

PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN POLICIAL

PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA



SSC



**UNIVERSIDAD
DE LA POLICÍA**



ÍNDICE

6	Personas colaboradoras	
7	Introducción	
8	Marco jurídico	
18	Profesionalización policial	
20	Planificación de la enseñanza	
20	Paso 1. Detección de necesidades de formación	
25	Paso 2. Formulación de objetivos	
26	Paso 3. Selección de contenidos	
29	Paso 4. Organización de contenidos	
30	Paso 5. Selección de actividades de aprendizaje	
33	Paso 6. Evaluación de aprendizajes	
35	Referencias	
37	Anexo Instrumento de verificación	

PERSONAS COLABORADORAS

- **COMISARIO LUIS OCTAVIO ENCARNACIÓN PEDRAZA**
Coordinador de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México
- **INSPECTORA JEFA KATIA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ**
Directora de Desarrollo Educativo
- **INSPECTORA DAFFNE ANAHÍ ORTEGA MARTÍNEZ**
Subdirectora de Planeación Educativa
- **POLICÍA SEGUNDA ANA CLAUDIA MORENO RAMÍREZ**
Jefa de Unidad Departamental de Desarrollo Curricular
- **FERNANDA LEÓN ELIGIO**
Colaboradora de Desarrollo Curricular
- **GEORGINA ELENA CHAVARRÍA GARCÍA**
Colaboradora de Desarrollo Curricular
- **JOSÉ MANUEL DURÁN JIMÉNEZ**
Colaborador de Desarrollo Curricular
- **MARÍA GRACIELA LÓPEZ GARDUÑO**
Colaboradora de Desarrollo Curricular
- **VANESSA ALONDRA MERAZ MERAZ**
Colaboradora de Desarrollo Curricular
- **VÍCTOR HERNÁNDEZ CONTRERAS**
Colaborador de Desarrollo Curricular



INTRODUCCIÓN

En el marco de las acciones implementadas por la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional y la Universidad de la Policía de la Ciudad de México, a partir de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres en la Ciudad de México del 25 de noviembre de 2019; la Universidad de la Policía de la Ciudad de México ha destinado esfuerzos para contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres en la Ciudad.

Entre los esfuerzos que se han llevado a cabo se encuentra la revisión de la oferta académica 2022; la selección de programas prioritarios para el análisis desde el enfoque de género y de derechos humanos, la identificación de oportunidades de modificación y actualización curricular por medio del diálogo multidisciplinario entre las personas responsables del diseño curricular y el cuerpo de docentes, especialistas y responsables de la implementación del mismo.

Con base en el panorama obtenido de las mesas de diálogo, la UPCDMX ha identificado tres momentos desde los cuales pretende realizar revisiones continuas a la labor de profesionalización, por medio de un listado de pautas que contribuyan a la transversalización de la perspectiva de género en la profesionalización policial: 1. Planificación de la enseñanza; 2. Implementación de las acciones formativas; y 3. Evaluación del evento formativo.

Dichos momentos dieron pie a la construcción del presente documento, el cual busca ser el primero de tres escritos concebidos como herramientas de verificación dirigidos a las personas encargadas del diseño de los programas de capacitación, al cuerpo docente, a las personas responsables del manejo de currículum y personas interesadas por trabajar para transversalizar la perspectiva de género y de derechos humanos en todos los procesos de formación a implementarse en este Centro Educativo.

En él se presentan puntos clave a considerar durante la elaboración de programas de formación desde el enfoque de género, los cuales están clasificados de acuerdo con el modelo de diseño curricular con el que trabaja la Universidad, y es acompañado de un formato que busca servir de instrumento para la revisión de los currículums diseñados.

Confiamos en que el presente documento pueda contribuir como herramienta para la formación de las y los policías de la Ciudad de México y que les permita fortalecer las competencias y brindar una atención integral a la ciudadanía.



OBJETIVO

Contribuir a la revisión de los programas de profesionalización de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México, a través del manejo de una herramienta de verificación con enfoque de género, que permita incorporar de manera metódica y transversal la perspectiva de género y así mejorar el profesionalismo de las y los policías de la Ciudad de México.



MARCO JURÍDICO

México como Estado soberano ha establecido normas jurídicas que señalan el deber de actuación de la población en su territorio y de sus gobernados. Además, como Estado libre ha firmado y ratificado Instrumentos de Derecho Internacional, entre los cuales se encuentran aquellos tratados y convenciones sobre derechos humanos, como:

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual establece en su Artículo 2 que “Los Estados parte condenan la discriminación **contra la mujer en todas sus formas**, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer [...]” Además, el Artículo 5, señala que los Estados parte, **tomarán todas las medidas apropiadas para “modificar los patrones socioculturales de conducta** de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.”

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Lo anterior es reforzado con lo establecido en el Artículo 10 el cual indica que los Estados “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin **de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación** y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, y [...] en todos los tipos de capacitación profesional. [...] c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.



En dicho sentido, la **Recomendación General no. 27** del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer determinó que los Estados parte, entre ellos México, deben:

- Capacitar a la policía y al poder judicial, así como a los servicios de asistencia letrada y los servicios jurídicos auxiliares, sobre los derechos de las mujeres de edad y sensibilizar y educar a las autoridades e instituciones públicas en las cuestiones relativas a la edad y el género que afectan a las mujeres de edad.
- Asegurar que todos los órganos gubernamentales estén plenamente conscientes de los principios de igualdad y no discriminación por motivos de sexo y género y de que se establezcan y pongan en práctica los programas de capacitación y concienciación adecuados.

**Recomendación General
no. 27 del Comité
de la CEDAW**

Además, el Estado mexicano deberá adoptar otras medidas apropiadas como: “Llevar a cabo programas específicos de educación y capacitación sobre los principios y las disposiciones de la Convención para todos los organismos gubernamentales, los funcionarios públicos y, en particular, los juristas y los funcionarios judiciales”.

Conjuntamente, el Estado mexicano tiene como obligación prevenir actos u omisiones de violencia por razón de género contra la mujer de sus propios órganos y agentes, para lo cual la **Recomendación General no. 25** del Comité de la CEDAW, establece el deber del Estado en “ofrecer una creación de capacidad, una educación y una formación obligatorias, periódicas y efectivas a los miembros del poder judicial, abogados y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, [...] a fin de equiparlos para prevenir y combatir debidamente la violencia por razón de género contra la mujer.”

**Recomendación General
no. 25 del Comité
de la CEDAW**

Por otro lado, a partir de la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, se exhorta a los Estados, entre ellos México, a “Impartir enseñanza y capacitación sobre derechos humanos en que se tengan en cuenta los aspectos relacionados con el género a los funcionarios públicos, incluidos, entre otros, el personal policial y militar, los funcionarios penitenciarios, [...] y los maestros a todos los niveles del sistema de enseñanza [...] con objeto de que puedan cumplir mejor sus responsabilidades públicas.

**Cuarta Conferencia
Mundial sobre la Mujer
y la Declaración
y Plataforma de Acción
de Beijing**

Aunado a lo anterior, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “**Convención De Belém Do Pará**”, también firmada y ratificada por México, señala en el artículo 8, que los Estados parte deberán fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de preven-

ción, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer; y fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos.

Convención De Belém Do Pará

Asimismo, indica que el Estado mexicano deberá “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.”

Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (ODS)

También, en el plano internacional habría que añadir el compromiso del Estado mexicano ante la **Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (ODS)**, la cual tiene entre sus objetivos el ODS 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Mismo que contempla como metas *Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas (5.1) y Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (5.5).*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Por su parte, en el plano nacional, México tiene obligaciones establecidas en el artículo 1°. de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, el cual establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. Igualmente, señala que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. A su vez, el artículo 4° establece la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley y prohíbe cualquier acto discriminatorio motivado por origen étnico, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, preferencias sexuales, 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.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Al respecto, la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** establece, en el artículo 15 fracción II, las obligaciones de las entidades federativas de crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres mediante las instancias administrativas que, se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal. Por otro lado, el artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán “Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas” y en el artículo 42 se indica que las autoridades correspondientes promoverán acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género; desarrollarán acti-



vidades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, y vigilarán la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas.

Por su parte, la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** establece, en el artículo 49, que corresponde a las entidades federativas promover, en coordinación con la Federación, programas y proyectos de atención, educación, capacitación, investigación y cultura de los derechos humanos de las mujeres y de la no violencia.

Al respecto, desde el ámbito de espacios destinados a la educación y capacitación, señala el artículo 14 que las entidades federativas en función de sus atribuciones deberán establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia; además, de acuerdo con el artículo 15, se deberán establecer mecanismos que favorezcan la erradicación del hostigamiento o acoso sexual en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos. Y de conformidad con el artículo 17 el Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de la reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria.

Lo anterior es reforzado por lo señalado por el artículo 45, que establece que las entidades tienen la obligación de:

- Desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres, así como el respeto a su dignidad;
- Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso educativo;
- Garantizar el derecho de las niñas y mujeres a la educación: a la alfabetización y al acceso, permanencia y terminación de estudios en todos los niveles a través de la obtención de becas y otras subvenciones;
- Capacitar al personal docente en derechos humanos de las mujeres y las niñas;
- Incorporar en los programas educativos, en todos los niveles de la instrucción, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así como contenidos educativos tendientes a modificar los modelos de conducta sociales y culturales que impliquen prejuicios y que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas a las mujeres y a los hombres;
- Diseñar y difundir materiales educativos que promuevan la prevención y atención de la violencia contra las mujeres;

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

- Proporcionar acciones formativas a todo el personal de los centros educativos, en materia de derechos humanos de las niñas y las mujeres y políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres;
- Eliminar de los programas educativos los materiales que hagan apología de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres;

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

Por otro lado, en el marco de la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** (LAMVLV) y de la **Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres en la Ciudad de México** del 25 de noviembre de 2019, se constituyen Acciones de Emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicidio en la Ciudad de México desde el trabajo interinstitucional. De ello se deriva la Acción de Emergencia 8- Establecer una estrategia de formación integral de cuerpos policiales con perspectiva de género y de derechos humanos; a cargo de la Fiscalía General de Justicia, la Secretaría de las Mujeres y la Secretaría de Seguridad Ciudadana; esta última tiene como objetivo Transversalizar la perspectiva de género y de derechos humanos en todos los procesos de formación, capacitación y actividades institucionales de la ssc.

Es así que, para atender las obligaciones en materia de capacitación y el establecimiento de espacios de formación de cuerpos policiales con perspectiva de género y libres de barreras de discriminación, la Universidad de la Policía de la Ciudad de México (UPCDMX) es el ente facultado, pues de acuerdo con el artículo 126 de la **Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México** y 15 de la **Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México**.

