

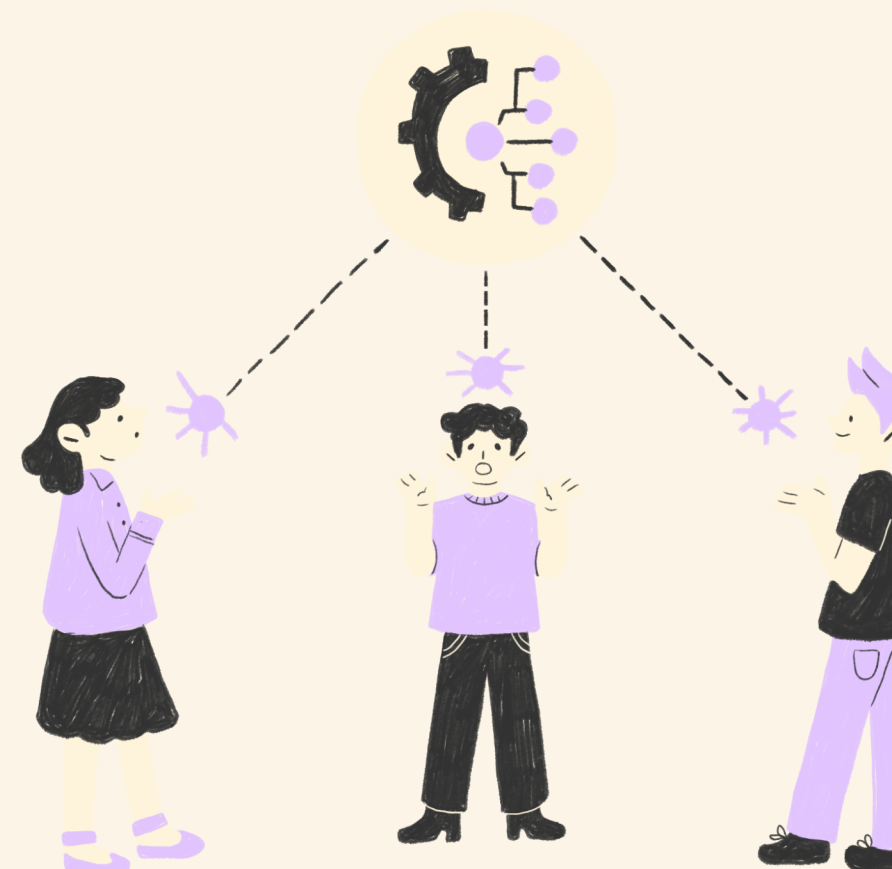
Curso-Taller: Igualdad, Inclusión y Prevención de la Discriminación en el Servicio Público

Impartido por: Mtra. Frida Angélica Gómez



Objetivo general

Desarrollar en las personas participantes capacidades prácticas para identificar la diversidad, reconocer situaciones y riesgos de discriminación y aplicar herramientas concretas para construir relaciones y servicios públicos igualitarios, inclusivos y libres de discriminación.



ACTIVIDAD: IMAGINA QUE RECIBES PRESUPUESTO PARA APLICAR UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. EN TRES LÍNEAS, COMPARTE QUÉ HARÁS.

