

---

Estrategia de difusión interna de contenidos  
relativos a género, DDHH y no discriminación  
para la Unidad de Igualdad de Género y No  
Discriminación de la Secretaría de Energía

---

Documento de Trabajo



## Contenido

Presentación .....	2
Objetivos .....	3
Análisis del problema .....	4
Análisis de situación.....	5
Público Objetivo .....	6
Plan de trabajo y contenido de la estrategia de difusión .....	6
Micro sitio .....	30
Árbol del micro sitio.....	33
Calendarización.....	34
Anexos .....	35
a) Ficha técnica y de trabajo Cine- conversatorio.....	35
b) Encuesta de satisfacción de estrategia de difusión de contenido sobre género, no discriminación y derechos humanos .....	40
c) Normatividad (contenido para micro sitio).....	41
d) Características de las cápsulas informativas .....	43

**Estrategia de difusión interna de contenidos relativos a género, DDHH y no discriminación para la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación de la Secretaría de Energía (SENER)**

**Presentación**

Es responsabilidad del Gobierno Federal y por lo tanto de la Secretaría de Energía el incorporar a sus actividades cotidianas herramientas y acciones con la finalidad de institucionalizar la perspectiva de género, e incorporar los estándares internacionales de derechos humanos.

Para lograr un desarrollo más equitativo y democrático, es importante no solamente realizar cambios normativos, sino también erradicar todos aquellos tratos y actitudes que limitan el desarrollo de diversos grupos de la sociedad, con esa finalidad se diseñó esta estrategia de difusión interna de contenidos relativos a género, DDHH y no discriminación, que complementa diversas actividades realizadas por la Unidad de Igualdad de Género y no discriminación dentro de la SENER desde su creación en 2014.

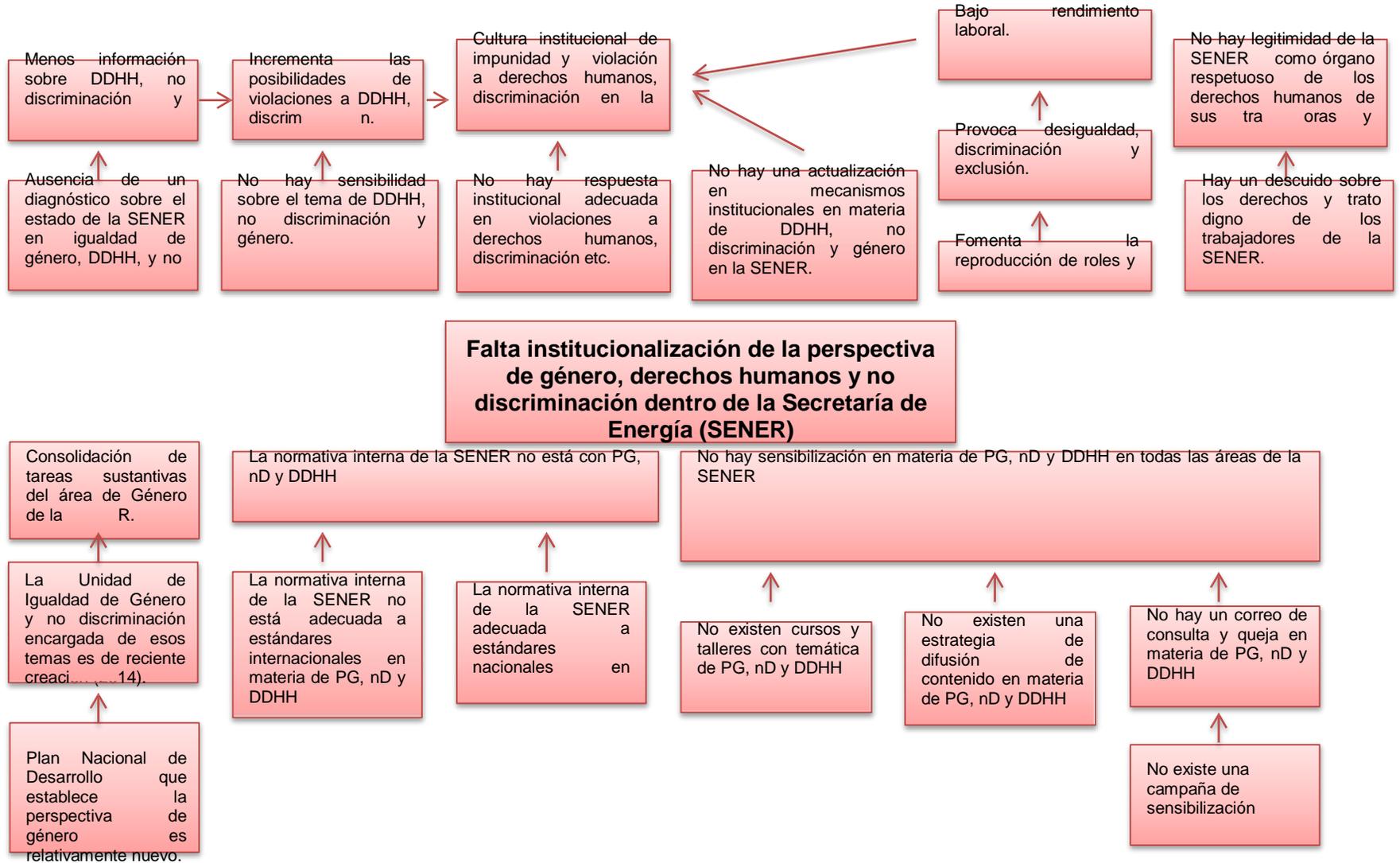
La difusión de estos temas se basa en la necesidad de otorgar a las trabajadoras y los trabajadores de la (SENER), las herramientas de conocimiento necesarias para que puedan, en el desarrollo de sus actividades cotidianas, tomar actitudes conscientes de respeto a los derechos humanos, no discriminación y perspectiva de género.

## **Objetivos**

Ayudar a la institucionalización de la perspectiva de género, no discriminación y el respeto a los derechos humanos dentro de la Secretaría de Energía (SENER).

- Diseñar una estrategia de difusión interna de contenidos relativos a género, derechos humanos y no discriminación que serán implementados por la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, con la finalidad de sensibilizar y crear cambios de comportamiento dentro de la cultura institucional de la SENER.
- Ayudar a crear una cultura organizacional de respeto a los derechos humanos, no discriminación y perspectiva de género.
- Posibilitar un clima de diálogo entre los trabajadores y trabajadoras de la SENER y la Unidad de Igualdad de Género y no Discriminación.

## Análisis del problema



## Análisis de situación

<p><b>Fortalezas</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existe un acercamiento previo por parte de los trabajadores y las trabajadoras a estos temas.</li><li>• Existe un esfuerzo previo por parte de la SENER de incorporar estas perspectivas en la capacitación de los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso.</li><li>• Existe recurso destinado a la incorporación de acciones relacionadas a estos temas.</li><li>• La Secretaría cuenta con una buena imagen al público externo.</li></ul>	<p><b>Debilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de capacitación en estos temas al 100% del personal.</li><li>• Poco personal en la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación.</li><li>• Falta de campaña integral permanente en materia de no discriminación, derechos humanos y género.</li><li>• No hay un análisis de la situación actual de los trabajadores y trabajadoras de la Secretaría de Energía en materia de género, no discriminación y derechos humanos.</li><li>• Pasividad de actores en toma de decisiones concernientes a estos temas.</li></ul>
<p><b>Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El contexto general externo es de Interés por los temas de derechos humanos, no discriminación y género.</li><li>• Cambios recientes en la normatividad que apoyan estas perspectivas.</li></ul>	<p><b>Amenazas</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cultura que propicia la reproducción de roles y estereotipos dentro y fuera de la SENER.</li></ul>

## **Público Objetivo**

### a. Público Objetivo Primario (POP):

Personal total de la Secretaría de Energía conformado por aproximadamente 829 trabajadoras y trabajadores; 379 mujeres y 450 hombres, establecidos en la única sede de la Secretaría, que se ubica en el Distrito Federal.