Dicha tarea también deberá mirarse a partir de lo señalado en la **Ley General de Educación Superior**, la cual establece que las instituciones de educación superior como la UPCDMX, se encargarán de fomentar el desarrollo humano integral del estudiantado en la construcción de saberes, con criterios como el respeto irrestricto a la dignidad de las personas; la igualdad sustantiva para contribuir a la construcción de una sociedad libre, justa e incluyente; la inclusión; la igualdad de oportunidades que garantice a las personas acceder a la educación superior sin discriminación; el reconocimiento de la diversidad; la cultura de la paz y la resolución pacífica de los conflictos, así como la promoción del valor de la igualdad, la justicia, la solidaridad, la cultura de la legalidad y el respeto a los derechos humanos.

Además, de acuerdo con el artículo 10 de la misma ley, las políticas de las instituciones de educación superior, deberán contemplar: xvii. La incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de



enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad; xviii. La promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las instituciones de educación superior; xix. La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior.

Ley General de Educación Superior

Teniendo en cuenta lo anterior, la Universidad de la Policía de la Ciudad de México emite las presentes *Pautas para la transversalización de la perspectiva de género en la formación policial*, en cumplimiento a las obligaciones antes referidas y dirigidas a personas docentes e instructoras, responsables del manejo de currículum y personas servidoras públicas interesadas por trabajar para garantizar el cese de las violencia contra las mujeres en los procesos y espacios de profesionalización a implementarse en este Centro Educativo.

MARCO CONCEPTUAL

Para una adecuada lectura del presente documento se consideran las siguientes definiciones:



- **Brechas de género:** Indican la distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras.¹
- **Ceguera de género:** Este término se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el *status quo* y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.²
- **Conciencia de género:** Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas. A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias

1. Inmujeres (2007). El ABC de género en la administración. Instituto Nacional de las Mujeres/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. México Página 18.

2. ONU MUJERES (2017) Profundicemos en términos de género. Guía interactiva de ONU Mujeres para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Página 17. Recuperado de : http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder.³

- **Datos desglosados por género:** Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.⁴ Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es un elemento fundamental en el análisis de género, pues permiten dar cuenta de la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitan el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.
- **Diferencia sexual:** Diferencia estructurante, a partir de la cual se construye no solo los papeles y descripciones sociales sino el imaginario de lo que significa ser mujer o ser hombre, por lo tanto, no puede ser situada en el mismo nivel del género.⁵
- **Discriminación por razón de género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.⁶ La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto). La CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea que estén recogidas en las leyes, políticas, procedimientos o en la práctica.
- **Estereotipos:** Conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.⁷

3 Proyecto Equal (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. España. Página 6. Recuperado de: <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>

4 ONU MUJERES (2017) pág. 22.

5 Lamas, M. (1999). Género, diferencias de sexo y diferencia sexual. Debate feminista, 20, Página 88.

6 Naciones Unidas, (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 1

7 Proyecto Equal, (2007) página 11.



- **Educación sexista:** Es aquella que no le ofrece por igual a ambos sexos, las opciones educativas integrales que permitan promover formas de crecimiento auténtico y armónico, en tanto reproduce dos modelos genéricos estereotipados, bipolares y antagónicos, discriminatorios que limita el desarrollo de conceptos, valores y comportamientos personalizados, [...] e impide el ejercicio de la equidad, el respeto, la cooperación y la igualdad de posibilidades del desarrollo y crecimiento de cada persona en su carácter único e irrepetible, así como su plena adaptación social con independencia de su sexo.⁸
- **Género:** Conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (lo femenino).⁹
- **Grupos de Atención Prioritaria:** Son aquel conjunto de personas conformado por mujeres, niñas, niños y adolescentes; personas jóvenes; personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas de la diversidad sexual, personas en situación de movilidad (migrantes), personas víctimas, personas en situación de calle, personas privadas de la libertad, personas que residen en instituciones de asistencia social, personas afrodescendientes, personas indígenas y minorías religiosas, que enfrentan barreras específicas en el goce de sus derechos, y cuentan con reconocimiento en la Constitución Política de la Ciudad de México.
- **Igualdad de género:** Es un derecho humano que trae consigo obligaciones para el Estado mexicano, y parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros.¹⁰
- **Interseccionalidad:** Herramienta metodológica que permite entender cómo se cruzan y concurren en una persona o en un colectivo, diferentes categorías sospechosas de discriminación¹¹. Este análisis ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre

8 Fernández Rius, Lourdes y otras (2015). Creando espacios, sensibilizando en género. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. UNAM. Página 21.

9 Lamas, M. (1999), pág. 84

10 ONU Mujeres (2015) La Igualdad de Género. Página 3 Recuperado de: <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2015/01/foll%20igualdadG%208pp%20web%20ok2.pdf>

11 Arbeláez de Tobón & Ruiz González (2018) Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias. Una contribución para la aplicación del derecho a la igualdad y la no discriminación. Eurososial. Página 36

el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades, así como las relaciones de poder que surgen de estas identidades.

- **Lenguaje sexista:** Es el trato asimétrico de mujeres y hombres y de todo lo asociado con lo femenino y lo masculino de las sociedades patriarcales llevado al nivel lingüístico; que, al excluir, marginar o invisibilizar a las mujeres y lo femenino y sus aportes a la sociedad naturaliza, refuerza y perpetúa el trato discriminatorio y misógino hacia las mujeres.¹²
- **Perspectiva de Género:** herramienta metodológica que nos permite entre otros aspectos: a) visibilizar la condición y posición de las mujeres con respecto a los hombres; b) detectar los factores de desigualdad que afectan a hombres y mujeres en los diferentes ámbitos del desarrollo y considerar las interrelaciones con otros ejes de inequidad; c) identificar acciones para modificar las estructuras que mantienen las desigualdades; d) analizar los factores que determinan el acceso y control sobre el trabajo, los recursos, las instituciones y servicios por género.¹³
- **Roles de Género:** Se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo). A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.¹⁴
- **Socialización de Género:** proceso en el que se adquieren o se aprenden las características y los valores de género, en el que intervienen distintas instituciones sociales como: la familia, el sistema educativo, los medios de comunicación, los grupos de pares o la religión, entre otros.¹⁵
- **Transversalización del Enfoque de Género:** en 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas –ECOSOC, definió como

“El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrate-

12 Facio, Alda y otras (2013) ¿Qué es y cómo nos deshacemos del lenguaje sexista? Escuela de Alquimia Feminista. JASS. Pág. 6

13 Volio Monge, Roxana (2009). Travesías de las mujeres por los derechos humanos, el desarrollo y la participación política, en: Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes, UNAM, México, 2009, pp. 482.

14 ONU Mujeres (2020). Glosario de igualdad de género. Centro de Capacitación.

15 Volio Monge (2009), pág. 479.



gia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. **El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.**¹⁶

- **Violencia:** Acto intencional, que puede ser único o recurrente y cíclico, dirigido a dominar, controlar, agredir o lastimar a otra persona.
- **Violencia de Género:** Actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas de género dañinas.
- **Violencia contra mujeres y niñas:** todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres y niñas abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado.¹⁷

16 RED CLADE, (2018) Elementos para pensar qué significa incorporar la perspectiva de género en acciones de incidencia política por la realización del derecho a la educación. Recuperado de: <https://redclade.org/eventos/elementos-para-pensar-que-significa-incorporar-la-perspectiva-de-genero-en-acciones-de-incidencia-politica-por-la-realizacion-del-derecho-a-la-educacion/>

17 ONU Mujeres. (s.f.). Términos clave: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Obtenido de ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>



PROFESIONALIZACIÓN POLICIAL

La Universidad de la Policía de la Ciudad de México, es el Centro de Estudios donde las personas inician su carrera policial y se preparan continuamente para desempeñarse profesionalmente en la atención a las necesidades de seguridad de la capital del país.

La preparación que reciben las y los estudiantes en la UPCDMX se presenta a través de dinámicas de formación tácitas y explícitas, con las cuales la comunidad universitaria construye aprendizajes y socializa el género con acuerdos y dinámicas determinadas por la normatividad, la cultura institucional y el currículum. Contribuyendo así en la construcción de significados y valores que configuran las identidades de las y los policías, la demostración de capacidades, la valorización de las funciones, las formas de interacción con el entorno y con la ciudadanía, y las opciones de desarrollo laborales y profesionales.

Con base en dicho alcance, la UPCDMX, como agente socializador, tiene la capacidad para influir en la construcción y transformación de las pautas sociales y evitar la comprensión sesgada del mundo en la profesionalización de las y los servidores públicos encargados de la seguridad; quienes después de todo, deberán atender las necesidades de una población con realidades diversas, y especialmente contar con las competencias necesarias para actuar profesionalmente ante casos de violencia contra las mujeres.

Para revisar las acciones de capacitación que se llevan a cabo de forma intencionada y lidiar tempranamente con la posible reproducción de prácticas generadoras de desigualdad basadas en género; se pretende impulsar el análisis desde el currículum formal y a su vez impactar en el currículum oculto de género.¹⁸ Para ello se requiere la participación de personas docentes e instructoras, personas responsables del manejo de currículum y la comunidad educativa, con interés y compromiso para posicionar su actuar desde una pedagogía con conciencia de género, a través de la cual se fomenten cambios curriculares por la transversalización de la perspectiva de género a lo largo y ancho de la profesionalización policial.

Tomando en cuenta que la transversalización por la que se trabaja, supera la incorporación de contenidos y temas aislados en la estructura curricular de los programas de capacitación, pues de lo contrario se mantendría sesgado el panorama de aprendizaje, e involucraría, de acuerdo con Henríquez y Reyes (2002), la sobrecarga del contenido curricular y limitaciones para las y los docentes en las tareas de enseñanza, quienes, sin cuestionar los procedimientos de enseñanza-aprendizaje instaurados, tratarían una nueva temática con viejos procedimientos.¹⁹

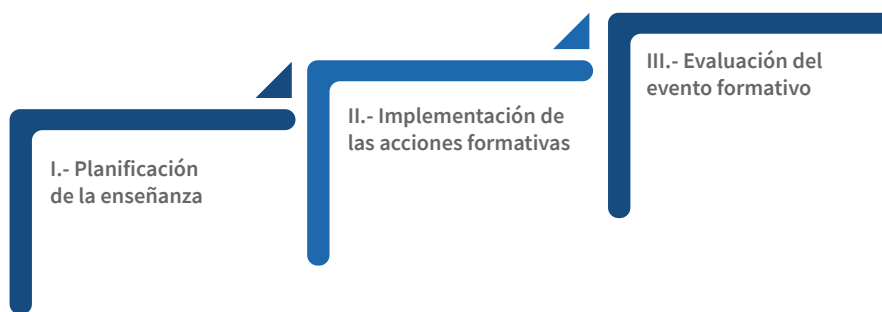
18 Conjunto interiorizado y no visible, oculto para el nivel consciente, de construcciones de pensamiento, valoraciones, significados y creencias que estructuran, construyen y determinan las relaciones y las prácticas sociales de y entre hombres y mujeres. Lovering Dorr, A., & Sierra, G. (1998). El currículum oculto de género. *Educación, Revista de Educación*, página 7.

