sí la actividad es virtual, solicita a cada equipo mediante una Práctica posterior, el envío a tu cuenta de correo de las reflexiones, para que sean retroalimentadas por la persona facilitadora.



7. Independientemente si la actividad es presencial y/o virtual, la persona facilitadora recapitulará los contenidos vertidos en el ejercicio. Considerar la posibilidad de preguntar a integrantes de la osc “¿Cómo se siente a partir del proceso que se acaba de llevar a cabo?”.
8. Tomando en cuenta las características de la actividad, se sugiere tomar acuerdos institucionales, que permitan a la osc contar con una base a partir de los elementos de sistema, análisis, objetivos y estrategias, lo anterior desde una planeación estratégica.
9. A partir del ejercicio anterior, se solicitará a integrantes de la osc una presentación institucional dirigida a USAID México, donde muestren una planeación estratégica concreta y traducida en acciones afirmativas dirigidas para fomentar que el principio de igualdad sustantiva se encuentre en el centro de trabajo de la osc considerando por lo menos los siguientes puntos:
  - o Nuestra osc en la construcción social de la igualdad sustantiva.
  - o Beneficios e implicaciones de incorporar la perspectiva de género en la osc.
  - o La posición de la osc frente al cambio de las relaciones de género en igualdad.

#### MATERIALES:

- o Diagnóstico de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico CSA.
- o Plataforma digital.
- o Computadora.
- o Paquete de Solución en Planeación Estratégica.

#### RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA ACTIVIDAD:

Es fundamental que se generen acuerdos de respeto, solidaridad y escuchar de manera empática y proactiva a todas las personas.

Considera que con la presente actividad la osc tendrá probablemente un primer acercamiento en materia de planeación estratégica donde estén presentes estrategias y objetivos en género e inclusión.

TIEMPO: 240 minutos (actividad presencial, considera ofrecer espacios de descanso).

## MÓDULO 4. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN.

### ACTIVIDAD: SLOGAN DE LA OSC

#### OBJETIVO:

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

#### INSTRUCCIONES:

La modalidad de la actividad es presencial o virtual.

1. La persona que facilite presentará la actividad y la metodología de trabajo de la sesión, la cual, se encuentra orientada a producir lineamientos y mecanismos institucionales en la OSC que planteen acciones afirmativas para favorecer la igualdad sustantiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, a partir de criterios de prevención y atención de la violencia sexual y discriminación laboral.
2. Posteriormente se dará la presentación de participantes y conocer las expectativas del objetivo del módulo: cada persona participante mencionará su nombre, de qué área proviene y la expectativa que tiene en los temas de este eje en la cultura organizacional de su OSC.
3. En lluvia de ideas la persona facilitadora enlista lo que señalen las personas participantes. Y retoma los puntos e ideas antes expuestos.
4. Por medio de una presentación visual, la facilitación retoma los resultados del Eje 4 del Diagnóstico de Capacidad Organizacional (OCA). Haciendo énfasis en la materia de prevención y atención de la violencia sexual y discriminación en el trabajo.
5. Continuando con la presentación, se muestra un panorama sobre la situación en México de la violencia laboral desde una perspectiva de género y exclusión a las poblaciones históricamente excluidas y en discriminación. Se recomienda tomar en cuenta evidencias científicas que se ha producido para reconocer la trasgresión sistemática y estructural de los derechos humanos a mujeres, población de la diversidad sexual (LGBTTTIQPA+), adulta mayor, migrantes, con discapacidad, etc.
6. Concluye retomando las ideas principales. Profundizando en la importancia que tiene la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en una OSC como una metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión, y construir acciones para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de oportunidades y sustantiva.

7. Posteriormente se presentarán los conceptos básicos del Módulo 4, por lo que la persona facilitadora lleva a cabo una presentación concreta sobre ¿qué es?:
  - o Violencia sexual
  - o Acoso sexual
  - o Hostigamiento sexual
  - o Discriminación en el trabajo
  - o ¿Qué es un protocolo de actuación?
  - o Análisis del presente eje en la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA.
  
8. A continuación, se llevará a cabo una actividad grupal, que tiene el objetivo que las y los participantes construyan slogan para materiales de difusión que la osc podría utilizar como base para los criterios preventivos que se muestran en Protocolos de Atención y Prevención Del Acoso, Hostigamiento Sexual y Discriminación Laboral en las osc Socias del Programa Para la Sociedad Civil de USAID.