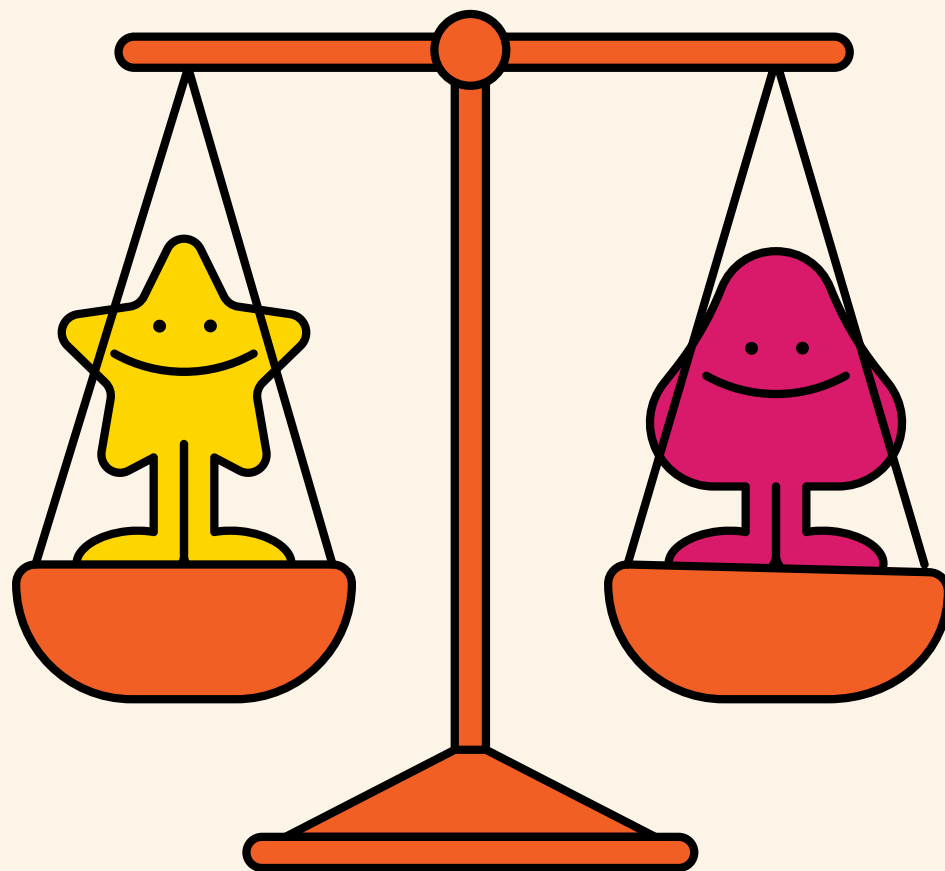
Objetivos específicos

Al finalizar el taller, las participantes podrán:

1. Reconocer la diversidad existente entre las personas usuarias y dentro de las instituciones públicas.
2. Identificar prejuicios, estereotipos y sesgos que pueden producir prácticas discriminatorias.
3. Diferenciar entre trato desigual, discriminación, exclusión y desigualdad estructural.
4. Detectar situaciones de riesgo de discriminación en el servicio público.
5. Aplicar una herramienta sencilla para prevenir prácticas discriminatorias en su ámbito.

ACTIVIDAD: IMAGINA QUE RECIBES PRESUPUESTO PARA APLICAR UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. EN TRES LÍNEAS, COMPARTE QUÉ HARÁS.

Cuando escuchas la palabra “igualdad”, ¿qué es lo primero que piensas?



Visit gosocrative.com and enter room
name FRIDA2763



Diversidad vs. Inclusión:

¿CONOCE LA DIFERENCIA?

Diversidad (el hecho):