19 Henríquez, C. & Reyes, J. (2002). La transversalidad: un reto para la educación primaria y secundaria. Costa Rica: Obando. Obtenido de https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen_07.pdf



Por otro lado, de acuerdo con Ángel Díaz Barriga, citado por Arango y Corona (2016) “Los temas transversales en el campo del currículo son temas que atraviesan el currículo tanto de forma horizontal como vertical. Son temas que pueden constituirse como ejes vertebradores del trabajo académico por la posibilidad de ser trabajados en diversas asignaturas en un mismo lapso de tiempo escolar, de ahí su horizontalidad. O bien, pueden constituirse en elementos que atraviesen varios ciclos de organización curricular; de ahí también su verticalidad.”²⁰

Con base en el panorama presentado, la UPCDMX ha identificado tres momentos desde los cuales pretende realizar revisiones continuas a la labor de profesionalización y los alcances de los esfuerzos por la transversalización:



El primer momento es la **Planificación de la enseñanza**, destinado a la revisión del currículum formal de los planes y programas de profesionalización policial desde las diversas etapas del diseño curricular utilizado en la UPCDMX.

El segundo momento es la **Implementación de las acciones formativas**, el cual busca contribuir en la revisión de las planeaciones de situaciones de enseñanza-aprendizaje que las y los docentes de la UPCDMX construyen con el fin de ejecutar de acuerdo con los programas de capacitación diseñados, ello desde el panorama del Ciclo de Aprendizaje.

El último momento, **Evaluación del evento formativo** pretende identificar el alcance de las actividades de formación, verificando si estas han generado impactos de género en los procesos de formación contruidos por las y los docentes, de acuerdo con el programa de capacitación diseñado, lo anterior a partir de encuestas de satisfacción dirigidas al grupo de personas egresadas.

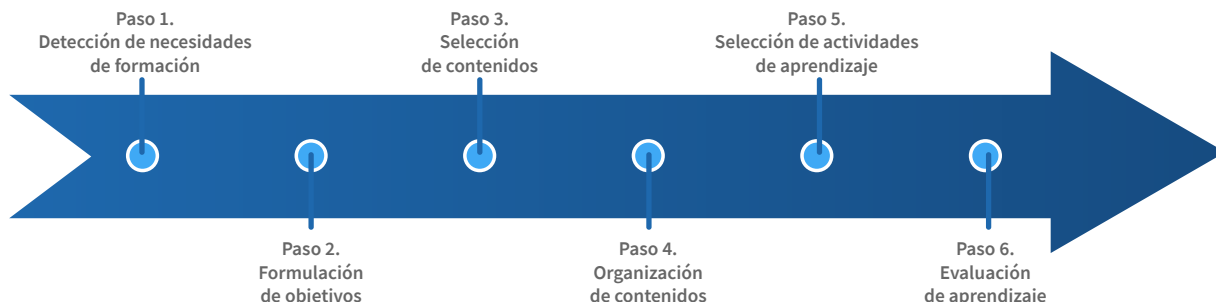
En el marco de estos tres momentos, se han construido criterios que pretenden guiar a las personas responsables del diseño y manejo curricular, cuerpo docente y personas interesadas por trabajar para transversalizar la perspectiva de género y de derechos humanos en todos los procesos de formación a implementarse en este Centro Educativo. A continuación, se presentan los criterios correspondientes al primer momento y sus instrumentos de revisión.

20 Arango, M., & Corona, E. (2016). Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Página 73.



PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA

Este primer momento se enmarca en el modelo de diseño curricular²¹ con el que trabaja la UPCDMX y los criterios de formación establecidos en el Programa Rector de Profesionalización del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Derivado de lo anterior existen 6 pasos donde los lentes de género deben estar presentes:



Paso 1. Detección de necesidades de formación

De forma anual, la Dirección General de Carrera Policial proporcionan información sobre qué problemas en materia de seguridad existen en la Ciudad de México, guía y delimita las necesidades de capacitación para atender de forma preventiva o remedial, y señala las alteraciones en seguridad en contextos y poblaciones específicas, con lo cual construye la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), que posteriormente emite a la UPCDMX, para que esta genere estrategias de formación específicas sobre las necesidades sociales e institucionales identificadas.²²

Por otro lado, las diversas Subsecretarías de la SSC emiten a la UPCDMX requerimientos de capacitación en donde se plantean necesidades para que cierto personal operativo sea capacitado en tópicos específicos. Y también, la UPCDMX es informada y se mantiene en observación continua ante las recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México respecto a violaciones a derechos humanos de la policía en la atención de grupos de atención prioritaria.

Estas fuentes de información proporcionan a la UPCDMX la oportunidad de:

- Identificar las principales problemáticas en seguridad que afectan el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

21 Basado en el modelo curricular de Hilda Taba y ajustado en este documento.

22 De conformidad a lo establecido en el artículo 45 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México y en concatenación a al artículo 46 y 47 del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México.



- Reconocer los perfiles señalados con mayores necesidades de capacitación en temáticas vinculadas con el respeto y garantía a los derechos humanos de las mujeres.
- Monitorear las necesidades de capacitación recurrente relacionadas con problemáticas en contextos específicos y grupos de atención prioritaria.
- Identificar malas prácticas en la policía durante la atención de emergencias de seguridad basadas en: prejuicios, valores, estereotipos, roles de género, etc.

Tomando en cuenta lo anterior, a continuación, se presentan enunciados que pretenden ayudar en detectar si las necesidades de formación policial remitidas o encontradas por la UPCDMX cuentan con perspectiva de género, para ello se han clasificado en dos rubros:

- A) Aquellas que fomentan la participación en igualdad de condiciones a mujeres y hombres policías.

TABLA 1. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

ENUNCIADO	
1	La información recabada diferencia las necesidades de capacitación de mujeres y hombres que desempeñan diversos puestos y jerarquías distintas en la policía.
2	Las solicitudes presentan medidas de acción positiva, que otorgue preferencia a la participación de personas del sexo menos representado.
3	Las solicitudes señalan interés en que el personal adquiera o actualice conocimientos en temas de género.
4	Las solicitudes de formación consideran las barreras que dificultan la participación de mujeres policías o que pudieran representar un aumento en los riesgos o refuerzo de una triple jornada.
5	Las solicitudes de capacitación incluyen la sensibilización en género de mandos intermedios y altos.
6	Las solicitudes de capacitación contemplan la implementación de medidas de acción positivas para la preparación de mujeres policías en proceso de desempeñar puestos de jerarquía.
7	Las solicitudes de formación no refuerzan estereotipos de género en el personal que se desempeña en perfiles o puestos feminizados.

- B) Las destinadas específicamente a atender problemas de desigualdad y violencia contra las mujeres que viven y/o transitan en la Capital del país.

TABLA 2. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN	
ENUNCIADO	
1	La encomienda de capacitación se alinea al cumplimiento de las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos de las mujeres.
2	Los datos proporcionados en la solicitud de capacitación cuentan con información diferenciada sobre las necesidades de capacitación policial, considerando las expectativas diferenciadas de las ciudadanas y los ciudadanos.
3	La encomienda de capacitación parte de la identificación de problemáticas en seguridad y efectos exclusivos por género, etnia, nacionalidad, edad, etc.
4	Las solicitudes de capacitación identifican como problema atender la afectación diferenciada en temas de seguridad, de mujeres y niñas por razón de género.
5	Los hallazgos de las necesidades de capacitación muestran como causa de problemas de seguridad malas prácticas de la función policial en la atención a mujeres y niñas en la Ciudad de México.
6	La encomienda de capacitación busca que la policía brinde seguridad a mujeres y niñas que viven o transitan por la Ciudad, considerando la diversidad de condiciones, necesidades y barreras.
7	La encomienda de capacitación se relaciona con los objetivos y estrategias institucionales en favor de que las mujeres vivan libres de violencia en la Ciudad de México.

A partir de la identificación de las necesidades de capacitación remitidas a la UPCDMX, esta analiza, de conformidad con el Programa Rector de Profesionalización, la vinculación con los núcleos de formación establecidos para el perfil Preventivo y Custodia Penitenciario.

Lo anterior permite tener información como: la problemática a atender, la población beneficiada por la formación de las y los policías; la alineación de la capacitación a diseñar con el marco normativo nacional, internacional y local que contribuya a la garantía y promoción en el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; la justificación de la capacitación de acuerdo con lo señalado en el Programa Rector de Profesionalización (PRP) y el Programa de Profesionalización anual.

Tomando en cuenta lo anterior, a continuación, se presentan una serie de tópicos categorizados de acuerdo con los núcleos formativos establecidos en el PRP para cada uno de los perfiles que la UPCDMX debe capacitar, dichos tópicos buscan guiar a las y los especialistas del diseño curricular en la construcción de programas de capacitación vinculados con las necesidades de formación detectadas.



TABLA 3. NÚCLEOS FORMATIVOS DEL PERFIL POLICÍA PREVENTIVA

NÚCLEO	TÓPICOS
Desarrollo y acondicionamiento físico	• Aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, en términos del acceso a las actividades físicas y la oportunidad para la mejora y desarrollo de las mismas. • Visibilización de la participación de las mujeres libre de estereotipos de género y roles socialmente asignados. • Desarrollo de las técnicas de defensa policial en atención a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, y exentas de estereotipos de género.
Marco deontológico y axiológico de la función policial	• Sensibilización y acercamiento al análisis de género, derechos humanos, cultura de legalidad, ética policial y responsabilidad. • Fomento de valores y principios del actuar profesional de la policía con base en la no discriminación y no violencia por razón de género. • Visibilización de la participación de las mujeres en la creación y evolución de la policía. • Fomento de buenas prácticas en la actuación policial ante diversos escenarios donde se manifieste violencia de género. • Actuación policial de acuerdo con los protocolos de la función relacionados con casos de violencia de género.
Marco normativo de la función policial y protocolos de actuación policial	• Visibilización de problemáticas como la violencia por razón de género en sus diferentes tipos y modalidades. • Conocimiento de la normatividad a nivel local, nacional e internacional en materia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. • Sensibiliza sobre la importancia del actuar policial ante casos de violencia de género. • Promoción del conocimiento sobre los protocolos de actuación policial para el ejercicio profesional de la función de seguridad, especialmente frente a casos de violencia contra mujeres y niñas.
Prevención y vinculación social	• Análisis de los impactos diferenciados de problemáticas entre hombres y mujeres en la Ciudad de México y las acciones de prevención social a implementar para atenderlas. • Visibilización de la importancia de tomar en cuenta los diferentes contextos, condiciones y grupos de atención prioritaria en las acciones de prevención social y vinculación con la ciudadanía. • Visibilización de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las tareas de prevención de la violencia y la delincuencia. • Vinculación interinstitucional en las acciones de proximidad social ante casos de violencia de género. • Análisis diferenciados en las acciones de proximidad social.
Técnicas y tácticas policiales	• Eliminación de cualquier forma de discriminación durante el desarrollo de las habilidades policiales. • Desarrollo de competencias policiales libres de estereotipos. • Aplicación de las competencias ante casos de violencia de género. • Reconocimiento de buenas prácticas ante el desarrollo de competencias de la función policial ante grupos de atención prioritaria.
Formación complementaria	• Comunicación oral y escrita incluyente, libre de prejuicios, estigmas y estereotipos en la actuación policial. • Fomento de buenas prácticas policiales en la atención a grupos de atención prioritaria víctimas de delitos de género. • Desarrollo de habilidades de atención a la ciudadanía libres de discriminación y violencia. • Desarrollo de habilidades policiales ante casos de violencia contra mujeres, el seguimiento a la normatividad y la participación en el sistema de justicia penal acusatorio.