En caso de que la actividad sea virtual, se sugiere que la persona facilitadora, previo a la sesión, acuerde con representantes de la osc la metodología de la misma. Esto le permitirá enviar las indicaciones y recibir respuestas y llevar a cabo la Práctica posterior, lo que puede generar una retroalimentación de su parte y enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje de la sesión.

9. Se integrarán 5 equipos, y a cada equipo le corresponde cuestionar modalidades en las que se presenta la violencia sexual en el trabajo. Cada equipo elaborará un slogan que sirva para prevenir esas conductas en su respectiva área laboral. Ejemplo: “No quiero tu piropo, quiero tu respeto”. Tendrán 30 minutos para desarrollar la actividad.

Equipo	Niveles y tipos de acoso	Forma de acoso	Acciones específicas de acoso
1	Nivel 1. Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
2	Nivel 2. Acoso moderado	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
3	Nivel 3. Acoso medio fuerte	Acoso verbal sin contacto físico	Amenazas de tipo sexual.

<b>4</b>	Nivel 4. Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.
<b>5</b>	Nivel 5. Acoso muy grave	Verbal y con contacto físico violento	Violación.

10. Cada equipo elegirá una persona representante que explicará ante todas y todos los participantes del taller el slogan y cómo lo difundirían en sus respectivas áreas de trabajo.
11. Como cierre de la actividad se recapitulan los contenidos, y se abre un espacio para que las y los integrantes de la OSC expresen cómo se sienten a partir del proceso que se acaba de llevar a cabo. También es un espacio para que se esclarecen dudas y se logren acuerdos institucionales.

#### MATERIALES:

Protocolos de atención y prevención del acoso, hostigamiento sexual y discriminación laboral en las OSC socias del Programa para la Sociedad Civil de USAID, que está incluido dentro del Compendio del Legado de CSA.

Presentación, plataforma, computadora, conexión a internet.

#### RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA ACTIVIDAD:

Previo a la impartición de la actividad se recomienda contar con la información precisa en dos documentos básicos:

- o Eje 4 de Género e Inclusión en la Herramienta Integrada de CSA (Diagnóstico de Capacidad Organizacional OCA).
- o Protocolos De Atención y Prevención Del Acoso, Hostigamiento Sexual y Discriminación Laboral en las OSC Socias del Programa Para la Sociedad Civil de USAID.

De esta manera, la persona facilitadora podrá ofrecer un proceso de acompañamiento orientado a la construcción de capacidades que permitan introducir en la cultura organizacional de la OSC objetivos y estrategias que se traduzcan en acciones afirmativas en materia de no discriminación, igualdad de género y derechos humanos.

TIEMPO: 120 minutos

## MÓDULO 5. DIFUSIÓN.

### ACTIVIDAD: DIFUSIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO E INCLUSIÓN.

#### OBJETIVO:

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

#### INSTRUCCIONES:

La modalidad de la actividad es presencial o virtual.

1. Previo a la impartición de la sesión, se acordará con la OSC que el objetivo de la presente actividad es llevar a la práctica una propuesta que permita ser base para formular una estrategia de difusión / comunicación especializada mediante la cual se muestra cómo la organización está incorporando la perspectiva de género en su cultura organizacional.
2. En el desarrollo de la actividad, por medio de una explicación visual, se presentarán un esquema conceptual tomando en cuenta los siguientes temas:
  - o Las OSC como punta de lanza para cambios sociales.
  - o Género y comunicación social.
  - o Difusión de mensajes por climas laborales sin discriminación ni violencia.
  - o Acciones afirmativas que permitan introducir los principios de igualdad laboral e igualdad sustantiva en comunicación social interna y externa de la OSC.
  - o Resultados de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA.
3. A partir de los resultados del diagnóstico, la persona facilitadora acordará acompañar a la OSC en la construcción de un plan estratégico con perspectiva de género tomando en cuenta el logro de una meta:
  - o Generar mecanismos de difusión por medio de algunas de las siguientes opciones: 1) Plan o Política de Igualdad de Género e Inclusión y no Discriminación; 2) Protocolos De Atención y Prevención Del Acoso, Hostigamiento Sexual y Discriminación Laboral; 3) Procedimientos de selección de personal con visión de igualdad y no discriminación; 4) cualquier otra iniciativa que tuviera la organización, que promueva la igualdad de género, la inclusión y la no discriminación.
4. La intención del acompañamiento consiste en construir un análisis estratégico para la OSC la cual deberá contemplar lineamientos, acciones, y/o plan o política de igualdad, inclusión y

no discriminación, que sean parte de acciones de difusión en materia de igualdad, diversidad, inclusión, derechos humanos, justicia y prevención de la violencia.