### b. Público Objetivo Secundario (POS):

Familiares y persona que no pertenecen a la SENER, pero que se encuentran en contacto con los trabajadores y trabajadoras de la Secretaría de Energía.

## **Plan de trabajo y contenido de la estrategia de difusión**

Esta estrategia de difusión interna de contenidos relativos a género, DDHH y no discriminación está compuesta de 12 acciones y 28 productos que se llevarán a cabo en el transcurso de un año, y tienen como finalidad contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación dentro de la Secretaría de Energía. Este proceso implica, entre otras cosas, la transformación de la cultura institucional.

Se pretende aportar a las y los trabajadores diversas herramientas de sensibilización para que logren modificar sus actitudes cotidianas involucrando estas perspectivas.

Al tratarse de una Secretaría, todas las herramientas o productos aquí presentados, harán uso de un tono comunicacional institucional, es decir se mantendrá un estilo profesional dentro de los procesos de comunicación, es importante evitar un tono de superioridad pues esto influye de manera negativa en la percepción de nuestro mensaje a través del público objetivo.

Los mensajes deben ser expresados por los distintos canales homogenizando el diseño de los diferentes productos, es decir usando los mismos colores, tipografía, logotipos etc.

Se reincorporaran acciones que ya se llevaban a cabo a través de la Unidad de Igualdad de Género y no discriminación, para lograr la efectiva recepción de nuestro mensaje. Es importante, no interrumpir los procesos de asimilación, para que nuestros esfuerzos se traduzcan en un cambio de actitudes y comportamiento, ya que las actividades o acciones sean continuas durante el periodo de duración de la estrategia (1 año), de esta manera se toma en cuenta personal de nuevo ingreso y se refuerza en el público objetivo primario los mensajes ya establecidos.

Algunas herramientas aquí diseñadas pueden ser permanentes (Boletín Virtual Institucional, Infografías, Micro sitio etc.), para dar al público objetivo una actualización constante de la situación en materia género, derechos humanos y no discriminación.

Estrategia de Difusión interna de contenido referente a Género, No Discriminación y Derechos Humanos			
Descripción	Esta estrategia servirá como introducción y seguimiento a los conceptos relacionados con género, no discriminación y derechos Humanos. Se distribuirán materiales y actividades con contenido específico, dinámico y conciso sobre los temas centrales de la estrategia.		
Objetivo	Contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos a través de la difusión de contenidos sobre dichos temas dentro de la Secretaría de Energía.		
Publico	Público Objetivo Primario; la totalidad de los y las trabajadoras de la SENER.		
Duración:	1 año		
	<table border="1"> <tr> <td>Carteles</td> <td> <p><b>Descripción:</b> <i>cuatro diseños</i>, cada uno de uno de los temas específicos de la estrategia (<i>género, no discriminación y derechos humanos</i>) y uno específico para conmemorar el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre).</p> <p>Diseños unificados en términos de colores (a excepción del diseñado para el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer que será naranja), logotipo, tipografía.</p> <p>Prestar especial importancia al aspecto visual de</p> </td> </tr> </table>	Carteles	<p><b>Descripción:</b> <i>cuatro diseños</i>, cada uno de uno de los temas específicos de la estrategia (<i>género, no discriminación y derechos humanos</i>) y uno específico para conmemorar el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre).</p> <p>Diseños unificados en términos de colores (a excepción del diseñado para el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer que será naranja), logotipo, tipografía.</p> <p>Prestar especial importancia al aspecto visual de</p>
Carteles	<p><b>Descripción:</b> <i>cuatro diseños</i>, cada uno de uno de los temas específicos de la estrategia (<i>género, no discriminación y derechos humanos</i>) y uno específico para conmemorar el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre).</p> <p>Diseños unificados en términos de colores (a excepción del diseñado para el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer que será naranja), logotipo, tipografía.</p> <p>Prestar especial importancia al aspecto visual de</p>		

Actividad/ Producto		los carteles (imágenes), pues es su principal virtud en términos de asimilación del mensaje por parte del Público Objetivo Primario (POP).
		<p><b>Contenido:</b></p> <p><b>Género: ¿Qué es el género?</b> Es el conjunto de ideas, representaciones y prácticas que una cultura desarrolla para construir lo que socialmente se considera normal para hombres y para mujeres.</p> <p><b>No discriminación: ¿Qué es la discriminación?</b> Es la distinción o exclusión que tiene como resultado obstaculizar o restringir el reconocimiento y goce de los derechos humanos.</p> <p><b>Derechos Humanos: ¿Qué son los Derechos humanos?</b> Son el conjunto de derechos y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano.</p> <p><b>25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer</b> En México 2 de cada 3 mujeres han sufrido violencia de género; trabajemos todos los días para que esto ya no suceda.</p> <p>Contendrá la <i>dirección del correo de consulta y queja</i>, que también forma parte de la estrategia de difusión (gendh@energia.gob.mx).</p>
		<b>Tono comunicacional:</b> Institucional Informativo
		<b>Ubicación:</b> Lugares concurrencia y tránsito por parte del Público Objetivo Primario (POP) y con gran visibilización dentro de la Secretaria de Energía (SENER), igualmente estará disponible en versión digital en el micro sitio.

		<p><b>Cantidad:</b> A delimitar de acuerdo a espacio (mínimo abarcar un 40% del espacio de la SENER).</p>
	<p>Folletos</p>	<p><b>Descripción:</b> se plantea realizar cuatro diseños de folletos, uno para cada uno de los temas de la estrategia (género, no discriminación y derechos humanos) y uno específico sobre acoso sexual y violencia.</p> <p>En este producto de la primera etapa de la campaña, se dará a conocer los contenidos básicos de género, no discriminación y derechos humanos explicados de manera más amplia y detallada.</p> <p>Prestar importancia al aspecto visual de los folletos. Unificar el folleto al resto de los productos de la estrategia en términos de colores, logotipo, tipografía etc.</p> <p><b>Contenido:</b>  <b>Género:</b>  <b>¿Qué sabes de género? Conceptos clave.</b>  <b>Derechos Humanos de las Mujeres:</b> Se habla de derechos humanos de las mujeres para señalar la desventaja histórica y desigualdades marcadas a través del tiempo. No significa que existen derechos solo para mujeres y no para hombres.</p> <p>La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres.</p> <p><b>Empoderamiento de las Mujeres.</b> Es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de reflexión, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.</p> <p><b>Perspectiva de Género:</b> herramienta conceptual</p>