TABLA 4. NÚCLEOS FORMATIVOS DEL PERFIL POLICÍA CUSTODIA PENITENCIARIA

NÚCLEO	TÓPICOS A VERIFICAR
Desarrollo integral	• Aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, en términos del acceso a las actividades físicas y la oportunidad para la mejora y desarrollo de las mismas. • Participación de las mujeres custodias penitenciarias libre de estereotipos de género y roles socialmente asignados. • Desarrollo de las tácticas defensivas en el ámbito penitenciario en atención a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres privadas de la libertad.
Deontológico-axiológico	• Sensibilización y acercamiento al análisis de género, derechos humanos, cultura de legalidad, valores y principios de la doctrina penitenciaria. • Fomento de los valores y principios del actuar profesional de la custodia penitenciaria con base en la no discriminación y no violencia por razón de género. • Reconocimiento de la participación de las mujeres en la tarea de custodia penitenciaria. • Socialización de buenas prácticas en la actuación penitenciaria ante diversos escenarios donde se manifieste violencia de género. • Abordaje al contenido libre de estereotipos hacia grupos de atención prioritaria privados de la libertad.
Marco normativo de la función penitenciaria	• Conocimiento de la normatividad base a nivel local, nacional e internacional en materia del derecho de las mujeres privadas de la libertad • Actuación de conformidad con el principio de igualdad en apego a la normatividad de ejecución penal y reinserción social • Actuación penitenciaria ante casos de violencia por razón de género. • Análisis diferenciados ante dinámicas de sanción y disciplina libre de discriminación y violencia por razón de género. • Actuación penitenciaria conforme a la normatividad sobre la justicia penal para adolescentes con perspectiva de género.
Habilidades administrativas e informáticas	• Comunicación oral y escrita incluyente, libre de prejuicios, estigmas y estereotipos en la actuación penitenciaria. • Desarrollo de habilidades digitales y de comunicación en igualdad de condiciones.
Función de custodia penitenciaria	• Desarrollo de los ejes de reinserción social desde el enfoque de género. • Visibilización de las problemáticas presentes en los centros penitenciarios, con el fin de reducir dinámicas de violencia por razón de género. • Actuación penitenciaria de acuerdo con los protocolos, el enfoque de género y derechos humanos ante la atención de grupos de atención prioritaria privados de la libertad. • Sensibilización y acercamiento al análisis de género y de derechos humanos de las infancias presentes en Centros de Reinserción Social, con madres privadas de la libertad.
Técnicas y tácticas de la operación penitenciaria	• Eliminación de cualquier forma de discriminación durante el desarrollo de las habilidades penitenciarias. • Desarrollo de competencias penitenciarias libres de estereotipos. • Aplicación de las competencias penitenciarias ante casos de violencia de género. • Reconocimiento de buenas prácticas penitenciarias ante grupos de atención prioritaria privados de libertad. • Aplicación de la perspectiva de género en la construcción e implementación de planes de emergencia, atención a motines, disturbios y traslados.
Complementaria	• Distinción entre información desagregada por sexo y el análisis de la información con perspectiva de género para la elaboración de informes. • Actuación penitenciaria ante crisis emocionales de las personas privadas de la libertad.



Considerando la determinación del núcleo formativo relacionado con la problemática social e institucional a atender, y con las necesidades de formación enviadas a la UPDCMX, se continúa con la toma de decisiones relacionadas con el espacio formativo a diseñar, para lo cual se fija: el tipo de formación pertinentes para atender a las necesidades de capacitación identificadas (cursos, talleres, seminarios, diplomados, etc.), la modalidad (presencial, en línea o mixta), la duración del evento formativo, la descripción del perfil de las personas estudiantes; las características de la población beneficiada; el estado de fuerza que requiere ser capacitado y los objetivos de aprendizaje a alcanzar.

Paso 2. Formulación de objetivos

El segundo paso para la elaboración del currículum es la definición de los objetivos del mismo. Los cuales deben ser claros y amplios, brindar una plataforma esencial para el currículo; y determinar, en gran parte, qué contenido es importante y cómo habrá de ordenárseles.²³

Tomando en cuenta lo anterior se presentan a continuación algunos criterios que buscan apoyar a las y los diseñadores curriculares en la formulación de los objetivos de aprendizaje con perspectiva de género. El cumplimiento de un mayor número de estos criterios en los enunciados formulados como objetivos de aprendizaje (generales o específicos), permitirán reflejar la intención y compromiso de transversalizar el género en el currículum de profesionalización policial.²⁴

TABLA 5	
1	El objetivo de aprendizaje muestra relación con el cumplimiento de las obligaciones del Estado y los intereses institucionales en materia de derechos humanos de las mujeres.
2	El objetivo de aprendizaje responde a las necesidades de capacitación identificadas a partir de un análisis diferenciado entre hombres y mujeres.
3	El objetivo de aprendizaje es redactado desde un contexto real con perspectiva de género. (Contexto de Seguridad de la Ciudad de México).
4	La redacción del objetivo se realiza con lenguaje incluyente y no sexista.
5	La redacción del objetivo plantea de forma explícita el abordaje desde el enfoque de género a los contenidos del programa.
6	El objetivo de aprendizaje busca contribuir a la sensibilización y capacitación en género y violencia por motivos de género.
7	El objetivo de aprendizaje busca la deconstrucción de dinámicas de desigualdad en la profesionalización de las y los policías, basada en género
8	El objetivo busca la reflexión sobre prácticas y discursos naturalizados que reproducen violencia por motivos de género.
9	El objetivo de aprendizaje refleja interés y compromiso para prevenir y promover la adecuada intervención policial ante situaciones de violencia por razón de género.
10	Es visible las funciones y/o actividades que podrá realizar la/el cursante en su ejercicio profesional con una visión con perspectiva de género.

23 Chablé, G., & Delgado, L. (2010 de junio de 2010). Modelos para el diseño curricular. Pampedia(6), 58. Obtenido de http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/DISENOCURRICULARMAESTRIA15DEJUNIO/document/5.-_Modelos_de_planeacion_curricular/modelos-diseno-curricular.pdf

24 Elaboración propia con base en el Tablero de evaluación - Ley 27.499 - Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.

Sin embargo, es importante que la revisión de los objetivos de aprendizaje no debe dejar de lado que el equipo formativo conformado por personas especialistas, docentes e instructoras cuente con conocimientos y destrezas para llevar al grupo al alcance de dichos objetivos planteados para cada programa de capacitación.

Para ello, el personal responsable de determinar quién formará parte del cuerpo docente, deberá tener presente lo referido en el currículum vitae de las personas postuladas a la instrucción, los conocimientos disciplinares y pedagógicos con los que cuenta, y el compromiso por trabajar desde una pedagogía con enfoque de género.

La persona encargada del proceso de enseñanza, deberá entonces ser capaz de poner a disposición del grupo sus conocimientos en género y en las disciplinas propias de seguridad; con metodologías de enseñanza que favorezcan el aprendizaje significativo de las y los estudiantes, y el desarrollo de competencias pertinentes para atender la problemática profesionalmente.

Paso 3. Selección de contenidos

Esta selección se inicia decidiendo sobre cómo el objetivo de aprendizaje es alcanzado con el estudio de ciertos temas interrelacionados, mismos que se consideran necesarios en comparación con otros, y que permiten con su abordaje en un periodo determinado de tiempo, la preparación de las y los estudiantes para atender las necesidades contextuales.

De acuerdo con Camarena y Saavedra (2016), la selección de lo que es visibilizado en las estructuras curriculares de los programas de capacitación proporciona información acerca de “la prioridad que se concede en el currículum explícito a los contenidos de las diversas materias. Contenidos que están impregnados (en su selección, en su estructura y en su misma epistemología) por elementos de carácter discriminatorio.²⁵” La “neutralidad” en la selección de contenidos se relaciona más con la invisibilización de temas y problemáticas. Conjuntamente, dicha neutralidad implica complicidad para destinar esfuerzo en el fomento de saberes y prácticas sin cuestionar la pertinencia de estas, respaldando las dinámicas de discriminación y violencia que puedan reforzar a través de la enseñanza.

Por el contrario, la transversalidad de género en la estructura curricular requiere llevar a cabo un ejercicio de análisis crítico sobre lo explícito y lo invisibilizado, ello orienta y ayuda a las y los diseñadores del currículum a reflexionar sobre los saberes, valores y habilidades a desarrollar y consolidar para contrarrestar y prevenir situaciones de desventaja, discriminación y violencia contra las mujeres.

25 Camarena Adame, M., & Saavedra García, M. (2018). La perspectiva de género en los programas de estudio de las licenciaturas contables administrativas. *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(54), Página 53
Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/noesis/v27n54/0188-9834-noesis-27-54-39.pdf>



De la misma forma, de acuerdo con Henríquez y Reyes (2002):

“Para estudiar los diferentes temas transversales [como el enfoque de género], éstos deben adaptarse a los contenidos de la asignatura en la cual se les dará tratamiento y no forzar su inserción dentro de alguna de ellas, en las cuales a lo mejor no cumple con el o los objetivos de su estudio.[...] Esto significa que a veces se podrá incorporar sólo un tema transversal dentro de una asignatura y en otras, podrán ser dos o más, para su estudio en forma simultánea.”²⁶

Por otro lado, el filtro utilizado para seleccionar los contenidos presentes en programas de formación policial, deberá orientarse hacia el establecimiento de coherencia curricular entre el perfil del participante a egresar, las pertinencias disciplinares y la relevancia de la ejecución del programa de capacitación.