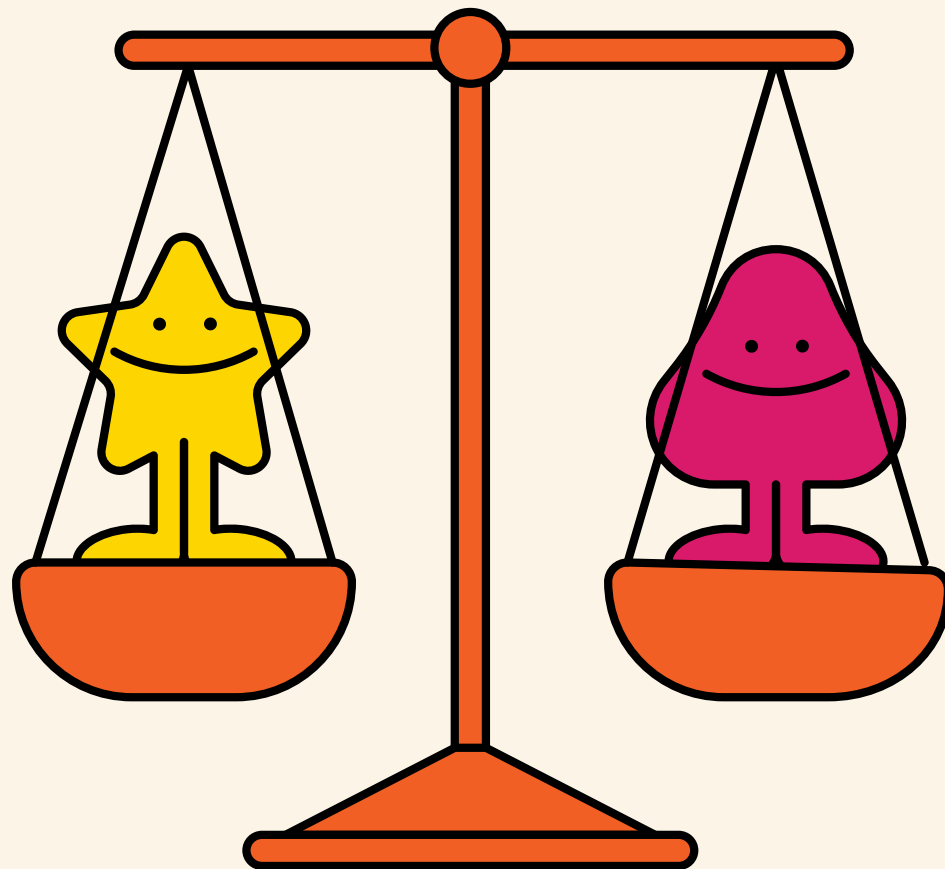
Existir desde la diferencia La mezcla de identidades: edad, género, origen, etc.



Inclusión (la acción):

Es que te permitan participar en igualdad. Que tu voz sea escuchada, valorada y que sientas que perteneces.

¿Tratar a todas las personas exactamente igual siempre produce igualdad?



Visit gosocrative.com and enter room
name FRIDA2763



¿Somos realmente iguales?

TENEMOS LA MISMA DIGNIDAD Y LOS MISMOS DERECHOS.

En sociedad...

No necesariamente:

- las mismas condiciones;
- las mismas oportunidades;

En el trabajo...

- los mismos recursos;
- las mismas experiencias;

En la familia...

- las mismas barreras;
- el mismo acceso a los servicios públicos.

Diversidad no visible

MAPA DE DIMENSIONES DE DIVERSIDAD

Diversidad (el hecho):

Diversidades visibles

- edad;
- sexo;
- discapacidad;
- características físicas.

Diversidades no necesariamente visibles

- orientación sexual;
- identidad de género;
- religión o creencias;
- condición socioeconómica;
- experiencias de violencia;
- neurodivergencia;
- responsabilidades de cuidados;
- estado civil;
- condiciones de salud;
- experiencias migratorias.

Diversidad cultural y territorial

- pueblos indígenas;
- comunidades afromexicanas;
- lengua;
- territorio;
- origen rural o urbano;
- pertenencia comunitaria

RECONOCER LA DIVERSIDAD

La diversidad es la condición normal de una sociedad.

Las personas podemos ser diferentes por:

EDAD

Niñez · Juventud · Adultez · Vejez

GÉNERO

Mujeres · Hombres · Personas con identidades diversas

ORIGEN

Pueblos indígenas · Personas afromexicanas · Migrantes

CONDICIONES

Discapacidad · Situación socioeconómica · Cuidados

CULTURA

Lengua · Religión · Costumbres · Territorio

EXPERIENCIAS

Violencia · Exclusión · Desplazamiento · Discriminación

60%
de las mujeres en
Guerrero han sufrido
discriminación

NUNCA ASUMIR UNA REALIDAD
DESCONOCIDA



LAS REGIONES DE LA MONTAÑA Y LA COSTA CHICA SUFREN UNA DESIGUALDAD PROFUNDA. MÁS DEL 58 %
DE LA POBLACIÓN EN GUERRERO VIVE EN POBREZA MULTIDIMENSIONAL.