		<p>que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por diferencias culturales asignadas.</p> <p><b>Transversalidad de la perspectiva de género:</b> significa incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se reproduzca la desigualdad de género.</p> <p><b>Institucionalización con perspectiva de género:</b> busca afectar diversos órdenes como la familia, el mercado, la educación y el Estado con cambios en las leyes, normas, instituciones públicas, creación de institutos de la mujer, transformación de procedimientos de diseño, ejecución y planeación de políticas públicas, desarrollo crítico de funcionarias y funcionarios públicos, contar con recursos presupuestarios y técnicos para lograr la <b>transversalización de la perspectiva de género.</b></p> <p><b>Sexo:</b> Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los clasifican como mujeres u hombres. (INMUJERES)</p> <p><b>Género:</b> conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que se considera normal en hombres (lo masculino) y normal en mujeres (lo femenino). (Con información de Marta Lamas, 2000)</p> <p><b>Estereotipos:</b> son creencias sobre las personas que se crean y comparten dentro de una cultura y sociedad, no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos, reflejan creencias sobre actividades, roles, rasgos.</p> <p><b>Roles de género:</b> Tarea o actividad que se espera desempeñe una persona según el sexo al que</p>
--	--	--

		<p>pertenece.</p> <p><b>División Sexual del Trabajo:</b> Categoría de análisis que permite captar y comprender la diferencia de responsabilidades y obligaciones entre hombres y mujeres, todas las sociedades construyen estas divisiones para organizar el reparto de tareas entre sus miembros.</p> <p><b>Igualdad:</b> principio de que todas las personas son iguales, implica la combinación de aspectos constitucionales y de justicia. Presupone llegar a la misma satisfacción de ciertas necesidades, el Estado debe proveer imparcialmente y en condiciones de igualdad la posesión y disfrute de derechos, así como la participación de cualquier persona en cualquier ámbito bajo la idea de que todas las personas tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por <b>estereotipos, roles de género o prejuicios.</b></p> <p><b>Equidad:</b> es un principio de justicia relacionado a la idea de <b>igualdad</b>, es poder ser igual en las diferencias, lo que significa que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Incluye el respeto a la diversidad y a la diferencia.</p> <p><b>Paridad:</b> Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. <i>Con información de INMUJERES</i></p> <p><b><u>No discriminación:</u></b></p> <p><b>¿Qué sabes sobre la discriminación?</b></p> <p><b>Discriminación:</b> La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo.</p> <p><b>Causas</b> La discriminación es causada por múltiples razones y refleja las desigualdades existentes en nuestra sociedad, como la pobreza, que impide a grandes grupos sociales tener condiciones de vida</p>
--	--	---

		<p>digna, o la inequidad, que impide a las mujeres su pleno desarrollo. La sociedad ha estigmatizado a ciertos grupos los cuales, por tanto, son más susceptibles de sufrir discriminación. Los y las adolescentes son un grupo de edad discriminado que a su vez ha aprendido a reproducir las formas de discriminación sociales que incluso pueden llegar a manifestarse con actos de violencia extrema. En nuestro país, y en el mundo en general, ha surgido desde hace tiempo una preocupación por concientizar a la población acerca de las diversas manifestaciones de la discriminación, a fin de promover la defensa y el respeto de los derechos humanos y garantizar el pleno desarrollo de las personas sin distinción alguna.</p> <p>Con información de: Manual de "Curso Taller, tú ¿cómo discriminas?"</p> <p><b>Efectos:</b> La discriminación deja profundas huellas en las personas que la han sufrido. Algunas de estas son:</p> <p>Viven como víctimas y dejan de ver sus cualidades, pues se les deteriora la autoestima. En algunos casos entran incluso en un estado de indefensión, en el cual no pueden hacer uso de sus recursos, no se responsabilizan de su propio desarrollo y culpan de sus problemas a quienes las dominan. Por otro lado, pueden creer que merecen o son responsables de la discriminación que reciben, ya que han internalizado como legítimos los estereotipos y prejuicios de la sociedad dominante. Tienden a aislarse con miras a evitar ser agredidas, y por este temor a la violencia suelen ceder sus espacios de crecimiento y oportunidades de desarrollo en favor de personas de otros grupos, aunque éstas posean menos capacidades. Pueden dejar de estudiar, solicitar atención médica, buscar mejores puestos de trabajo, asistir a lugares de esparcimiento, etcétera. Adoptan el papel que la sociedad les ha atribuido,</p>
--	--	---

		<p>es decir, reproducen el comportamiento estereotipado. Llegan incluso a renegar de sus características y adoptan las del grupo dominante, ocultan su pertenencia al grupo discriminado y ya no se identifican con la realidad a la que éste se enfrenta. Además, afectan a personas en su misma situación y a otras que están en grupos de mayor desventaja, contribuyendo a mantener al grupo dominante y a la discriminación.</p> <p>Se reafirman frente a la discriminación, esto es, resaltan las características propias del grupo para vivirse como superiores frente a quienes las oprimen. Esta superioridad las lleva a tratar a los demás con desprecio y a separarse radicalmente del resto de la sociedad, lo que mantiene su exclusión y la desigualdad social.</p> <p>Reconocen como injusta la situación en la que están y utilizan su fuerza para hacer válidos sus derechos y establecer condiciones de igualdad. Esta es una reacción que, aunque se presenta con menos frecuencia en las personas que sufren discriminación, realmente genera cambios a favor de la igualdad y la eliminación de estereotipos y prejuicios.</p> <p><b>Estereotipos:</b> son ideas simplificadas sobre lo que nos rodea; existen estereotipos positivos, neutros y negativos, dependiendo de la valoración social que se le dé a la característica atribuida.</p> <p><b>Prejuicios:</b> predisposición de tipo afectivo o emotivo, se trata de juicios que emitimos a partir de generalizaciones o sin tener suficiente conocimiento, no necesariamente son negativos, pues nos ayudan a organizar la información; sin embargo, como los adquirimos sin cuestionarlos pueden ser mal empleados o limitantes si no los modificamos a partir de las experiencias directas.</p> <p style="text-align: center;"><b>Queja</b></p> <p>- Personal: Dante #14, Colonia Anzures, Delegación Miguel Hidalgo, en el Distrito Federal.</p> <p>- Telefónica: 01 800 543 0033 y (55) 5262 1490 extensiones 5418, 5421 y 5423</p>
--	--	--

- Por escrito: en la Oficialía de Partes ubicada en Dante #14, P.B., Colonia Anzures, Delegación Miguel Hidalgo en el Distrito Federal.  
- Fax: (55) 5262 1490 extensión 5440  
- Correo electrónico: quejas@conapred.org.mx

Con información de CONAPRED

### **Derechos Humanos:**

#### **¿Qué sabes sobre Derechos Humanos?**

Los derechos humanos son el conjunto de derechos y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano.

El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos.

Los principios rectores de los derechos humanos son: universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

**Principio de Universalidad:** señala que los derechos humanos corresponden a todas las personas por igual.

**Principio de Interdependencia:** consiste en que cada uno de los derechos humanos se encuentran ligados unos a otros, de tal manera que el reconocimiento de uno de ellos , así como su ejercicio, implica necesariamente que se respeten y protejan todos.

**Principio de indivisibilidad:**

Quiere decir que disfrute de los derechos humanos sólo es posible en conjunto y no de manera aislada, ya que todos se encuentran estrechamente unidos.