Con base en lo anterior, a continuación se presentan 10 criterios a considerar en el proceso de selección de contenidos disciplinares que permitan transversalizar en la formación policial la perspectiva de género. Se recomienda buscar el cumplimiento del mayor número de estos criterios.

26 Henríquez & Reyes, (2002) página 27.

TABLA 6. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE CONTENIDOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN POLICIAL.²⁷

CRITERIO	DESCRIPCIÓN
Concordancia	La incorporación del contenido propuesto corresponde al contexto de violencia contra las mujeres que se presenta en la realidad; responde a problemáticas de seguridad que especialmente afectan a mujeres, y en las cuales la policía de la Secretaría de Seguridad Ciudadana tiene facultad para prevenir y atender.
Convencionalidad y consenso	La incorporación del contenido propuesto se alinea al marco normativo nacional e internacional de derechos humanos de las mujeres, cuenta con respaldo y validez por la comunidad escolar, especialistas en género, intereses y facultades institucionales.
Durabilidad	La incorporación del contenido propuesto es de utilidad (a corto, mediano y largo plazo) para las y los policías estudiantes en gran parte de su vida personal y profesional. Evitar la obsolescencia de los contenidos.
Pertinencia educativa	Los contenidos propuestos están en estrecha relación con los objetivos de aprendizaje propuestos y los objetivos institucionales. Además, su incorporación permite a las y los estudiantes el acercamiento al conocimiento y estudio sobre temas que, de otra manera, no serían abordados por otras asignaturas, eventos formativos o escenario académico. Es decir, su abordaje propicia ventajas en la formación de las y los policías que atenderán casos de violencia contra la mujer, en contextos complejos y específicos como la Ciudad de México.
Significatividad	Los contenidos incorporados deberán favorecer el desarrollo apropiado del área temática, su omisión permea el alcance de los objetivos estipulados al concebirlos como ideas fundamentales para la actuación policial en la prevención y atención de casos de violencia contra mujeres en la Ciudad de México. Igualmente, su abordaje, dota de sentido la realidad que enfrentan las y los policías en sus funciones y proporciona ventajas en la comprensión interdisciplinaria de la problemática de violencia de discriminación y violencia basada en género o aquella que se realiza contra las mujeres.
Representatividad	Los contenidos seleccionados proporcionan un buen reflejo del área temática o disciplina, visibilizan la problemática de la violencia de género desde las complejidades que la interseccionan. Además, fomenta la representación igualitaria de autoras y autores; teóricas y teóricos; y especialistas de los contenidos.
Relevancia	La incorporación de los contenidos propuestos resulta fundamental para la comprensión de las y los policías estudiantes, su abordaje actúa como facilitador del desarrollo cognitivo. El contenido es considerado básico para comprender la asignatura y la función policial frente a la problemática de violencia por razón de género.
Significatividad epistemológica	La incorporación del contenido propuesto favorece la estructuración del conocimiento, la esquematización lógica en las y los estudiantes, al seguir una secuencia ordenada de conceptos clave y da lugar a la construcción de significados. Asimismo, la incorporación del contenido favorece la ruptura epistemológica que produce la teoría de género, permitiendo llegar a deconstruir y cuestionar saberes imperantes e incorporar nuevas visiones.
Transferibilidad	La incorporación de los contenidos propuestos trastoca espacios privados (contexto personal y familiar), y públicos (académicos y profesional). Los contenidos son aplicables en el plano intrapersonal e interpersonal, y permiten brindar una atención policial profesional a mujeres víctimas de violencia.
Utilidad-aplicabilidad	La incorporación de los contenidos propuestos generará mayor proyección práctica para la actuación social y profesional de las y los policías ante la violencia y discriminación por razón de género.

27 Elaboración propia con base en Tejada Fernández & Navío Gámez (2004), página 44 y 45.



El abordaje de los contenidos debe permitir que las capacitaciones se conviertan en una herramienta estratégica y necesaria para visibilizar, desnaturalizar y dimensionar las causas y consecuencias sociales que las desigualdades de género tienen para la vida de las personas, impactando de manera directa en la reproducción de desigualdades sociales, con el objetivo de trabajar para su modificación.²⁸

Finalmente, tanto la selección como la organización del contenido requerirá que las personas participantes en el diseño curricular, analicen la trayectoria de formación propuesta a través de preguntas como: ¿El contenido refleja buen uso de lenguaje incluyente y no sexista?, ¿El contenido seleccionado visibiliza las aportaciones de las mujeres?, ¿Se hace visibles a las mujeres y sus saberes, habilidades, valores, experiencias e historias en favor del desempeño profesional de las y los policías?, ¿Cuestiona dinámicas de desigualdad tradicionalmente invisibilizadas?, etc. y tomarán decisiones ante un proceso continuo de reflexiones como: ¿Qué mensaje se está transmitiendo?, ¿Qué estereotipos de género pudieran ser reforzados?, ¿Existe coherencia entre los contenidos abordados en el orden propuesto?

Y en este sentido, determinados contenidos se volverán significativos a partir de las funciones y roles a desempeñar por las y los policías de la Secretaría de Seguridad Ciudadana en la atención de las desigualdades y violencias cometidas en la Ciudad contra las mujeres.

Paso 4. Organización de contenidos

Posterior a la selección del contenido se continúa con la organización del mismo, para lo cual se debe tener presente que, en el caso de los procesos de capacitación el orden de los factores (contenidos) sí altera el producto (objetivos de aprendizaje).

Ante ello, tomando como base lo señalado por Henríquez y Reyes (2002), para verificar que los contenidos de género se secuencien horizontal y verticalmente en el programa de formación,²⁹ a continuación se presentan elementos que contribuyen a la verificación de la organización de los contenidos de aprendizaje en favor de la encomienda de transversalización:

1. Existe adecuación del contenido disciplinar y de género con el desarrollo evolutivo de aprendizaje del alumnado;
2. Presenta coherencia con la lógica del área o disciplina y con el contenido transversal (género);
3. Muestra adecuación y relación entre los conocimientos previos del alumnado y los nuevos contenidos;

28 Ministerio de las Mujeres, Políticas de género y Diversidad sexual, (2021) Directrices y lineamientos mínimos de los contenidos curriculares en el marco de las capacitaciones de la Ley Micaela bonaerense Ley 15.134. Página 2 Recuperado de: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/Directrices%20y%20lineamientos%20Ley%20Micaela.pdf>

29 Henríquez & Reyes, (2002) Página 100.

4. Exhibe continuidad y progresión en la secuencia de los contenidos, dentro del programa y en su vinculación con otros eventos formativos.
5. Presenta interrelación entre los diferentes tipos de contenidos de una misma área y entre diferentes áreas para favorecer un aprendizaje significativo y una comprensión global.

Paso 5. Selección de actividades de aprendizaje

Considerando los avances de los pasos anteriores, el siguiente momento abre la oportunidad para establecer las metodologías que se implementarán en los programas de capacitación, que contribuirá al alcance de los objetivos de aprendizaje a través de estrategias y actividades en las cuales las y los policías estudiantes puedan sensibilizarse, deconstruir saberes, reformular posturas y analizar prácticas heredadas, que les permita formarse como una policía comprometida con un actuar profesional garante de los derechos humanos de las mujeres en la Ciudad de México.

Para ello, se pueden utilizar metodologías de enseñanza con perspectiva de género, que reconozcan las características y particularidades de las y los policías que conformarán el grupo a capacitar; así como las experiencias y saberes concretos con los que cuentan de forma previa a la capacitación. Reconocer el escenario desde el cual están situadas las personas participantes y sus intersecciones, para prever las dinámicas de convivencia y participación que podrían presentarse durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Fomentar la participación en términos de igualdad (considerando la participación que genere visibilidad, ocupación de espacios y de reflectores) que permita la reflexión, sensibilización, el desarrollo de capacidades críticas, la investigación, el diálogo, el trabajo en equipo, la toma de decisiones colectivas, la valoración de la responsabilidad y la otredad; y fomentar el conflicto cognitivo y social dentro del proceso de capacitación.

Entonces, pensar la enseñanza de disciplinas vinculadas a la seguridad desde una pedagogía con lentes de género, permitirá fomentar en las y los estudiantes la capacidad de reconocer el problema de desigualdad en espacios públicos y privados, crear conciencia sobre la naturalización de relaciones de poder de género y promover procesos de cambio en favor de la igualdad.

A partir de lo anterior, la selección de los recursos educativos y materiales didácticos interfieren de forma tácita en la valorización de los saberes, habilidades y valores que son respaldados por la institución; a continuación, se presentan a forma de ejemplo algunas actividades que pueden apoyar los procesos de capacitación desde la intención de la transversalización del género en la formación policial:



TABLA 7

Actividades que promueven la cooperación. Ejemplo: Trabajo en equipo para la coordinación en favor de la atención específica a casos de violencia contra las mujeres.
Actividades que favorecen la autoafirmación. Ejemplo: Exposición de proyectos y obras a partir de la experiencia policial en la atención o prevención de casos de violencia contra las mujeres.
Actividades para la comunicación. Ejemplo: Exposiciones, presentaciones, debates, elaboración de ensayos y artículos con uso correcto y consciente del lenguaje incluyente y no sexista; y relacionados con temas como la actuación policial con perspectiva de género.
Actividades que promueven la adquisición de técnicas para solucionar conflictos. Ejemplo: Toma de decisiones en equipo, promoviendo un trato equitativo y respetuoso entre mujeres y hombres, para la selección de estrategias a implementar en la resolución de una problemática vinculada con el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres.
Actividades lúdicas. Ejemplo: Reflexiones sobre los problemas de seguridad y violencia contra las mujeres presentes en la Ciudad de México, para delinear, a partir de dramatización (individual o en equipo), buenas prácticas policiales en la atención a casos concretos, evitando reproducir y reforzar roles y estereotipos de género.
Actividades de motivación para la igualdad de género. Ejemplo: Incentivar el análisis sobre el impacto diferenciado de una noticia, comunicado, acontecimiento, entre otros. En la vida privada y en el plano profesional, para favorecer rupturas epistemológicas que produce la teoría de género, motivando el aprendizaje de nuevas visiones y procesos de deconstrucción de saberes imperantes.
Actividades que permitan la reflexión sobre la realidad del contexto. Ejemplo: Análisis de noticias y comunicaciones relacionadas con la situación de violencia contra las mujeres, desde el enfoque interseccional, para posteriormente debatir en grupo o ante la clase.
Actividades de cuestionamiento de lo observado. Ejemplo: Presentar un vídeo que refleje la actuación policial ante un caso específico de violencia de género, especialmente aquella dirigida a mujeres, para posteriormente fomentar el diálogo y la participación que permita al alumnado señalar patrones, estereotipos de género, mensajes que justifican o normalizan la violencia y la desigualdad y establecer conjeturas.
Actividades de investigación bibliográfica y de campo. Ejemplo: Tareas que requieran la recopilación de datos proporcionados por diversas fuentes de información, con el fin de fomentar la presentación desagregada por sexo, y el análisis correspondiente.
Actividades de recogida de información. Ejemplo: Diseñar cuestionarios, entrevistas, encuestas con uso correcto de lenguaje incluyente y no sexista, que permitan obtener información diferenciada por sexo y recoger realidades distintas a partir del género para un análisis posterior con perspectiva de género.
Actividades de elaboración de conclusiones y de comunicación. Ejemplo: Elaborar esquemas para recolectar los resultados de los análisis de la información obtenida y presentarlos desde el análisis de género, señalando su impacto en el actuar profesional de la policía.
Actividades de enseñanza. Ejemplo. Hacer uso de la técnica expositiva con la ayuda de imágenes y de lenguaje incluyente y no sexista, garantizando que la participación sea equitativa entre mujeres y hombres; es decir, que estas actividades de enseñanza reflejen un papel igual de ambos sexos.

