



## PROGRAMA ACADÉMICO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA DEL PLAN RECTOR DE CAPACITACIÓN: Programa Anual de Capacitación 2025

REQUERIMIENTO DE PROFESIONALIZACIÓN: Conocimiento

NIVEL DE DOMINIO: Básico

ÁREA DE PROFESIONALIZACIÓN: Capacidad técnica y conceptual

SUBÁREA DE PROFESIONALIZACIÓN: Capacidad técnica administrativa

CATEGORÍA: Perspectiva de género

TIPO DE ACTIVIDAD: Curso

TIPO DE PROGRAMA: Capacitación

MODALIDAD: Virtual asincrónica

SEDE: Plataforma Institucional de Capacitación a Distancia

PERIODO DE IMPARTICIÓN: Del 06 de mayo al 18 de mayo de 2025

DURACIÓN: 16 horas

HORARIO: El contenido estará disponible las 24 horas durante el periodo de impartición

PERFIL DE LA PERSONA PARTICIPANTE: Sustantivo y apoyo a la labor sustantiva

*"El presente material es de carácter académico, dirigido a las personas servidoras públicas de la Fiscalía General de la República que deseen participar en esta actividad de capacitación, por lo que queda prohibido su uso y reproducción por cualquier medio, para fines distintos a los establecidos."*



INSTRUCTORAS:

PRECISA CONSULTORÍA ESPECIALIZADA, S.C.

MARISOL NASHIELY RUIZ RUVALCABA

Egresada de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con un máster en Gobernanza y Derechos Humanos, y en Estudios Contemporáneos de América Latina por las Universidades Complutense de Madrid y Autónoma de Madrid.

Su experiencia profesional y formación se centran en los campos de derechos humanos, género y políticas públicas. Actualmente es la titular de la Unidad Especial de Género y Violencia contra la Mujer.

JOGIN ABREU VERA

Especialista en Políticas Públicas con Perspectiva de Género. Actualmente es consultora en Precisa, Medición Estratégicos, S.C.

YUNUEL CRUZ GUERRERO

Especialista en Estudios de Género y Gestión Gubernamental.

NAYELI SÁNCHEZ MACÍAS

Coordinadora de *spotlight* de la ONU mujeres.

OBJETIVO GENERAL:

Al finalizar el curso, las personas participantes serán capaces de identificar la importancia de incorporar la perspectiva de género, igualdad laboral, la no discriminación y la no violencia de género dentro de sus labores, con el fin de aplicar las herramientas técnico-prácticas en el diseño e impartición de actividades académicas con perspectiva de género como elemento fundamental en el proceso de formación y capacitación.

*"El presente material es de carácter académico, dirigido a las personas servidoras públicas de la Fiscalía General de la República que deseen participar en esta actividad de capacitación, por lo que queda prohibido su uso y reproducción por cualquier medio, para fines distintos a los establecidos."*



#### JUSTIFICACIÓN:

Dar cumplimiento a los mandatos jurídicos en materia de capacitación y aplicación de la perspectiva de género señalados en instrumentos de derecho internacional y nacional; por cuanto hace a la Ley de la Fiscalía General de la República en el artículo 4, donde señala que: "*...las personas servidoras públicas se registrarán por el principio de perspectiva de género...*", así como a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 40, numeral III; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 47, d), y el Programa de Trabajo del Acuerdo de Reconocimiento de Competencias, Entendimiento y Colaboración entre la Fiscalía General de la República y el Instituto Nacional de las Mujeres.

#### BENEFICIO INSTITUCIONAL:

Con la implementación de este curso contribuye a la formación del personal de la FGR en el fortalecimiento de los conocimientos, a través de la incorporación de la perspectiva de género como una herramienta de análisis, para lograr el desempeño de sus funciones en el marco de la igualdad laboral, la no discriminación y la no violencia de género.

#### METODOLOGÍA:

La actividad académica se lleva a cabo en un ambiente virtual didáctico, a través de la Plataforma Institucional de Capacitación a Distancia, en versión *Moodle*, diseñada para que las personas servidoras públicas autogestionen su proceso de formación en los horarios que más les convenga, dentro de un plazo establecido por el área coordinadora de la actividad académica.

La estrategia de enseñanza – aprendizaje se desarrolla mediante la exposición de los contenidos temáticos y ejercicios, con los que se pretende que el personal incremente sus conocimientos en la materia y con ello, se logre identificar, a través de la evaluación final, el nivel de comprensión adquirido. Adicionalmente, se sugiere el material de apoyo, así como las referencias para su consulta.

#### MATERIAL DE APOYO:

- ABC de género en la administración pública.
- Cero tolerancias al hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Cultura institucional y equidad de género en la administración pública.
- Directrices para una protección reforzada del personal en periodo de embarazo.
- La igualdad de género.
- La incorporación de la perspectiva de género. Conceptos básicos.

*"El presente material es de carácter académico, dirigido a las personas servidoras públicas de la Fiscalía General de la República que deseen participar en esta actividad de capacitación, por lo que queda prohibido su uso y reproducción por cualquier medio, para fines distintos a los establecidos."*



- Lineamientos para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad y adopción, como medidas complementarias de seguridad social en beneficio del personal de la Procuraduría General de la República.
- Lineamientos que establecen las condiciones de uso para la lactancia tanto por mujeres como por hombres.
- Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje.
- Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.