5. Tanto la persona facilitadora como la OSC deben tener presente que esta actividad tiene el objetivo que la organización lleve a cabo actividades de difusión para asegurar el conocimiento y aplicación de los lineamientos, acciones y/o plan o política de igualdad, inclusión y no discriminación.

#### MATERIALES:

Paquete de Solución en Género e Inclusión.

Paquete de Solución de Comunicación Social.

Protocolos De Atención y Prevención Del Acoso, Hostigamiento Sexual y Discriminación Laboral en las OSC Socias del Programa Para la Sociedad Civil de USAID.

Eje 4 de Género e Inclusión en la Herramienta Integrada de CSA (Diagnóstico de Capacidad Organizacional OCA).

#### RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LA ACTIVIDAD:

Es fundamental considerar que las organizaciones ya cuentan con experiencias y capacidades en materia de comunicación. El presente proceso tiene el objetivo de recuperar dichos aprendizajes. Por medio de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA se podrá identificar aspectos relevantes orientados para visibilizar prácticas de comunicación y difusión de la OSC con y/o sin perspectiva de género; posteriormente, con la información obtenida, se pueden promover acciones afirmativas que permitan incorporar el enfoque de género para la inclusión laboral sin discriminación en estrategias de comunicación y difusión.

TIEMPO: 120 minutos

## V. REFERENCIAS

Capacity Development 2.0, USAID Learning Lab, 2017.

Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Instituto Nacional de las Mujeres de México, 2018.

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

Local Systems: A Framework for Supporting Sustained Development. USAID Learning Lab, April 2014.

Paquete de Solución en Género e Inclusión. El Programa para la Sociedad Civil de USAID, 2020.

Paquete de Solución de Comunicación Social. El Programa para la Sociedad Civil de USAID, 2020.

Protocolos De Atención y Prevención Del Acoso, Hostigamiento Sexual y Discriminación Laboral en las OSC Socias del Programa Para la Sociedad Civil de USAID, 2020.

## VI. ANEXOS

### EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

**NOTA:** Por favor, reflexiona en base a las preguntas que a continuación se mencionan. Siéntete en libertad de expresar los conocimientos y/o reflexiones que tienes en base a las mismas.

1. ¿Existe una política explícita en materia de género que considere la diversidad sexo genérica, racial, intercultural, por edad, condición de salud, estatus migratorio o cualquier otro motivo que contrarreste la discriminación?

A) Completa    B) Suficiente    C) Insuficiente    D) En absoluto

2. ¿La organización lleva a cabo prácticas laborales a favor de poblaciones históricamente excluidas (¿mujeres, diversidad sexual, personas con discapacidad, indígenas, privadas de su libertad)?

Sí o No                      ¿Por qué?

3. ¿Consideras que en la Organización en la que trabajas debería existir una política de igualdad laboral? ¿Por qué?

4. Para ti, ¿cuáles crees son los beneficios de contar con un ambiente de trabajo libre de discriminación?

5. ¿Qué acciones te gustaría que tú centro de trabajo lleve a cabo para fomentar los derechos humanos laborales desde una perspectiva de género para todas las personas que trabajan en la organización?

6. ¿Cuánta atención presta la organización para garantizar que las relaciones entre mujeres y hombres se basen en el respeto en el trabajo?

A) Bastante atención    B) Cierta atención    C) No la suficiente    D) En absoluto

7. ¿La organización cuenta con una política para atender, sancionar y prevenir el acoso y hostigamiento sexual laboral?