A partir de la selección de las actividades de aprendizaje a implementar, y de verificar que éstas contribuyen al logro del objetivo de aprendizaje, es importante dotar de un orden lógico al proceso individual y grupal en la construcción de saberes teóricos y prácticos, por ello, con el fin de contribuir en el análisis de las actividades planteadas para el proceso de formación, se invita a analizar las actividades planteadas desde los siguientes puntos:

TABLA 8. ANÁLISIS DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PLANTEADAS

CATEGORÍA	PREGUNTA GUÍA
MONITOREO DE RIESGO DE DISCRIMINACIÓN O ACCIONES CONTRA LA DIGNIDAD	Las actividades de aprendizaje: 1. ¿Promueve el acceso a los recursos y los espacios en términos de igualdad? 2. ¿Permiten el conocimiento de las dinámicas de discriminación y violencia basadas en género y que afectan especialmente a las mujeres en distintos contextos? 3. ¿Fomentan el análisis de procedimientos, acciones o intervenciones altamente discriminatorios que han sido normalizados? 4. ¿Propician un ambiente seguro para las y los participantes en igualdad de condiciones para su aprendizaje? 5. ¿Implican el monitoreo de la convivencia entre hombres y mujeres, verificando si en ella se permite la participación, desarrollo y toma de decisiones en igualdad de circunstancias entre hombres y mujeres? 6. ¿Hacen uso de materiales didácticos (imágenes, textos, videos, entre otros) con ejemplos que fomentan la deconstrucción de las personas participantes en favor de la igualdad? 7. ¿Las instrucciones, los casos, las imágenes y ejemplos son escritos respetando un lenguaje libre de discriminación y violencia (lenguaje incluyente y no sexista)? 8. ¿Los ejemplos desde los cuales se fomentan buenas prácticas en la actuación policial, favorece modelos de identificación que promueven la igualdad entre mujeres y hombres?
DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL	Las actividades de aprendizaje: 1. ¿Contribuyen a la valoración y respeto de la diversidad? 2. ¿Favorecen el reconocimiento de la otredad y los derechos? 3. ¿Favorecen la identificación de las relaciones asimétricas de poder en el ámbito privado y público? 4. ¿Promueven la valoración de los principios y valores institucionales y los derechos humanos de la población civil? 5. ¿Fomentan el compromiso con los derechos humanos y el principio de igualdad en el plano personal y profesional? 6. ¿Promueven el entendimiento de las acciones afirmativas de carácter temporal, desde el plano civil y desde la postura del Estado? 7. ¿Favorecen la sensibilización ante la comprensión de las dinámicas de discriminación y violencia presentes a lo largo de la vida en la vida de mujeres y hombres civiles y policías?
DESARROLLO DE HABILIDADES DE PENSAMIENTO	Las actividades de aprendizaje: 1. ¿Desarrollan el entendimiento y aplicación de diferentes enfoques para el desarrollo del pensamiento crítico? 2. ¿Fomentan el análisis de diferentes fuentes de información, para obtener datos con perspectiva de género? 3. ¿Promueven el análisis de las expectativas de la ciudadanía en materia de seguridad, desde las intersecciones que les cruzan?



TABLA 8. ANÁLISIS DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PLANTEADAS

CATEGORÍA	PREGUNTA GUÍA
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	Las actividades de aprendizaje: 1. ¿Fomentan el conocimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y derechos humanos de las mujeres? 2. ¿Favorecen el entendimiento con claridad sobre las obligaciones de las y los servidores públicos encargados de la seguridad? 3. ¿Fomentan la actuación policial conforme a los valores institucionales, la normatividad local, nacional e internacional frente a casos de grupos de atención prioritaria? 4. ¿Advierten sobre la importancia y el alcance de malas prácticas en la función policial? 5. ¿Impulsa a la preparación continua de las y los policías, para convertirse en la mejor policía? 6. ¿Favorecen el reconocimiento del alcance de las recomendaciones y quejas de derechos humanos sobre el actuar policial? 7. ¿Contribuyen a desarrollar sentido de pertenencia a la SSC bajo el principio de igualdad y no discriminación? 8. ¿Fomentan la deconstrucción en pro de convertirse en agente de cambio para la sociedad? 9. ¿Socializan buenas prácticas sobre la actuación policial con perspectiva de género?
COLABORACIÓN ENTRE REDES	Las actividades de aprendizaje: 1. ¿Favorecen el conocimiento de instituciones aliadas y corresponsables en materia de derechos humanos de las mujeres? 2. ¿Contribuyen a la comprensión de las rutas de atención ante casos de violencia contra la mujer y violencia de género?

Paso 6. Evaluación de aprendizajes

En este paso se señalan qué criterios son valorados por el cuerpo de especialistas para verificar que el logro de los objetivos de aprendizaje ha sido alcanzado. Para ello, se utilizan diversos instrumentos de recolección de información de carácter cuantitativo y cualitativo que permitan comparar la línea base del conocimiento y muestren el progreso en el desarrollo de las habilidades, actitudes y saberes a lo largo del curso.

En el caso de los programas de profesionalización de la UPCDMX, se contemplan evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y final. En dichos momentos de evaluación se hace uso de instrumentos de recolección de información sobre los aprendizajes, como: cuestionarios, trabajos de investigación, trabajos de campo, entre otros. Es por ello que, en el marco de la transversalización de la perspectiva de género en la formación, se sugiere incorporar un momento de evaluación a través de una lista de verificación llenada por el cuerpo docente a cargo, con el objetivo de verificar qué tanto se impregnó el aprendizaje de las y los estudiantes del tema transversal en la formación.

Para dicho fin, se sugiere que la lista de verificación tome en cuenta el Modelo de Dimensiones de Capacidades CAA (Cognitiva; Afectividad; Aptitudinal), para distinguir:

TABLA 9. MODELO DE DIMENSIONES DE CAPACIDADES CAA³⁰

DIMENSIÓN	EJEMPLOS
Capacidad cognitiva (C) Pregunta guía: ¿Cuál es la problemática de género que toca este curso?	1. El estudiantado cuenta con conocimiento de: hechos, definiciones, normatividad, enfoques y análisis relacionados con la igualdad de género. 2. El estudiantado comprende conceptos, obligaciones y normatividad relacionada con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. 3. El estudiantado conoce las obligaciones, funciones y responsabilidades del actuar en el marco del respeto a los derechos humanos y la no discriminación por razón de género. 4. El estudiantado reconoce la importancia de los derechos humanos y la perspectiva de género.
Capacidad afectiva/Actitud (A) Pregunta guía: ¿Por qué la policía debe actuar con perspectiva de género?	1. El estudiantado conoce las dinámicas de género que existen en un ámbito determinado. 2. El estudiantado muestra motivación para trabajar en favor de la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres. 3. El estudiantado muestra motivación y compromiso para utilizar herramientas y estrategias para trabajar en favor de la igualdad y el respeto a los derechos humanos de las mujeres. 4. El estudiantado identifica las buenas prácticas en la actuación policial que promueven la igualdad entre hombres y mujeres.
Capacidad psicomotriz/ Aptitudinal (A) Pregunta guía: ¿Cómo se aplicarán los conocimientos policiales para lograr un cambio en la problemática de género?	1. El estudiantado es capaz de utilizar herramientas de género en la práctica policial. 2. El estudiantado analiza una situación o un contexto desde la perspectiva de género. 3. El estudiantado aplica la perspectiva de género a la solución de problemas cotidianos. 4. Formula alternativas para alcanzar la equidad de género.

30 Elaboración propia con base en ONU Mujeres (2016). Herramienta para el Diagnóstico de Capacidades en Materia de Igualdad De Género. Página 16-17.



REFERENCIAS

- Arango, M.,; Corona, E. (2016). Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Arbeláez de Tobón, L.; Ruíz González, E. (2018). Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias. Una contribución para la aplicación del derecho a la igualdad y la no discriminación. Eurosociat.
- Camarena Adame, M.; Saavedra García, M. (2018). La perspectiva de género en los programas de estudio de las licenciaturas contables administrativas. *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(54), 39-58.
- Chablé, G.; Delgado, L. (junio de 2010). Modelos para el diseño curricular. *Pampedia*(6), 58. Obtenido de http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/DISENOCURRICULARMAESTRIA15DEJUNIO/document/5.-_Modelos_de_planeacion_curricular/modelos-diseno-curricular.pdf
- Facio, A.; (2013). ¿Qué es y cómo nos deshacemos del lenguaje sexista? Escuela de Alquimia Feminista. JASS.
- Fernández Rius, L; (2015). Creando espacios, sensibilizando en género. México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. UNAM.
- Henríquez, C.; Reyes, J. (2002). La transversalidad: un reto para la educación primaria y secundaria. Costa Rica: Obando. Obtenido de https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen_07.pdf
- Inmujeres. (2007). ABC de Género en la Administración Pública. México: Instituto Nacional de las Mujeres/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Lamas, M. (1999). Género, diferencias de sexo y diferencia sexual. *Debate feminista*, 20, 84-106.
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de género y Diversidad sexual. (2021). Directrices y lineamientos mínimos de los contenidos curriculares en el marco de las capacitaciones de la Ley Micaela bonaerense Ley 15.134. Buenos Aires. Obtenido de <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/Directrices%20y%20lineamientos%20Ley%20Micaela.pdf>
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. ONU.
- ONU Mujeres. (2015). La Igualdad de Género. México. Obtenido de <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2015/01/foll%20igualdadG%208pp%20web%20ok2.pdf>
- ONU Mujeres. (2016). Herramienta para el Diagnóstico de Capacidades en Materia de Igualdad de Género. Obtenido de https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/1_Manual_Gender_Equality_Capacity_ES.pdf

- ONU Mujeres. (2017). Profundicemos en términos de género. Guía interactiva de ONU Mujeres para periodistas, comunicadoras y comunicadores.
- ONU Mujeres. (2020). Glosario de igualdad de género. Centro de Capacitación.
- ONU Mujeres. (s.f.). Términos clave: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Obtenido de ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Proyecto Equal. (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. España.
- RED CLADE. (2018). Elementos para pensar qué significa incorporar la perspectiva de género en acciones de incidencia política por la realización del derecho a la educación. Obtenido de <https://redclade.org/eventos/elementos-para-pensar-que-significa-incorporar-la-perspectiva-de-genero-en-acciones-de-incidencia-politica-por-la-realizacion-del-derecho-a-la-educacion/>
- Tejada Fernández, J.; Navío Gámez, A. (2004). Elaboración de planes, programas y cursos de formación: Módulo II. La planificación de la formación. Grupo CIFO. Obtenido de https://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/formacion/centro-documental/Elaboracixn_de_Planes_de_Formacixn.pdf
- Volio Monge, R. (2009). Travesías de las mujeres por los derechos humanos, el desarrollo y la participación política, en: Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes. México: UNAM.