**Principio de Progresividad:** Constituye una obligación del Estado para asegurar el progreso en el desarrollo constructivo de los derechos humanos, al mismo tiempo, implica una prohibición para el Estado respecto a cualquier retroceso de los derechos.

#### **¿Cuáles son las generaciones de los derechos humanos?**

**Primera generación** [siglo XVIII] Surgen con la

	<p>Revolución Francesa como rebelión contra el absolutismo del monarca. Se encuentra integrada por los denominados derechos civiles y políticos. Imponen al Estado respetar siempre los Derechos Fundamentales del ser humano (a la vida, la libertad, la igualdad, etc.)</p> <p><b>Segunda generación</b> [siglo XX] La constituyen los Derechos de tipo colectivo, los Derechos Sociales, Económicos y Culturales. Surgen como resultado de la Revolución Industrial, en México. La constitución de 1917 incluyó los Derechos Sociales por primera vez en el mundo. Constituyen una obligación de hacer del Estado y son de satisfacción progresiva de acuerdo a las posibilidades económicas del mismo.</p> <p><b>Tercera generación</b> [siglo XX-XXI] Se forma por los llamados Derechos de los Pueblos o de Solidaridad. Surgen en nuestro tiempo como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones, así como de los distintos grupos que la integran. (Con información de: Cuevas, Magdalena)</p> <p>El agrupamiento de los derechos humanos en generaciones no significa que algunos tengan mayor o menor importancia sobre otros pues todos ellos encuentran en la dignidad humana el principio y fin a alcanzar.</p> <p><b>La Declaración Universal de Derechos Humanos</b> Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Representa el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas</p>
--	---

		<p>progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros, como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.</p> <p>Establece en su primer artículo: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”</p> <p>Hay 10 órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos que supervisan la aplicación de los principales tratados internacionales de derechos humanos:</p> <p><a href="#">Comité de Derechos Humanos</a> (CCPR)  <a href="#">Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</a> (CESCR)  <a href="#">Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial</a> (CERD)  <a href="#">Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer</a> (CEDAW)  <a href="#">Comité contra la Tortura</a> (CAT)  <a href="#">Subcomité para la Prevención de la Tortura</a> (SPT)  <a href="#">Comité de los Derechos del Niño</a> (CRC)  <a href="#">Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares</a> (CMW)  <a href="#">Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad</a> (CDPD)  <a href="#">Comité contra las Desapariciones Forzadas</a> (CED)</p> <p>Con información de: <a href="http://www.un.org/es/index.html">http://www.un.org/es/index.html</a></p> <p><b><u>Acoso Sexual y violencia contra la mujer:</u></b>  <b>¿Qué sabes sobre Acoso sexual y violencia contra la mujer? Conceptos básicos.</b>  <b>Violencia de Género:</b> es todo acto de violencia basada en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico,</p>
--	--	---

		<p>incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada. (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.)</p> <p>Tanto mujeres como hombres pueden convertirse en víctimas y/o agresores de actos de violencia, sin embargo las mujeres tienen más probabilidades de ser víctima de ataques físico y homicidios perpetrados por conocidos, esto es en específico, <b>la violencia contra las mujeres.</b></p> <p><b>Tipos de violencia contra la mujer:</b> física, económica, psicológica, patrimonial, sexual.</p> <p>La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; (Fracción reformada DOF 20-01-2009)</p> <p><b>La violencia física.-</b> Es cualquier acto que infringe daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.</p> <p><b>La violencia patrimonial.-</b> Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;</p> <p><b>Violencia económica.-</b> Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus</p>
--	--	--

		<p>percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;</p> <p><b>La violencia sexual.-</b> Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (Artículo 6, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia)</p> <p><b>Hostigamiento (sexual):</b> Es toda acción dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo, provocando efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal.</p> <p><b>Acoso Sexual:</b> Es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella. (Artículo 13. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia)</p> <p><b>Formas de acoso sexual:</b> acoso laboral, acoso moral o psicológico y acoso sexual.</p> <p><b>Acoso laboral:</b> conocido como hostigamiento laboral o con el término <i>moobing</i>, es definido como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.</p>
--	--	---

		<p><b>Acoso moral o psicológico:</b> Tiene por finalidad someter a la víctima a través del afectamiento a su confianza y su autoestima por medio de humillaciones públicas, burlas, generación de confusión, incertidumbre y cuestionamiento de sus principios y valores.</p> <p><b>Acoso sexual:</b> Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Se produce en contextos donde el entorno no social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos. Es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.</p> <p><b>Causas del acoso sexual:</b> Existen diversos modelos explicativos del hostigamiento y acoso sexual (Be - dolla, 1998), Modelo biológico-natural: También ha sido nombrado motivacional. Su argumento principal es que el hostigamiento y acoso sexual es resultado del impulso sexual masculino. Según este planteamiento, tanto los hombres como las mujeres se sienten naturalmente atraídos y, en consecuencia, es normal que existan comportamientos sexuales entre ellos. Niega que la intención de este tipo de violencia sea discriminar</p> <p>Modelo organizacional: De acuerdo con este modelo, la razón principal que origina el hostigamiento y acoso sexual es la estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas, pues favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado.</p> <p><b>Consecuencias:</b> Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas; Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño; Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la</p>
--	--	---

		<p>satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad (R. Moyer y A. Nath, 1998). Como otros tipos de violencia, el hostigamiento y acoso sexual repercute además en el tejido social: • Con relación a las empresas o instituciones: el ambiente laboral incide negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la víctima y de terceras personas, puede generar o ser un factor para el aumento de accidentes de trabajo o enfermedades. • Con relación a la sociedad: El acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático (Briones, 1992:94). Las características de las víctimas del hostigamiento y acoso sexual son: • Incapacidad para el afrontamiento. • El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa). • Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral. • La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva. • Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.</p> <p>Con información de INMUJERES  Contendrá la dirección del correo de consulta y queja, que también forma parte de la estrategia de difusión. (gendh@energia.gob.mx).</p> <p><b>Tono Comunicacional:</b> Institucional Informativo</p> <p><b>Ubicación:</b> Lugares de gran concurrencia y tránsito por parte del POP dentro de la SENER.</p> <p><b>Cantidad:</b> 3 diseños, 4000 folletos por tema aproximadamente (considerando el POP de 829).</p>
	Boletín Virtual Interno	<p><b>Descripción:</b> Publicación digital, de contenido informativo.  El contenido lleva formato periodístico (informativo).</p>

		<p>Filtrado por importancia, es decir lo más importante en las primeras páginas. Entre 2 y 8 páginas. Unificado al resto de los productos.</p> <p><b>Contenido:</b></p> <p><b>B1:</b> Elaborar textos tomando en cuenta la perspectiva de género o desde el punto de vista de derechos humanos: 4 febrero día mundial contra el cáncer y 20 febrero día mundial de la justicia social</p> <p><b>B2:</b> Elaborar textos tomando en cuenta la perspectiva de género o desde el punto de vista de derechos humanos: 1 marzo día contra la discriminación, 8 marzo día internacional de la mujer y 7 abril día mundial de la salud</p> <p><b>B3:</b> Elaborar textos tomando en cuenta la perspectiva de género o desde el punto de vista de derechos humanos : 15 mayo día internacional de la familia</p> <p><b>B4:</b> Elaborar textos tomando en cuenta la perspectiva de género o desde el punto de vista de derechos humanos : 11 julio día mundial de la población y 12 agosto día internacional de la juventud</p> <p><b>B5:</b> Elaborar textos tomando en cuenta la perspectiva de género o desde el punto de vista de derechos humanos : 8 septiembre día internacional de la alfabetización y 2 octubre día internacional de la no violencia</p> <p><b>B6:</b> Elaborar textos tomando en cuenta la perspectiva de género o desde el punto de vista de derechos humanos : 25 de noviembre día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer y 3 diciembre día internacional de las personas con discapacidad</p> <p>Contendrá la dirección del <i>correo de consulta y queja</i>, que también forma parte de la estrategia de difusión.</p> <p><b>Tono Comunicacional:</b> Institucional Informativo</p>
--	--	---