¿Qué puedes saber de ella con certeza?

¿Qué aspectos de su vida NO puedes conocer solamente observándola?

- ¿Tiene una discapacidad?
- ¿Cuál es su orientación sexual?
- ¿Qué religión practica?
- ¿Tiene responsabilidades de cuidado?
- ¿Ha experimentado violencia?
- ¿Cuál es su situación económica?
- ¿Qué lengua habla?
- ¿Qué experiencias de discriminación ha vivido?

Lo visible no es todo lo que somos.



NUNCA ASUMIR UNA REALIDAD DESCONOCIDA

Sesgos

primer obstáculo
para combatir la
discriminación



SESGO DE CONFIRMACIÓN
Tendencia a buscar y valorar solo la información que confirma nuestras creencias.



SESGO DE DISPONIBILIDAD
Juzgar la probabilidad de algo según la facilidad con que recordamos ejemplos.

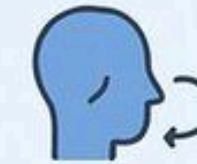


EFFECTO HALO
Dejar que una impresión positiva o negativa general influya en nuestra evaluación global

SESGO DE ANCLAJE
Aferrarse al primer dato que recibimos como referencia para tomar decisiones.



EFFECTO DE ARRASTRE
Adoptar creencias o comportamientos porque muchos otros lo hacen



SESGO DE RETROESPECTIVA
Creer que un hecho era previsible después de que ya ocurrió ("ya lo sabía")



SESGO DE AUTOAFIRMACIÓN
Atribuir los éxitos a uno mismo y los fracasos a factores externos



SESGO DE OPTIMISMO
Subestimar los riesgos y sobreestimar los resultados positivos

PREVENIR COMIENZA POR OBSERVAR NUESTROS ENTORNOS Y DINÁMICAS INSTITUCIONALES

De la diversidad a la igualdad: “¿Cuándo una diferencia se convierte en discriminación?”

Diversidad

Existencia de diferencias entre las personas y los grupos sociales.

Igualdad

Reconocimiento de la misma dignidad y titularidad de derechos, así como condiciones para ejercerlos efectivamente.

Inclusión

Creación de condiciones para que las personas puedan participar y acceder efectivamente, sin que sus características personales o sociales se conviertan en barreras.

Discriminación

Una distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por determinadas características o condiciones, tenga por objeto o resultado impedir o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos.

Marco legal

Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Guerrero, busca garantizar la igualdad de derechos.

**Ley no es lo mismo que
acceso**

Acciones diferenciadas

Discriminación



La discriminación implica una:

distinción • exclusión • restricción • preferencia

que, por determinadas características o condiciones,
tiene por objeto o resultado
impedir o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio
de derechos.

EXISTE DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA, DEBEMOS DETECTARLA PARA SANARLA

¿DÓNDE APARECE LA DISCRIMINACIÓN?

La discriminación puede aparecer en:

LAS PERSONAS

Prejuicios
Estereotipos
Sesgos

LAS INSTITUCIONES

Reglas
Procedimientos
Requisitos
Formularios

LAS TECNOLOGÍAS

Sistemas
Bases de datos
Algoritmos
Plataformas

LAS DECISIONES

Asignación de recursos
Atención
Acceso a servicios
Resolución de trámites

No siempre existe una intención discriminatoria.



De la diversidad a la igualdad: “¿Cuándo una diferencia se convierte en discriminación?”

DIVERSIDAD

Reconocemos que las personas somos diferentes.



IGUALDAD

Reconocemos la misma dignidad y los mismos derechos.



INCLUSIÓN

Eliminamos las barreras que impiden participar y ejercer esos derechos.