ANEXO INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN³¹

El siguiente instrumento está dirigido a las personas encargadas del diseño curricular de la UPCDMX, busca ser una herramienta de verificación que permita analizar desde la perspectiva de género el abordaje de los diversos núcleos formativos establecidos para la policía de la Ciudad de México.

I. CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES DISEÑADAS							
DESCRIPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN DISEÑADA (1)	TIPO DE CAPACITACIÓN	CURSO	TALLER	CURSO-TALLER	SEMINARIO	DIPLOMADO	OTRO:
	NIVEL DE FORMACIÓN	FORMACIÓN INICIAL	ACTUALIZACIÓN	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL	ALTA DIRECCIÓN	
	MODALIDAD	PRESENCIAL		SEMIPRESENCIAL / MIXTA		EN LÍNEA	
	DURACIÓN	HORAS TEÓRICAS		HORAS PRÁCTICAS		TOTAL	
PERFIL DE PARTICIPANTES (2)	PERFIL	POLICÍA PREVENTIVO		POLICÍA CUSTODIA PENITENCIARIA		OTRO	
	NIVEL DE JERARQUÍA DEL PERFIL DE PARTICIPANTES	CADETE	POLICÍA	MANDOS MEDIOS	MANDOS SUPERIORES	OTRO	
II. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A ATENDER							
NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADA (3)							
MISIÓN DE ATENDER LA NECESIDAD DE FORMACIÓN (4)		Fomentar la participación en igualdad de condiciones a mujeres y hombres policías.		Atender problemas de desigualdad y violencia contra las mujeres que viven y/o transitan en la Capital del país.		OTRO	
JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN A PARTIR DEL ENFOQUE DE GÉNERO (5)							

NOTAS PARA EL USO DEL INSTRUMENTO:

- Descripción de la capacitación diseñada:** Marcar con una X el tipo de capacitación, nivel de formación y modalidad del programa de capacitación que se somete a revisión, de acuerdo con las opciones indicadas. Asimismo, escribir la carga horaria.
- Perfil de participantes:** Señalar si el programa revisado está dirigido a la profesionalización de policía con perfil preventivo o custodia penitenciaria. Indicar el nivel jerárquico que establece el perfil de ingreso.
- Necesidad de formación identificada:** Escribir la necesidad de formación que busca atenderse con la capacitación.
- Misión de atender la necesidad de formación:** Marcar la opción que corresponda con los motivos que respaldan esta capacitación en relación con la necesidad detectada. (Puede ser más de una opción).
- Justificación de la capacitación a partir del enfoque de género:** Escribir por qué debe implementarse dicha capacitación desde el enfoque de género.

³¹ Elaboración propia con base en la Matriz de evaluación - Ley 27.499 - Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.

III. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN							
OBJETIVO DE APRENDIZAJE (6)							
DIMENSIÓN DEL PROCESO COGNITIVO (7)		RECORDAR	COMPRENDER	APLICAR	ANALIZAR	EVALUAR	CREAR
REVISIÓN DE OBJETIVOS DE APRENDIZAJE (8)					SÍ	NO	OBS
1	El objetivo de aprendizaje muestra relación con el cumplimiento de las obligaciones del Estado y los intereses institucionales en materia de derechos humanos de las mujeres.						
2	El objetivo de aprendizaje responde a las necesidades de capacitación identificadas a partir de un análisis diferenciado entre hombres y mujeres.						
3	El objetivo de aprendizaje es redactado desde la realidad con perspectiva de género.						
4	La redacción del objetivo se realiza con lenguaje incluyente y no sexista.						
5	La redacción del objetivo plantea de forma explícita el abordaje desde el enfoque de género a los contenidos del programa.						
6	El objetivo de aprendizaje busca contribuir a la sensibilización y capacitación en género y violencia por motivos de género.						
7	El objetivo de aprendizaje busca la deconstrucción de dinámicas de desigualdad en la profesionalización de las y los policías, basada en género.						
8	El objetivo busca la reflexión sobre prácticas y discursos naturalizados que reproducen violencia por motivos de género.						
9	El objetivo de aprendizaje refleja interés y compromiso para prevenir y promover la adecuada intervención policial ante situaciones de violencia por razón de género.						
10	Es visible las funciones y/o actividades que podrá realizar la/el cursante en su ejercicio profesional con una visión con perspectiva de género.						

- Objetivo de aprendizaje:** Escribir el objetivo de aprendizaje planteado en el programa.
- Dimensión del proceso cognitivo:** Marcar con una X la dimensión que corresponda con el objetivo de aprendizaje escrito en el apartado anterior.
- Revisión de objetivos de aprendizaje:** Marcar con una X si los enunciados de revisión se cumplen o no. Puede añadir observaciones en caso de requerirlas.
- Contenidos mínimos:** En este apartado se pretende que identifique qué núcleo(s) formativo(s) se relaciona(n) con el programa sujeto a revisión. A partir de ello, utilice los enunciados de cada celda para verificar la aparición de contenidos curriculares de género y márquelos con una X. En caso de requerir incluir información puede escribir en las celdas “Otro” o en “Observaciones”.



IV. CONTENIDOS MÍNIMOS (9)

1. DESARROLLO Y ACONDICIONAMIENTO FÍSICO	Aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, en términos del acceso a las actividades físicas y la oportunidad para la mejora y desarrollo de las mismas	Presencia y participación de las mujeres en la policía a lo largo de la historia	Desempeño notable de las y los policías:	Acercamiento desde la visión de responsabilidad al ser agentes del Estado encargadas/os de la seguridad de grupos de atención prioritaria; Análisis desde el enfoque de género de la participación de las mujeres policías en la función policial; Ejemplos de desempeños sobresalientes	Otro:
	Doctrina y ética policial	Mitos y realidades de la tarea policial desde la perspectiva de género:	Jornadas y roles con perspectiva de género:	Análisis de la carga horaria destinadas a trabajo remunerado, de cuidado y privado; Reflexiones que favorezcan la deconstrucción de roles de género en favor de la igualdad	Otro:
		Expectativas intersecciones del actuar policial	La policía como agente de cambio:	Brindar una visión del impacto de la policía en la realidad de las mujeres víctimas de violencia y grupos de atención prioritaria; Invitar hacia el análisis de espacios públicos y privados en los que puede impactar la actuación policial con enfoque de género	
		Cambios en la relación entre policías y ciudadanía			
	Perspectiva de género	Sexo-Género	Identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género	Diferenciación entre sexo y género, identidad de género y orientación sexual	Construcción cultural de relaciones e identidades, procesos de subjetivación
		Socialización de género	Diferencia sexo - género		
			Identificación de agentes y actores socializadores de género		
		Estereotipos de género	Jerarquías y relaciones de poder	Desigualdad por género	
			Ocupación de espacios y tareas		
		Roles de género			
2. MARCO DEONTOLÓGICO Y AXIOLÓGICO DE LA FUNCIÓN POLICIAL				Consecuencias de las desigualdades basadas en el género	Efectos del patriarcado
				Relaciones de género e interseccionalidades	

IV. CONTENIDOS MÍNIMOS

2. MARCO DEONTOLÓGICO Y AXIOLÓGICO DE LA FUNCIÓN POLICIAL						
Los derechos humanos	INTERNACIONAL	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979	CEDAW: Concepto de discriminación contra las mujeres	Discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres	Compromisos del Estado mexicano de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer	
		Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Pará, 1994	Belem do Pará: Definición de violencia contra la mujer	Deberes del Estado mexicano: Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer		
		Principios de Yogyakarta	Principios de Yogyakarta refieren a la protección de los DDHH frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y orientación sexual	Convención de los Derechos del Niño, 1989	Paradigma de la Niñez como sujetos de derechos	
		Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (ODS), ods 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas (5.1)	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (5.5)		
	NACIONAL	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Otro:	
Cultura de la legalidad	LOCAL	Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres en la Ciudad de México	Otro:		
	Prevención de delitos	Fomenta el análisis de la prevención del delito desde enfoques multidimensionales, de desarrollo, de derechos humanos y desde la perspectiva de género	Estimula el pensamiento crítico del actuar policial y la solución de problemas ante escenarios que contemplen la atención a grupos prioritarios con perspectiva de género	Señala los elementos de análisis a considerar para atención a víctimas con perspectiva de género y derechos humanos, y canalizar a la ciudadanía		



SSC

UNIVERSIDAD
DE LA POLICÍA

IV. CONTENIDOS MÍNIMOS

3.MARCO NORMATIVO DE LA FUNCIÓN POLICIAL Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN POLICIAL								
Violencias	Clasificación	Violencia por motivos de género		Desigualdad y violencia como construcción social	Violencias producto de la desigualdad	Reflexión sobre las distintas formas que asume la violencia, incluidas las menos evidentes o visibles		
		Violencia contra las mujeres	Tipos y modalidades	Círculo y espiral de la violencia	Micro machismos	Mitos sobre la violencia		
Derecho Penal y Grupos de atención prioritaria	Análisis de conductas delictivas	Análisis de las conductas delictivas desde enfoques diferenciados		Conductas delictivas vinculadas, especialmente, con grupos prioritarios	Conductas delictivas vinculadas a mujeres por razón de su género			
	Conductas delictivas contra grupos prioritarios	Análisis de contextos y condiciones de vulnerabilidad		Delitos cometidos contra grupos prioritarios				Delitos cometidos contra mujeres y niñas por razón de género
	Tipos penales	Tipos penales relacionados contra grupos prioritarios		Revisión de estereotipos y prejuicios				Tipos penales relacionados con violencia de género
La actuación policial dentro del sistema de justicia penal	Cultura de denuncia	Atención a denuncias ciudadanas		Atención a grupos prioritarios durante la recepción de denuncias	Entrevistas y atención a víctimas y testigos	Atención a grupos prioritarios en situación de víctimas o testigos		
						Buenas prácticas de entrevista a víctimas y testigos de casos de violencia de género		
		Debida diligencia	Advierte la importancia de la debida diligencia en la actuación policial ante casos de violencia de género		Atención profesional con perspectiva de género a víctimas	Buenas prácticas de la atención policial a denuncias ante casos de violencia de género	Otro:	