		<p><b>Ubicación:</b> Digital, envío por correo electrónico al POP.</p>
		<p><b>Cantidad :</b> 6 boletines virtuales en un periodo de 12 meses (periodicidad bimestral)</p>
Cursos/ Talleres/ conferencias		<p><b>Descripción:</b> Es fundamental para la institucionalización de la perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos capacitar y sensibilizar a las y los trabajadores en dichos temas, los talleres, cursos y conferencias representan herramientas útiles para transmitir conocimientos y aprendizaje por parte de expertos.</p>
		<p><b>Contenido:</b> Género, No discriminación y Derechos Humanos.</p>
		<p><b>Tono Comunicacional:</b> N/A</p>
		<p><b>Ubicación:</b> Espacio a determinar por la Unidad de Igualdad de género y no discriminación de la SENER</p>
		<p><b>Cantidad :</b> A delimitar por la Unidad de Igualdad de género y no discriminación de la SENER, se recomienda uno al mes</p>
Cine-conversatorio		<p><b>Descripción:</b> La finalidad de esta actividad, es ayudar a establecer una dinámica de reflexión entre los y las trabajadoras de la SENER a través de casos específicos. Se deberá entregar antes de iniciar la película fichas de trabajo con los temas o conceptos a tratar, para que los participantes tengan más bases para iniciar una dinámica de intercambio de opiniones informadas.</p>
		<p><b>Contenido:</b> (ficha técnica y de trabajo en anexo a) M1: A las cinco de la tarde M2: Las mujeres de verdad tienen curvas M3: La Bicicleta verde M4: Miss Escaparate (documental)</p>

		<p>M5: El Color purpura  M6: Historias cruzadas  M7: Billy Elliot  M8: Filadelfia  M9: Salaam Bombay  M10: Yo soy Sam  M11: La vida es Bella  M12: La jaula de oro</p>
		<b>Tono Comunicacional:</b> N/A
		<b>Ubicación:</b> Espacio a determinar por la Unidad de Igualdad de género y no discriminación de la SENER
		<b>Cantidad:</b> A delimitar por la Unidad de Igualdad de género y no discriminación de la SENER, se recomienda una sesión al mes.
	Tablón de anuncios	<p><b>Descripción:</b> la estrategia determina como productos carteles, infografías etc. Este espacio estará diseñado específicamente para que los productos antes mencionados sean colocados y por ende reconocidos por los empleados y las empleadas de la Secretaría como un lugar informativo. Es de actualización periódica.</p>
		<b>Contenido:</b> N/A
		<b>Tono Comunicacional:</b> N/A
		<b>Ubicación:</b> Lugar de mayor concurrencia y tránsito por parte del Público Objetivo Primario (POP) dentro de la SENER (puede ser cerca de la recepción o la entrada).
		<b>Cantidad:</b> uno por edificio de la SENER.
	Protectores de pantalla/ fondos	<p><b>Descripción:</b> Usando los mismos diseños de los carteles (un diseño por tema), se pretende reforzar</p>

de escritorio	<p>en el POP las definiciones básicas de los temas de la estrategia. Al tratarse de una herramienta de difusión no intrusiva, no interfiere con las actividades cotidianas del POP.</p>
	<p><b>Contenido:</b> (Véase carteles)</p> <p>Contendrá la dirección del correo de consulta y queja, que también forma parte de la estrategia de difusión.</p>
	<p><b>Tono Comunicacional:</b> Institucional informativo</p>
	<p><b>Ubicación:</b> En todos los equipos de cómputo dentro de las instalaciones del a SENER</p>
	<p><b>Cantidad:</b> 3 diseños (no discriminación, género, derechos humanos) en la totalidad de los equipos de cómputo de la SENER.</p>
Capsulas informativas	<p><b>Descripción:</b> Cápsulas informativas resultado de una entrevista con <i>Sissy Larrea</i>, Asesora de Género de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE).</p>
	<p><b>Contenido:</b> perspectiva de género, importancia de la sensibilización en materia de género, relación género y energía etc. (más información anexo c)</p>
	<p><b>Tono Comunicacional:</b> NA</p>
	<p><b>Ubicación:</b> Se transmitirán antes del inicio de conferencias, talleres, ponencias etc., igualmente se podrán consultar en el micro sitio.</p>
	<p><b>Cantidad :</b> 10 cápsulas sobre diversos temas relacionados a género y energía</p>
Infografías	<p><b>Descripción:</b> Las infografías permiten dar a conocer de manera simplificada temas complejos,</p>

		<p>pues se hace uso de imágenes, graficas etc. Como elementos de apoyo, se realizarán seis en el periodo de un año. Es importante hacer uso de datos estadísticos y/o comparativos.</p>
		<p><b>Contenido:</b>  <u>I1: Género</u>  Del total de 1.4 billones de personas que viven en pobreza en el mundo, el 60% son mujeres.  Dos tercios de los 960 millones de los analfabetos son mujeres y de los 130 millones que no asisten a la escuela el 70% son niñas.  Las mujeres rurales emplean 18 horas al día en las tareas a ellas encomendadas socialmente, frente a las 12 que los hombres trabajan. En las zonas urbanas, las mujeres trabajan 15 horas y 10 los hombres. Esto habla de una pobreza de tiempo para educarse, capacitarse o descansar.  Según el Banco Mundial, los hombres ganan en promedio un 17 % más que las mujeres por igual trabajo.  Los afrodescendientes e indígenas ganan 28% menos que los mestizos.  Las mujeres producen el 80% de los alimentos en África, el 60% en Asia y el 40% en América pero son dueñas de menos del 1% de la tierra.  Las mujeres son las principales <i>usuarias de energía</i>, ya sean por sus distintas tareas productivas o por su trabajo doméstico no remunerado.</p> <p>Con información de OLADE <a href="http://www.olade.org/sectores/genero-y-energia/">http://www.olade.org/sectores/genero-y-energia/</a></p> <p><u>I2: Discriminación</u>  1 de marzo <i>Día Internacional para la Cero Discriminación</i>  ¿Qué es la Discriminación? La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido</p>