NO DISCRIMINACIÓN

Evitamos que las diferencias se conviertan en desventajas injustificadas.

Observar sin juzgar

Incluir sin sustituir la
voluntad

Identificar sesgos

Caso 1

“El trámite imposible”

Una persona indígena acude a realizar un trámite.
Habla español, pero tiene dificultades para comprender el lenguaje técnico utilizado por la institución.
La persona funcionaria responde:
“Aquí todas las personas reciben la misma información. Si los demás pueden entenderla, usted también.”

PREGUNTA

¿EXISTE IGUALDAD?

A. SÍ, PORQUE RECIBIÓ EXACTAMENTE LA MISMA INFORMACIÓN.

B. NO NECESARIAMENTE, PORQUE EXISTE UNA BARRERA QUE PUEDE IMPEDIR EL ACCESO EFECTIVO AL SERVICIO.

C. LA RESPONSABILIDAD ES EXCLUSIVAMENTE DE LA PERSONA USUARIA.

Caso 2

“La mujer que viene acompañada”

Una mujer acude a realizar un trámite relacionado con su patrimonio.

Está acompañada por un hombre.

La persona funcionaria dirige toda la conversación hacia él:

“¿Ella es su esposa? ¿Usted viene a ayudarla?”

DETECTA EL PROBLEMA

¿QUÉ APARECE AQUÍ?

- ☐ UN ESTEREOTIPO DE GÉNERO
- ☐ UN PREJUICIO
- ☐ UNA PRESUNCIÓN SOBRE LA CAPACIDAD DE LA MUJER
- ☐ UNA PRÁCTICA POTENCIALMENTE DISCRIMINATORIA
- ☐ TODAS LAS ANTERIORES

Caso 3

“La persona que no encaja en el formulario”

Una persona realiza un trámite administrativo.
El sistema únicamente permite seleccionar:

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer

La persona funcionaria responde:

“El sistema no contempla otra opción. Tendrá que elegir una.”

¿DÓNDE ESTÁ EL PROBLEMA?

¿EN LA PERSONA?

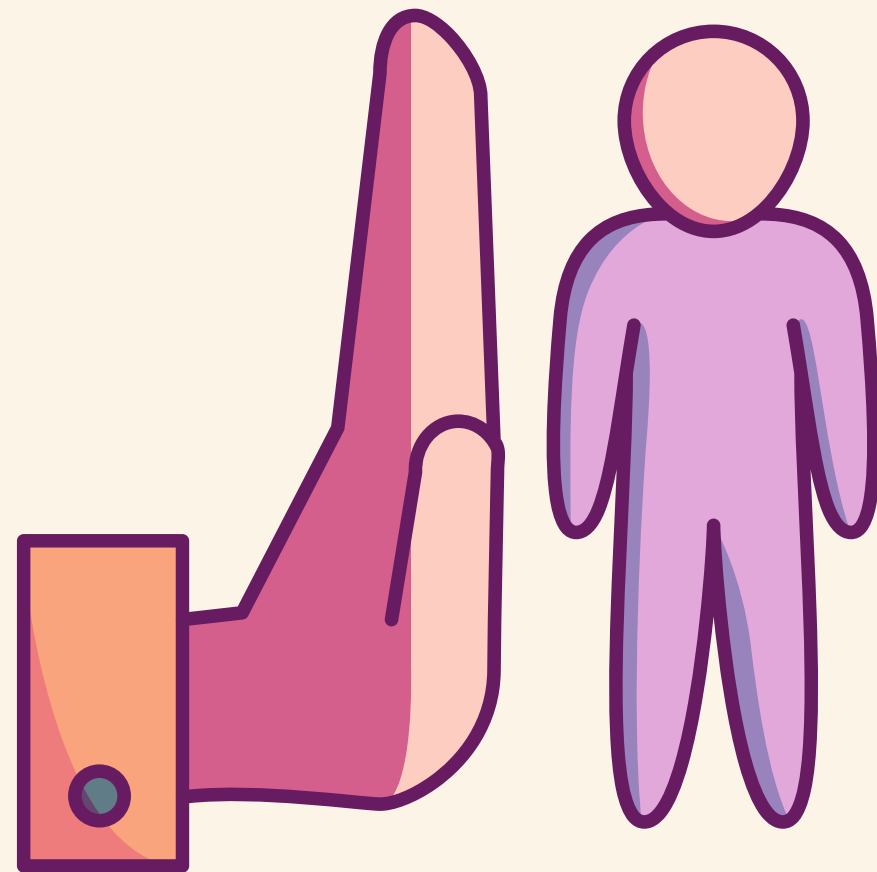
¿EN LA PERSONA FUNCIONARIA?