3.MARCO
NORMATIVO
DE LA
FUNCIÓN
POLICIAL
Y
PROTOCOLOS
DE
ACTUACIÓN
POLICIAL

IV. CONTENIDOS MÍNIMOS

3.MARCO NORMATIVO DE LA FUNCIÓN POLICIAL Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN POLICIAL	Primer respondiente	Protocolo Nacional de Actuación. Primer Respondiente y Anexos del Protocolo de Primer Respondiente	Protocolos Nacionales de Actuación ante Grupos Prioritarios Advierte la responsabilidad del policía de conocer y actuar conforme al marco jurídico del primer respondiente ante casos de violencia de género	Protocolos de detención ante casos de violencia de género Estimula la documentación, libre de discriminación, del proceso de intervención del primer respondiente en casos de violencia de género, utilizando los formatos legalmente establecidos en el periodo señalado por la normatividad	Detención de personas miembros de Grupos prioritarios Expone las consecuencias jurídicas del incumplimiento de las obligaciones del primer respondiente ante casos de violencia de género	Detención de niñas/niños; adolescentes y mujeres Visibiliza la intervención policía en audiencias inicial y juicio oral en supuestos de violencia de género	Cadena de custodia ante casos de violencia de género Otro:
--	--------------------------------	---	---	--	---	---	--



IV. CONTENIDOS MÍNIMOS

4. PREVENCIÓN Y VINCULACIÓN SOCIAL	Acciones de proximidad social	Análisis interseccional en acciones de proximidad social	Vinculación interinstitucional en las acciones de proximidad social para detectar y prevenir casos de violencia contra mujeres y niñas	Vinculación interinstitucional en las acciones de proximidad social ante casos de violencia de género	Explica las rutas críticas de atención y canalización oportuna y eficaz que puede emprender la policía de proximidad ante casos de mujeres víctimas	Fomenta el monitoreo y evaluación con perspectiva de género de las acciones de proximidad social
	Prevención de las violencias y el delito	Reconoce los factores de riesgo de violencia contra las mujeres	Estimula el análisis con perspectiva de género de los actos de violencia, sus tipos y modalidades	Fomenta la reflexión del enfoque de género sobre los alcances de los diferentes tipos de prevención de violencias y del delito	Estrategias de prevención con mirada interseccional	Buenas prácticas de prevención de violencias en mujeres
		Difunde el contenido de la normatividad aplicable ante casos de atención a víctimas de violencia de género	Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia y la Atención a Víctimas	Ley General para la Atención a Víctimas	Advierte las obligaciones del Estado en la prevención y atención a mujeres y niñas víctimas de violencia	Otro:

IV. CONTENIDOS MÍNIMOS

5. TÉCNICAS Y TÁCTICAS POLICIALES	Competencias Básicas Policiales	Armamento y prácticas de tiro	Analiza el actuar policial con armas, instrumentos y mecanismos de control de personas ante situaciones donde intervengan de grupos de atención prioritaria como mujeres y niñas	Fomenta la igualdad de oportunidades de participación entre hombres y mujeres	Fomenta el desarrollo de competencias policiales libre de estereotipos	Fomenta la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de género durante el desarrollo de las habilidades policiales
		Conducción de vehículos policiales	Constuye escenarios para la aplicación de las habilidades de conducción policial a partir de la igualdad de oportunidades			
		Radio-comunicación	Constuye escenarios para la aplicación de los conocimientos en el manejo del radio a partir de la igualdad de oportunidades			
		Detención y conducción de personas	Fomenta el análisis de situaciones diversas en las que puede darse una detención relacionada con grupos de atención prioritaria como mujeres y niñas			
		Disturbios civiles	Visibiliza la presencia de mujeres y niñas en contextos de multitudes, manifestaciones o reuniones			
		Primeros auxilios	Advierte la importancia de los primeros auxilios psicológicos en la atención a mujeres víctimas de violencia			
			Constuye escenarios para la aplicación de primeros auxilios ante casos de violencia contra la mujer			
		Vigilancia y patrullaje	Analiza la vigilancia y patrullaje con perspectiva de género	Socializa buenas prácticas sobre la aplicación del análisis interseccional y perspectiva de género durante la vigilancia y patrullaje		

IV. CONTENIDOS MÍNIMOS



SSC



UNIVERSIDAD
DE LA POLICÍA

6. FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

6. FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	Comunicación policial	Comunicación escrita incluyente, no sexista y no violenta	Comunicación oral incluyente, no sexista y no violenta	Comunicación gráfica incluyente, no sexista y no violenta	Comunicación libre de prejuicios, estigmas y estereotipos en la actuación policial	Comunicación y atención a grupos prioritarios	Comprende la importancia de la atención integral a mujeres víctimas de violencia, aún si su deseo no es denunciar
	Atención a víctimas del delito	Herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género en el ámbito del trabajo	Análisis multidimensional de situaciones, condiciones y factores de riesgo de las personas víctimas de delitos por razón de género	Víctimas miembros de grupos de atención prioritaria	Eliminación de prácticas de revictimización en la atención a víctimas de delitos de género	Eliminación de prácticas de revictimización a mujeres víctimas de violencia	Conoce las principales instituciones de atención a las mujeres víctimas de violencia de género a donde la policía puede canalizarlas
		Responsabilidad y corresponsabilidad	Medidas de atención a víctimas del delito a partir de la perspectiva de género	Reacción policial en la atención a mujeres y niñas víctimas de delitos	Reparación, responsabilidad y corresponsabilidad ante las situaciones de violencia	Buenas prácticas de atención a mujeres y niñas víctimas de delitos	Otro:
	Desarrollo humano policial	Fomenta el autoreconocimiento de las propias violencias sufridas y ejercidas, y la gestión efectiva de estas para el desempeño policial con perspectiva de género	Mediación policial y manejo de conflictos	Fomenta el desarrollo de habilidades de mediación policial con perspectiva de género de acuerdo con la normatividad establecida	Desarrolla habilidades de comunicación asertiva y manejo de conflictos con perspectiva de género aplicables a contextos de mediación policial, de acuerdo con la legalidad	Sensibilizar sobre las malas prácticas de la mediación utilizadas en casos de violencia intrafamiliar, violencia doméstica y violencia de género, con el objetivo de evitar la repetición en la actuación policial	Fomenta la comprensión sobre la actuación policial profesional al brindar atención integral a mujeres y niñas víctimas de violencia de género
	Inteligencia policial	Visibiliza la participación equitativa de hombres y mujeres en tareas de inteligencia policial	Explica la importancia de la obtención y análisis diferenciado por sexo y género de datos para implementar tareas de inteligencia policial	Fomenta el análisis interseccional de la información	Desarrolla habilidades de inteligencia policial y contra inteligencia criminal desde enfoques diferenciados y con perspectiva de género.	Otro:	

IV. CONTENIDOS MÍNIMOS					
7. FUNCIONES POLICIALES LOCALES Y ESPECIALIZADAS	Organización y estructura policial	Transversalizar la perspectiva de género en los espacios de trabajo (ssc)	Reconoce las acciones afirmativas implementadas en la Secretaría de Seguridad Ciudadana para el desarrollo pleno de las mujeres policías	Explica las estrategias implementadas en la Secretaría de Seguridad Ciudadana en función de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres policías	Sensibiliza sobre las desigualdades estructurales a las que se enfrentan las mujeres policías en la corporación (desigualdades en número, posibilidades de ascenso, cargas de trabajo de hogar, sexismo y violencia contra ellas, etc.)
Otro:					
Observaciones:					



ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE (10)							
Actividades de aprendizaje	Actividades que promueven la cooperación	Actividades para la comunicación	Actividades lúdicas	Actividades que permitan la reflexión sobre la realidad del contexto	Actividades de investigación bibliográfica y de campo	Actividades de elaboración de conclusiones y de comunicación	Otro:
	Actividades que favorecen la autoafirmación	Actividades que promueven la adquisición de técnicas para solucionar conflictos	Actividades de motivación para la igualdad de género	Actividades de cuestionamiento de lo observado	Actividades de recogida de información	Actividades de enseñanza	
Análisis de actividades	Monitoreo de riesgo de discriminación o acciones contra la dignidad	Desarrollo personal y social	Desarrollo de habilidades de pensamiento	Responsabilidad profesional	Colaboración entre redes	Otro:	
Observaciones:							
CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y EGRESO (11)							
TIPO DE EVALUACIÓN	Diagnóstico	Evaluación Formativa	Evaluación Final	Fuentes de Verificación	Criterios de género durante las evaluaciones: Modelo de Dimensiones de Capacidades CAA (grupal)		
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE CONSULTA (12)							
BIBLIOGRAFÍAS	Pertinente en relación a los contenidos desde una perspectiva de género y derechos	Situada de referencias nacionales, plurinacionales y latinoamericanas en conjunto con producciones internacionales	Bibliografía obligatoria de acuerdo a la normatividad	Mujeres autoras, teóricas y especialistas en la disciplina	OTRA:		
CONCLUSIÓN DE REVISIÓN (13)							
DATOS DE LA REVISIÓN (14)							
ELABORÓ	REVISÓ		ANALIZÓ		FECHA		

- 10. Actividades de aprendizaje:** Revisar qué actividades de aprendizaje se presentan en el programa de capacitación a revisar, considerar que se busca el aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias policiales profesionales que respondan a las necesidades de capacitación y al cumplimiento del objetivo de aprendizaje. Se recomienda hacer uso de las preguntas guías señaladas en la Tabla 8 de este documento y marcar con una X de acuerdo a su cumplimiento. En caso de requerir añadir información puede hacer uso de la celda Otro u Observaciones.
- 11. Criterios de Evaluación y Egreso:** Marcar con una X los procesos de evaluación contemplados en el programa a revisar. Añadir las fuentes de verificación que se generarán y los criterios de género a considerar en las mismas.
- 12. Bibliografía y fuentes de consulta:** Marque con una X el cumplimiento de las fuentes referidas en el programa de conformidad con los enunciados señalados en cada celda. Puede incorporar información escribiendo en la celda otra.

- 13. Conclusiones de revisión:** Apartado destinado a señalar los resultados de la utilización de la herramienta en la revisión del programa señalado. Es el apartado para indicar los pasos a seguir con el programa revisado.
- 14. Datos de la revisión:** Nombres de las personas servidoras públicas encargadas de la elaboración del programa, la revisión, el análisis y la fecha en la que se somete a revisión.