A) Sí                      B) No



## EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

1. Fecha:					
2. Facilitación					
3. Género:	<input type="radio"/> Femenino	<input type="radio"/> Masculino			
4. Rango de edad	<input type="radio"/> 15 a 29 años	<input type="radio"/> 30 a 44 años	<input type="radio"/> 45 a 59 años	<input type="radio"/> 60 y más	
5. Nivel	<input type="radio"/> Dirección	<input type="radio"/> Medio	<input type="radio"/> Operativa		
6. Sobre la logística	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
6.1 El horario fue adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.2 La sede fue adecuada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3 La organización y coordinación fueron adecuadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4 Los materiales utilizados fueron adecuados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.5 Los recursos pedagógicos fueron adecuados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Sobre los ponentes/facilitadores	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
7.1 Tienen un dominio de los temas y contenidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.2 Desarrollaron correctamente las actividades y dinámicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.3 Fomentaron la participación de todas las personas que asistieron al taller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.4 Abordaron los temas con un lenguaje claro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.5 Proporcionaron momentos de reforzamiento del aprendizaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Sobre el contenido del taller	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
8.1 Se presentaron claramente los objetivos del taller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.2 Se presentó la agenda y programa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.3 Se establecieron acuerdos para el trabajo en grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.4 Los temas que se abordaron cubrieron el objetivo del taller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.5 Las actividades y dinámicas realizadas en el taller fueron las adecuadas para el entendimiento del objetivo del taller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.6 Los contenidos del taller fueron los adecuados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Posterior al taller	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
9.1 El contenido del taller me será útil en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.2 El contenido del taller me será útil en mi ámbito personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.3 El contenido del taller fortalecerá el trabajo en la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Comentarios, si tienes algún comentario que deseas compartir, agrégalo en las siguientes líneas:



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



**GUÍA INSTRUCCIONAL PARA LA  
FACILITACIÓN DEL PAQUETE DE  
SOLUCIÓN DE:**

**GÉNERO E INCLUSIÓN**

**PROGRAMA PARA LA SOCIEDAD  
CIVIL DE USAID**

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

## DATOS GENERALES

Nombre de la actividad	Paquete de Solución en Género e Inclusión del Programa para la Sociedad Civil de USAID.
Objetivo general del paquete de solución	Desarrollar capacidades de formación para la incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión organizacional, con la intención de construir una conciencia de género y la igualdad laboral en los centros de trabajo.
Objetivos específicos del paquete de solución	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar los estándares de la Herramienta Integrada de Autodiagnóstico de CSA para la incorporación de la perspectiva de género en la osc.</li> <li>2. Proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos.</li> <li>3. Desarrollar capacidades de formación para incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión organizacional, con la intención de construir una igualdad laboral e incluyente en los centros de trabajo.</li> <li>4. Promover objetivos, estrategias y acciones afirmativas en la cultura organizacional de las osc.</li> </ol>
Contenido temático	<p>La incorporación de la perspectiva de género e inclusión en las osc por medio del Programa para la Sociedad Civil tiene el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres que las conforman. Es por ello que el presente Paquete de Solución tiene la intención de promover los principios de igualdad, no discriminación y derechos humanos desde una perspectiva de género e inclusión en la cultura organizacional de las osc mediante cinco ejes contemplados en el OCA:</p> <p>Módulo 1. Sensibilización en género e inclusión.  Módulo 2. Políticas de igualdad en género e inclusión.  Módulo 3. Implementación.  Módulo 4. Protocolos de actuación.  Módulo 5. Difusión.</p>

ENCUADRE				
	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO TOTAL
Presentación y bienvenida	<ul style="list-style-type: none"> <li>La persona facilitadora se presenta ante el grupo diciendo su nombre, institución, objetivo del Programa para la Sociedad Civil de USAID de forma expositiva.</li> </ul>	Presentación PowerPoint.	5 min	
Presentación del programa de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menciona que el Paquete de Solución está planteado desde un enfoque constructivista, en donde se realizarán técnicas de diálogo - discusión, grupales, expositivas y trabajo en equipo.</li> <li>La persona facilitadora menciona el objetivo general y los objetivos particulares del Paquete de Solución en Género e Inclusión.</li> </ul>	Equipo de cómputo. Presentación PowerPoint.	5 min	10 min
Presentación de las y los participantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>A continuación, se realiza la actividad de aprendizaje llamada “Encuadre”, que sirve para que las personas participantes de la osc se presenten, por lo que se realizará a través de la <b>Técnica grupal “Presentándonos”</b> que se describe puntualmente en el manual con recursos didácticos.</li> </ul>	Etiquetas, plumones, cinta, tarjetas.	15 min	25 min
Expectativas y ajuste de expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>La facilitadora pregunta a los/las participantes cuáles son sus expectativas del Paquete de Solución en Género e Inclusión; reparte tarjetas de colores y pide que escriban dos expectativas y después se comentan en plenaria. Se realiza el ajuste de expectativas si aparece alguna que no tenga que ver con el objetivo del Paquete de Solución.</li> <li>De acuerdo con las expectativas se les menciona los beneficios del Paquete de Solución en Género e Inclusión para su aplicación en el ámbito laboral de la osc.</li> </ul>	Tarjetas, plumones de colores, cinta masking tape.	5 min	30 min