¿EN EL SISTEMA?

¿EN EL DISEÑO INSTITUCIONAL?

UNA HERRAMIENTA APARENTEMENTE NEUTRAL TAMBIÉN PUEDE PRODUCIR EXCLUSIÓN.

RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN



Puede comenzar con:
PREJUICIO

Una valoración previa.

ESTEREOTIPO

Una idea generalizada sobre un grupo.

SESGO

Una inclinación que afecta nuestro juicio.

BARRERA

Una condición que dificulta o impide el acceso.

EXCLUSIÓN

Cuando una persona queda fuera del ejercicio efectivo de un derecho.

Semáforo de Prevención y Combate a la Discriminación

EL SEMÁFORO DE LA DISCRIMINACIÓN

● ROJO

DETENTE

- Insultos
- Burlas
- Comentarios sexistas o racistas
- Negación injustificada de servicios
- Trato degradante

● AMARILLO

REVISA

- Requisitos innecesarios
- Lenguaje excesivamente técnico
- Presunciones sobre las personas
- Formularios excluyentes
- Procedimientos exclusivamente digitales
- Decisiones aparentemente neutrales

DETENTE

REVISA

REPARA

Semáforo de Prevención y Combate a la Discriminación

● VERDE

ACTÚA

- Pregunta antes de asumir
- Utiliza lenguaje claro
- Elimina barreras
- Garantiza accesibilidad
- Respeto la autonomía
- Revisa los impactos diferenciados

DETENTE

REVISA

REPARA

Sé parte del cambio:

Escucha activamente:

Cuando hable una persona,
no pienses en tu respuesta;
solo escucha.

Pregunta, no asumas:

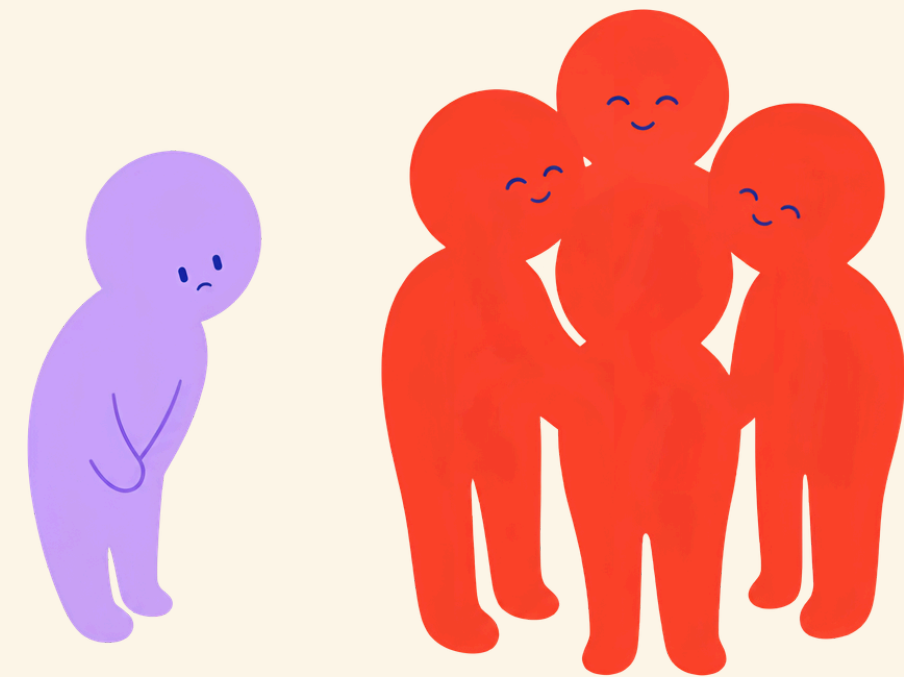
Si tienes dudas sobre el
pronombre o la necesidad de
alguien, pregunta con
respeto.