		<p>a determinada persona o grupo.  Cuatro de cada diez personas opinan que a la gente se le trata de forma distinta según su tono de piel.  En México existen 7 millones de indígenas y 450 mil afroamericanos, que por su raza o color de piel son discriminados en nuestro país.  Grupos en Situación de Discriminación: Adultos Mayores, Afrodescendientes, Creencias Religiosas, Etnias, Migrantes y Refugiados, Mujeres, Niñas y niños, Personas con Discapacidad, Personas que viven con VIH, Diversidad Sexual, Jóvenes, Trabajadoras del Hogar.</p> <p>Con información de: Conapred</p> <p><u>I3: Derechos humanos</u>  10 de diciembre, día internacional de los derechos humanos  ¿Qué son los Derechos humanos? son el conjunto de derechos y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano.  Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos.  Art 3 igualdad de goce de derechos entre hombres y mujeres  Art 6 derecho a la vida  Art 8 prohibida la esclavitud  Art 19 Libertad de expresión  Art 26 Igualdad ante la ley  Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales  Art. 6 derecho trabajo.  Art. 8 Libertad sindical  Art 9 Derecho a la seguridad social  Art 10 protección de la familia  Art 11 Derecho a un nivel de vida adecuado  Art 12 Derecho a la salud  Art 13 y 14 derecho a la educación</p>
--	--	--

		<p>Art 15 derecho a participar de la vida cultural  Con la Declaración Universal y los protocolos facultativos, estos dos Pactos Internacionales constituyen la Carta de Derechos Humanos.  Los estados tienen la obligación de: Respetar, proteger, garantizar y promover los DDHH.</p> <p>Con información de <a href="http://www.un.org/es/index.html">http://www.un.org/es/index.html</a></p> <p><b><u>I4: Violencia contra las mujeres</u></b>  25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.  en el 2011, el 46.1% por ciento de las mujeres mayores de 15 años declararon haber sido violentadas por su pareja.  La violencia de tipo emocional fue la más señalada por las mujeres 42.4%  El Estado de México es el que registró un mayor porcentaje de mujeres violentadas con 56.9 de mujeres en esta situación.  21 por ciento de mujeres que trabajan declaro haber sufrido algún incidente de discriminación en su lugar de trabajo.  Como principal incidente de discriminación las mujeres declararon tener menos oportunidades que un hombre para ascender en su lugar de trabajo.</p> <p>Con información de NEGI (2012). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011. Marco conceptual. México: INEGI, INMUJERES.</p> <p><b><u>I5: Grupos vulnerados (discriminación)</u></b>  <b>Adultos mayores</b>  En México hay 10.5 millones de personas mayores de 60 años, es decir 9 de cada 100 mexicanos.  <b>Afrodescendientes</b>  hasta 2009 en el país había 13 mil 38 migrantes caribeños y mil 637 africanos  La encuesta nacional sobre discriminación elaborada por el Conapred en 2010 obtuvo como</p>
--	--	---

		<p>resultados que el 23.3 por ciento de la población consultada no viviría con una persona de otra raza.</p> <p><b>Religiosos</b>  Datos del censo de 2010 indican que México tiene una población total de 112.3 millones de personas, 92.9 millones católica, 8.3 protestante, pentecostal, cristiano o evangélico.  2.5 millones dijeron ser parte de un grupo bíblico diferente a la evangélica (Adventistas del Séptimo Día, mormones y Testigos de Jehová), 5.2 millones ninguna religión.</p> <p><b>Etnias</b>  En 2011 el Conapred contabilizó 15.7 millones de personas aproximadamente pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas de México, sometidos a discriminación.</p> <p><b>Migrantes</b>  La Enadis establece que los migrantes son el tercer grupo más discriminado en México, sólo después de los indígenas y los homosexuales.</p> <p><b>Personas con discapacidad</b>  Censo de Población y Vivienda 2011, en México hay cinco millones 739 mil 270 personas con discapacidad (más de 5% de la población).</p> <p><b>Homosexuales</b>  Sólo 41.8 de los encuestados en la Endis aceptarían a una lesbiana viviendo en su casa, 42.5 por ciento a un homosexual.  Otros grupos comúnmente vulnerados son: trabajadoras domésticas, jóvenes, personas con VIH, niñas y niños.</p> <p><u>I6: Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)</u>  <a href="http://www.un.org/es/documents/udhr/">http://www.un.org/es/documents/udhr/</a></p>
		<b>Tono Comunicacional:</b> Institucional informativo
		<b>Ubicación:</b> Boletín Virtual Institucional, Micro sitio.

		<b>Cantidad:</b> seis, periodicidad bimestral.
	Correo de consulta y queja	<p><b>Descripción:</b>  (sugerencia de correo: gendh@energia.gob.mx).  Es necesario crear dinámicas de intercambio; que nuestro mensaje no solo llegue a los receptores sino que provoque cambios de actitudes, debate etc.  La creación de un correo de consulta y queja responde a la importancia de conocer los alcances de nuestras herramientas y transmitir a los trabajadores y trabajadoras de la Secretaría de Energía y el Interés de la Unidad de Igualdad de Género y no discriminación de tomar en cuentas sus opiniones y quejas.  Revisión periódica, preferentemente diario.  Respuesta inmediata.</p>
		<b>Contenido:</b> N/A
		<b>Tono comunicacional:</b> Institucional cercano
		<b>Ubicación:</b> En línea
		<b>Cantidad:</b> uno

## **Micro sitio**

Un micro sitio es un espacio en línea de acceso inmediato, en el cual se podrá encontrar toda la información y los productos referentes a la estrategia de difusión.

Es importante delimitar la periodicidad de la revisión del contenido, se recomienda actualizarlo al menos una vez a la semana.

Se debe elaborar un diseño sencillo, fácil de utilizar para que nuestro POP no pierda tiempo buscando la información que necesita o se desanime en el proceso. ´

Se recomienda establecer la página de la estrategia (“Género, no discriminación y derechos humanos en la SENER”) como la página de inicio, es decir la que aparece automáticamente cuando abres el buscador por primera vez.

### **Diseño:**

La página de inicio debe tener el nombre del micro sitio (“Género, no discriminación y derechos humanos en la SENER”), es decir esto debe ser lo primero que vea el POP al entrar, igualmente se encontrará en la página principal, pero en segundo plano la dirección del correo de consulta y queja, que también forma parte de la estrategia de difusión. Es necesario unificar el micro sitio con el resto de los productos en términos de logotipos, tipografía, uso de color etc. Para que se distinga que pertenece a la misma estrategia y que tiene un fin común.

Estará compuesto de 5 pestañas: conceptos, normativa, conoce más, material extra y SENER.

Las primeras pestañas tendrán tres sub secciones: a) género, b) discriminación, c) derechos humanos con los conceptos básicos de cada tema manejados en los términos de referencia.

La segunda pestaña contendrá la normativa sobre cada uno de los temas dividida en nacional e internacional (se podrá encontrar en anexo c).

La tercer pestaña titulada *conoce más*, tendrá las subsecciones de infografías, las de notas con las notas que se realizarán con contenido referente a los temas principales y las notas realizadas a propósito de los días internacionales marcados por la ONU, y la sección de videos que se elaboraron a partir de una entrevista con Sissy Larrea, asesora de género de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE).

En material extra encontraremos la pestaña de *páginas de consulta* con las ligas a página referentes a los temas que estamos tratando en la estrategia (INMUJERES, CONAPRED, ONU etc.) y la pestaña de *lecturas de interés* en donde podemos encontrar lecturas para profundizar en los mismos temas (Género: Guía sobre *Género y Energía de OLADE*, *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje de Conapred*, Derechos Humanos: Informes anuales de Amnistía Internacional, etc.)