<p>Reglas grupales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona facilitadora invita a las y los participantes a generar acuerdos para la buena convivencia en los espacios de aprendizaje, para esto es necesario crear reglas grupales, por lo que se les invita en especial a: emplear un lenguaje no sexista al momento de participar, hablar en primera persona y participar en un ambiente de respeto a los aportes/opiniones de las y los participantes de la osc.</li> <li>• Mediante una lluvia de ideas, se pregunta al grupo que otras reglas les parece necesarias para crear espacios de aprendizaje; se van apuntando en un rotafolio. Se sugiere que las aportaciones sean visibles todo el tiempo de intervención.</li> </ul>	<p><i>Equipo de cómputo, presentación PowerPoint, rotafolios, plumones.</i></p>	<p>5 min</p>	<p>35 min</p>
<p>Forma de medir el aprendizaje</p>	<p>La persona facilitadora podrá utilizar instrumentos de evaluación para medir el aprendizaje de las y los participantes de osc para la aplicación del Paquete de Solución en Género e Inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una evaluación Diagnóstica que tiene como objetivo conocer el nivel de conocimiento que tienen los y las participantes sobre el objetivo del Paquete de Solución.</li> <li>• Al finalizar el taller se aplicará una evaluación de Satisfacción para conocer la opinión de los/las participantes sobre la logística, la facilitadora, la metodología y los contenidos del Paquete de Solución en Género e Inclusión.</li> </ul> <p><b>Dichos instrumentos se incluyen en el Manual con recursos didácticos que acompaña al paquete de solución de género e inclusión.</b></p>	<p><i>Rotafolio, Laptop, pantalla, cañón,</i></p>	<p>5 min</p>	<p>40 min</p>

## DESARROLLO

### MÓDULO I. SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO E INCLUSIÓN

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

CONCEPTOS	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO DE LA ACTIVIDAD
<p>Conciencia de género</p> <p>Sistema sexo - género</p> <p>Roles</p> <p>Estereotipos de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica expositiva.</li> <li>• Se realiza la introducción del tema presentando los conceptos básicos de género: conciencia de género, género, sexo, roles y estereotipos.</li> <li>• La persona facilitadora se enfocará en proponer capacidades a la osc para aplicar la perspectiva de género e inclusión en la cultura organizacional para promover la igualdad y la no discriminación, principios que tienen como base el reconocimiento y aceptación a las diferencias:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover el principio de igualdad sustantiva, así como de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de las osc.</li> <li>- Operar un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación, la igualdad sustantiva y de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>- Proponer acciones de corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar para integrantes de las osc.</li> <li>- Gestionar Protocolos para las osc en prevención y atención de la violencia sexual y discriminación en el trabajo.</li> </ul> </li> <li>• Se llevará a cabo la Técnica Disposición al Cambio que se describe en el Manual con recursos didácticos.</li> </ul>	<p><i>Presentación PowerPoint, Equipo de cómputo, tarjetas.</i></p>	<p>2 horas</p> <p>120 minutos</p>

## MÓDULO 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

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

CONCEPTOS	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO DE LA ACTIVIDAD
<p>Uso del tiempo con perspectiva de género</p> <p>División sexual del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante la técnica <b>Reloj de 24 horas</b> que se describe en el Manual con recursos didácticos, la persona facilitadora podrá generar un análisis entre las y los participantes, donde se reconozca que el uso del tiempo entre mujeres y hombres, así como las actividades establecidas para el espacio público como privado, aunado a los estereotipos de género y la discriminación hacia distintas poblaciones históricamente excluidas, han tenido un efecto en la selección de los puestos de mayor poder de las organizaciones, así como en la división sexual del trabajo.</li> <li>A través de la técnica <b>Así fui</b>, que se describe en el Manual con recursos didácticos, se pretende analizar la manera en cómo la construcción cultural de género permea en las personas participantes en su infancia, juventud y adultez, para construir una base que permita la reflexión sobre los roles, así como los estereotipos sociales de género.</li> </ul>	<p><i>Presentación PowerPoint, rotafolios, cinta adhesiva, hojas blancas y plumones.</i></p>	<p>2 horas</p> <p>120 minutos</p>