#### CONTENIDO TEMÁTICO:

#### Módulo 1. Fundamentos de la perspectiva de género.

- 1.1 ¿Por qué debemos transversalizar la perspectiva de género en el ámbito administrativo de la FGR?:
  - 1.1.1 Marco normativo.
- 1.2 Elementos fundamentales para entender la perspectiva de género:
  - 1.2.1 ¿Qué es el género y cómo incide en nuestra vida y entorno?
  - 1.2.2 Estereotipos y roles de género.
  - 1.2.3 Discriminación y tipos de discriminación.
  - 1.2.4 Derecho a la igualdad, y desigualdad de género.
  - 1.2.5 Violencia de género.
  - 1.2.6 Principales enfoques para garantizar la igualdad.
- 1.3 Transversalidad y transformación de los procesos administrativos:
  - 1.3.1 Transversalización de la perspectiva de género.
  - 1.3.2 Nivel técnico y nivel cultural de aplicación de la perspectiva de género.
  - 1.3.3 Medios para la transversalización de la perspectiva de género.

#### Módulo 2. Formación y capacitación con perspectiva de género.

- 2.1 La capacitación como medio para combatir o reproducir las discriminaciones y desigualdades.
- 2.2 Incorporando la perspectiva de género en la capacitación:
  - 2.2.1 La inclusión de la perspectiva de género en los procesos de formación.
  - 2.2.2 La capacitación especializada en género.
- 2.3 Aspectos clave en torno a la capacitación:
  - 2.3.1 Brechas de género en el acceso a la formación y capacitación.
- 2.4 Monitoreo y evaluación.

#### Módulo 3. Acciones transversales en el ámbito administrativo de la Fiscalía.

- 3.1 Identificación, prevención y atención de discriminaciones y violencias:

*"El presente material es de carácter académico, dirigido a las personas servidoras públicas de la Fiscalía General de la República que deseen participar en esta actividad de capacitación, por lo que queda prohibido su uso y reproducción por cualquier medio, para fines distintos a los establecidos."*



- 3.1.1 ¿Cómo se construye la discriminación y la desigualdad?
- 3.1.2 Manifestaciones de la discriminación en el ámbito laboral.
- 3.1.3 ¿Quiénes son las personas más discriminadas en México?
- 3.1.4 Diagnóstico para la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres.
- 3.1.5 ¿Qué podemos hacer para prevenir y contrarrestar la discriminación?
- 3.2 Identificación de la violencia laboral:
  - 3.2.1 Violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual:
    - 3.2.1.1 Hostigamiento y acoso sexual.
  - 3.2.2 Buenas prácticas para prevenir y atender la discriminación, la violencia, el hostigamiento y acoso sexual (HAS):
    - 3.2.2.1 Comunicación libre de prejuicios y estigmas:
      - 3.2.2.1.1 Uso del lenguaje incluyente y no sexista.
      - 3.2.2.1.2 Desagregación de datos.
    - 3.2.2.2 Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal:
      - 3.2.2.2.1 Cultura institucional.

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN:

Las personas servidoras públicas para acreditar el curso y tener derecho a recibir constancia, deberán visualizar las exposiciones virtuales y obtener una calificación mínima de 7 en el examen final.

#### RECURSOS FINANCIEROS:

Propios de la Fiscalía General de la República

#### REFERENCIAS DE CONSULTA:

#### ARCHIVOS PDF:

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019, 12 de febrero). *Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*. OEA. [Archivo PDF]. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Cook, R. y Cusak, S. (2010). *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*. Universidad de Pennsylvania. [Archivo PDF]. [https://www.law.utoronto.ca/utfl\\_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf](https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Glosario de género*. [Archivo PDF]. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)

*"El presente material es de carácter académico, dirigido a las personas servidoras públicas de la Fiscalía General de la República que deseen participar en esta actividad de capacitación, por lo que queda prohibido su uso y reproducción por cualquier medio, para fines distintos a los establecidos."*



Lamas, M. (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. Programa universitario de estudios de género. Cuarta reimpresión. PUEG. [Archivo PDF]. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>

#### MANUALES:

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (s.f.). *Manual para el uso de lenguaje incluyente y con perspectiva de género*. [Archivo PDF]. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual\\_Lenguaje\\_Incluyente\\_con\\_perspectiva\\_de\\_g\\_nero-octubre-2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. Sexta reimpresión de la segunda edición. [Archivo PDF]. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101265.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf)

#### GUÍAS:

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Guía para el uso del lenguaje incluyente y no sexista*. [Archivo PDF]. <https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wp-content/uploads/GUIALINS2017.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Guía para transversalizar la perspectiva de género en la formación profesional*. OIT. [Archivo PDF]. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/gen\\_mdid.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/gen_mdid.pdf)

#### PÁGINA DE INTERNET:

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#:~:text=La%20ENDIREH%202021%20ofrece%20informaci%C3%B3n,laboral%2C%20comunitario%20y%20de%20pareja.>

"El presente material es de carácter académico, dirigido a las personas servidoras públicas de la Fiscalía General de la República que deseen participar en esta actividad de capacitación, por lo que queda prohibido su uso y reproducción por cualquier medio, para fines distintos a los establecidos."