Por último en el apartado de la SENER podremos encontrar misión, visión, y una pequeña justificación de la estrategia de difusión de contenido en materia de género no discriminación y derechos humanos.

Los días naranja (25 de cada mes) al acceder al sitio debe aparecer una ventana emergente con la leyenda:

*25 de (mes) El día naranja es un día para actuar y contribuir a eliminar la violencia contra mujeres y niñas. ¿Cómo has ayudado hoy?*

### **Accesibilidad:**

Las pautas de accesibilidad para el contenido web (WCAG) 2.0 elaboradas por el El World Wide Web Consortium, fueron aprobadas en el 2012 como estándar internacional para la elaboración de contenidos digitales accesibles para personas con discapacidad.

Para la ejecución de algunas de estas pautas se necesita el trabajo tanto de un creador de contenidos, como de un programador.

Algunas recomendaciones basadas en dicho documento son:

- Incluir un lector de pantalla que verbalice un texto alternativo que proporcione información extra para describir lo que está presente en la pantalla (aplicación de software).
- Proporcionar alternativas textuales de descripción para todo contenido no textual (videos, botones, gráficas, imágenes).
- Todo contenido escrito deberá contener un audio respectivo.
- Todo contenido escrito deberá contener una Interpretación en lenguaje de señas (en video).
- Proporcionar alternativas sincronizadas al contenido multimedia (subtítulos a videoclips).
- Los colores utilizados para desplegar información en la página deberán contrastar de modo que el esfuerzo visual sea mínimo.
- Cualquier información presentada con un color debe también estar disponible sin el color.
- Todas las funciones deben poder ser invocadas desde el teclado.
- Se debe proporcionar la alternativa de cambio de tamaño de texto hasta un 200 por ciento.

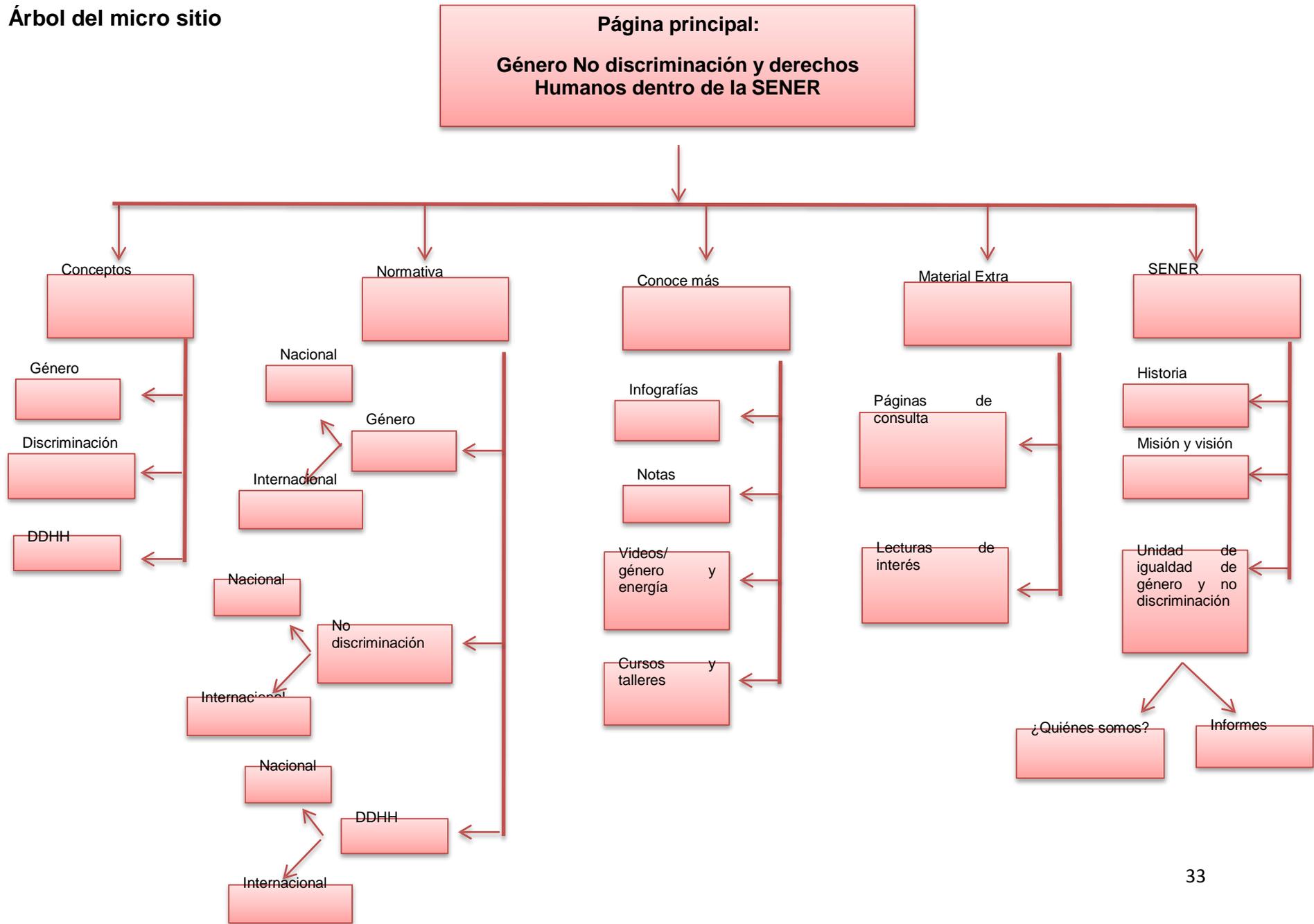
Se pueden encontrar las especificaciones técnicas en este enlace:  
<http://www.sidar.org/traducciones/wcaq20/es/>

**Periodicidad:**

Se recomienda monitorear el contenido de la página web de manera recurrente, pues en esta herramienta la vigencia de los datos o productos proporcionados es fundamental.

**Tono Comunicacional:** Institucional Informativo.

# Árbol del micro sitio



## Calendarización

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
<b>I. Planeación y diseño</b>												
Revisión de estrategia de difusión												
Elaboración de cronograma de talleres/ cursos/ conferencias												
Coordinación con áreas involucradas												
Diseño de micro sitio												
<b>II. Producción de materiales</b>												
Contacto y programación de talleres/ cursos/ conferencias	N/A											
Diseño e impresión de materiales												
Diseño de Boletín Virtual Interno												
<b>III. Ejecución y realización</b>												
Distribución de materiales impresos												
Envío de Boletín Virtual Interno												
Ejecución de micro sitio												
Ejecución de talleres/ cursos/ conferencias	N/A											
Evaluación y monitoreo de actividades												

## Anexos

### a) Ficha técnica y de trabajo Cine- conversatorio

<b>Título:</b>	A las cinco de la tarde
<b>Año:</b>	2003
<b>Director:</b>	Samira Makhmalbaf
<b>País:</b>	Irán, Francia.
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p><b>Art 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.</li> <li>2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.</li> <li>3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.</li> </ol>

<b>Título:</b>	Las mujeres de verdad tienen curvas
<b>Año:</b>	2002
<b>Director:</b>	Patricia Cardoso
<b>País:</b>	EE.UU.
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p><b>Estereotipos:</b> son creencias sobre las personas que se crean y comparten dentro de una cultura y sociedad, no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos, reflejan creencias sobre actividades, roles, rasgos.</p>