## MÓDULO 3. IMPLEMENTACIÓN

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

CONCEPTOS	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO DE LA ACTIVIDAD
<p>Brechas de desigualdad</p> <p>Derechos humanos</p> <p>Igualdad</p> <p>Derechos laborales</p> <p>No discriminación</p> <p>Diversidad sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por medio de la técnica <b><u>La raíz de la discriminación</u></b>, misma que se detalla en el Manual con recursos didácticos, la persona facilitadora, fomentará la reflexión entre participantes de osc, sobre el efecto de los estereotipos de género en la selección, capacitación y ascenso de puestos de toma de decisión hacía poblaciones históricamente discriminadas.</li> <li>Al considerar la técnica <b><u>¿Cómo se encuentra mi organización?</u></b> la persona facilitadora generará un análisis sobre el conjunto de valores, creencias, conductas y normas compartidos por las personas que integran la organización y que les indica qué hacer, cómo hacerlo, hacía dónde camina la osc.</li> <li>A través de la técnica <b><u>Estructura de un plan de acción estratégico</u></b>, la persona facilitadora generará un ejercicio de plan para la osc, basado en cuatro aspectos: sistema, análisis, objetivos y estrategias.</li> </ul>	<p><i>Papeletas, cinta adhesiva, rotafolios y plumones.</i></p> <p><i>Hojas blancas y lápices.</i></p>	<p>2 horas</p> <p>120 minutos</p>

## MÓDULO 4. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

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

CONCEPTOS	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO DE LA ACTIVIDAD
<p>Violencia sexual laboral</p> <p>Discriminación en el trabajo</p> <p>Protocolo de actuación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por medio de la <b>técnica Slogan de la OSC</b>, misma que se encuentra en el Manual con recursos didácticos, las y los participantes podrán construir acciones de atención y prevención de la violencia sexual en el trabajo, conductas que transgreden los derechos sexuales y laborales de las personas que conforman una osc.</li> </ul>	<p>Presentación PowerPoint, rotafolios, cinta adhesiva, hojas blancas y plumones.</p>	<p>2 horas</p> <p>120 minutos</p>

## MÓDULO 5. DIFUSIÓN

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

CONCEPTOS	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO DE LA ACTIVIDAD
<p>Mecanismos de difusión: política de género e inclusión y/o de protocolos o lineamientos de igualdad, inclusión y no discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La persona facilitadora generará un <b>análisis estratégico</b> entre integrantes de osc, el cual se localiza con mayor profundidad en los recursos didácticos, para definir los mecanismos de difusión de información de la osc, donde se contemple la presencia de la perspectiva de género e inclusión como parte de la Política de Igualdad de la osc.</li> </ul>	<p>Presentación PowerPoint, rotafolios, cinta adhesiva, hojas blancas y plumones.</p>	<p>2 horas</p> <p>120 minutos</p>

TEMA	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	RECURSOS DIDÁCTICOS
Resumen General	<ul style="list-style-type: none"> <li>La persona facilitadora del Paquete de Solución menciona el resumen general de contenidos a través de una técnica expositiva, así como los temas importantes para reforzar el aprendizaje entre participantes.</li> </ul>	<i>Presentación PowerPoint, laptop.</i>
Aplicación de evaluación final	<ul style="list-style-type: none"> <li>La persona facilitadora aplica el “<i>Instrumento de la evaluación final</i>”, el cual reparte a cada uno de las/ los participantes y les pide que lean muy bien las instrucciones antes de contestar, les explica que esta evaluación final servirá para medir el aprendizaje final del Paquete de Solución.</li> </ul>	<i>Instrumentos de evaluación final.</i>
Elaboración de Compromisos	<ul style="list-style-type: none"> <li>La persona que facilita entrega a los y las participantes unas tarjetas para que escriban sus compromisos a partir de haber tomado este curso del Paquete de Solución en Género e Inclusión. Los y las participantes escriben sus respuestas y las mencionan en una plenaria.</li> </ul>	<i>Tarjetas de colores, pluma, lápiz.</i>
Acciones que promueven el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante una exposición la persona facilitadora menciona a los/las participantes que continúen aprendiendo a través del Repositorio Digital del Paquete de Solución en Género e Inclusión.</li> <li>La facilitadora otorgará un espacio para que las personas participantes escriban en tarjetas cuales fueron los logros de sus expectativas de los Módulos del Paquete de Solución en Género e Inclusión.</li> </ul>	<i>Presentación PowerPoint. PowerPoint, tarjetas, plumas.</i>
Agradecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>La persona que facilita agradece la participación a cada participante de la osc.</li> </ul>	