Usa lenguaje inclusivo:

Olvídate del "chicos" para un
grupo mixto y usa lenguaje
neutro. En vez de "chicos" o
"chicas", usa "persona" o
"gente". Sencillo, ¿no?

Una institución inclusiva se pregunta:
Antes de tomar una decisión...

1. ¿A quién puede afectar?
 2. ¿Todas las personas pueden acceder en las mismas condiciones?
 3. ¿Existe alguna barrera?
 4. ¿Estoy tomando una decisión basada en información o en una presunción?
 5. ¿Mi procedimiento produce un impacto diferenciado?
 6. ¿Puedo modificar algo para garantizar un acceso más igualitario?
-



HERRAMIENTA PAUSA

Una herramienta para prevenir la discriminación

P — PÁRATE

¿Estoy reaccionando automáticamente?

A — ANALIZA

¿Existe un prejuicio, estereotipo o sesgo?

U — UBICA LA BARRERA

¿Qué está impidiendo el acceso o la participación?

S — SUSTITUYE

¿Existe una alternativa más igualitaria e inclusiva?

A — ACTÚA

Implementa la solución y, cuando sea necesario, modifica el procedimiento.



La prevención comienza cuando
aprendemos a mirar los
efectos de nuestras
decisiones.

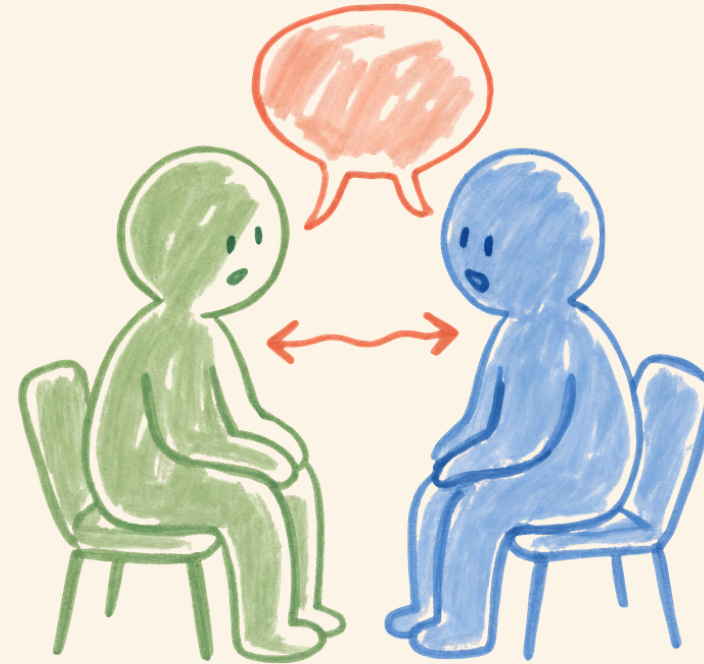
TU COMPROMISO

Completa estas tres frases:

Hoy descubrí que...

Un riesgo de discriminación que ahora puedo identificar es...

Una práctica que puedo cambiar en mi trabajo es...



La igualdad no consiste en tratar a todas las personas de manera idéntica.

Consiste en construir instituciones capaces de reconocer las diferencias,
eliminar las barreras y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos.

GRACIAS

Curso-Taller “Igualdad, Inclusión y Prevención de la Discriminación en el Servicio Público”