<b>Título:</b>	La Bicicleta verde
<b>Año:</b>	2013
<b>Director:</b>	Haifaa Al Mansour
<b>País:</b>	Arabia Saudí , Alemania
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p><b>Derechos de las mujeres:</b> No hay derechos diferentes para hombres y mujeres, pero hay condiciones por las cuales las mujeres no pueden hacer realidad el ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.</p>

<b>Título:</b>	Miss escapatate (Documental)
<b>Año:</b>	2011
<b>Director:</b>	Jennifer Siebel Newsom
<b>País:</b>	Estados unidos
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p>“Los medios de comunicación pueden perpetuar la subordinación de las mujeres o bien, jugar un rol primordial en la promoción de los derechos de la mujer.” In straw, 2005</p> <p><b>Roles de género:</b> son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Por ejemplo, tradicionalmente se ha asignado a los hombres roles de políticos, mecánicos, jefes, etc., es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de amas de casa, maestras, enfermeras, etcétera (rol reproductivo).</p>

<b>Título:</b>	El Color purpura
<b>Año:</b>	1985
<b>Director:</b>	Steven Spielberg
<b>País:</b>	E.U.A.
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p><b>Violencia de Género:</b> Todo acto de violencia basada en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.</p> <p><b>La violencia psicológica.</b> Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.</p> <p><b>La violencia física.-</b> Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.</p>

<b>Título:</b>	Historias cruzadas
<b>Año:</b>	2011
<b>Director:</b>	Tate Taylor
<b>País:</b>	EE.UU.
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p><b>Discriminación:</b> distinción o exclusión que, por acción u omisión, tenga por resultado obstaculizar, restringir e impedir el reconocimiento</p>

	<p>y goce de los derechos humanos.</p> <p>Discriminamos cuando otorgamos mayor valor a nuestras características, que están validadas socialmente, y devaluamos las características de los otros con el fin de ponerlos en una situación de inferioridad para poder dominarlos. Discriminar es una forma violenta de reaccionar frente a la diversidad, pues existe un abuso de poder que se traduce en dominio y sometimiento. (Conapred)</p>
--	---

<b>Título:</b>	Billy Elliot
<b>Año:</b>	2000
<b>Director:</b>	Stephen Daldry
<b>País:</b>	Reino Unido
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p>La masculinidad no es una cualidad esencial y estática, sino una manifestación histórica, una construcción social y una creación cultural que cambia de acuerdo con el espacio, tiempo y una sociedad determinada.</p> <p>Es la forma aceptada social y culturalmente de ser un varón en un tiempo y espacio concreto.</p>

<b>Título:</b>	Filadelfia
<b>Año:</b>	1993
<b>Director:</b>	Jonathan Demme
<b>País:</b>	Estados Unidos
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p><b>Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b></p> <p>“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”</p>

<b>Título:</b>	Salan Bombay
<b>Año:</b>	1988
<b>Director:</b>	Mira Nair
<b>País:</b>	India, Francia, Reino Unido
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p><b>Art 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b></p> <p>“Toda persona tiene derecho a un <i>nivel de vida adecuado</i> que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias</p>

	independientes de su voluntad.”
--	---------------------------------

<b>Título:</b>	Yo soy Sam
<b>Año:</b>	2001
<b>Director:</b>	Jessie Nelson
<b>País:</b>	Estados Unidos
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p>Todos los miembros de la sociedad tienen los mismos derechos humanos, que incluyen derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, es decir no hay derechos específicos para las personas con discapacidad.</p> <p>“las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad)</p> <p><b>Art 1 constitucional:</b></p> <p>“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”</p>

<b>Título:</b>	La vida es bella
<b>Año:</b>	1997
<b>Director:</b>	Roberto Benigni
<b>País:</b>	Italia
<b>Ficha de trabajo:</b>	<p><b>Causas de la Discriminación</b></p> <p>La discriminación es causada por múltiples razones y refleja las desigualdades existentes en nuestra sociedad, como la pobreza, que impide a grandes grupos sociales tener condiciones de vida digna, o la inequidad, que impide a las mujeres su pleno desarrollo. La sociedad ha estigmatizado a ciertos grupos los cuales, por tanto, son más susceptibles de sufrir discriminación. Los y las adolescentes son un grupo de edad discriminado que a su vez ha aprendido a reproducir las formas de discriminación sociales que incluso pueden llegar a manifestarse con actos de violencia extrema. En nuestro país, y en el mundo en general, ha surgido desde hace tiempo una preocupación por concientizar a la población acerca de las diversas manifestaciones de la discriminación, a fin de promover la defensa y el respeto de los</p>

	derechos humanos y garantizar el pleno desarrollo de las personas sin distinción alguna. Un avance fundamental en esta lucha es la constitución del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) (manual de “Curso Taller, tú ¿cómo discriminas?”)
--	---

<b>Título:</b>	La jaula de oro.
<b>Año:</b>	2010
<b>Director:</b>	Diego Quemada-Díez
<b>País:</b>	Guatemala-España-México
<b>Ficha de trabajo:</b>	<b>Los derechos humanos</b> son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.



c) Normatividad (contenido para micro sitio)

- **Normativa en materia de Derechos Humanos**

Nacional

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/47.pdf>

Programa nacional de derechos humanos 2014- 2018

[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014)

Internacional

La Carta Internacional de Derechos Humanos.

<http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>

Carta de las Naciones Unidas

<http://www.un.org/es/documents/charter/>

Declaración Universal de Derechos Humanos

<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCESCR.aspx>

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCCPR1.aspx>

Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Destinado a Abolir la Pena de Muerte.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/2ndOPCCPR.aspx>

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

<http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cedaw>

- **Normatividad en Materia de No Discriminación**

Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Internacional

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

- **Normativa en Materia de Género**

Nacional

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/normateca/legislacion2014/lgimh.pdf>

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

[http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/normateca/legislacion2014/lgam\\_vlv.pdf](http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/normateca/legislacion2014/lgam_vlv.pdf)

Ley General de las Personas con Discapacidad.

<http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/ley100605.html>

## PROIGUALDAD

Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños (CNDH).

<http://www.unich.edu.mx/wp-content/uploads/2013/11/Manual-de-Prevenci%C3%B3n-de-la-trata-de-personas.pdf>

## Internacionales

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Plataforma de Acción de Beijing.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

d) Características de las cápsulas informativas

	<b>Tema</b>	<b>Duración</b>
<b>1.-</b>	Relación género energía.	3-4 minutos
<b>2.-</b>	Desigualdad dentro de los roles.	3-4 minutos
<b>3.-</b>	Sector energía, acceso a servicios	3-4 minutos

	energéticos.	
<b>4.-</b>	Proyectos en el sector energético de beneficio directo a la mujer.	3-4 minutos
<b>5.-</b>	Experiencia relevante en su zona de trabajo.	3-4 minutos
<b>6.-</b>	Actores clave.	3-4 minutos
<b>7.-</b>	Análisis de género para identificar brechas de desigualdad.	3-4 minutos
<b>8.-</b>	Mujeres y hombres que participen en el sector energético.	3-4 minutos
<b>9.-</b>	Institucionalización de la perspectiva de género.	3-4 minutos
<b>10.-</b>	Buenas prácticas	3-4 minutos