

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

[materiales didácticos]

Los tres textos que componen este volumen están concebidos como insumos para los procesos de sensibilización y formación en género del personal de las Instituciones de Formación Profesional. Forman parte de la serie de materiales didácticos y de apoyo que se están desarrollando, desde el Programa FORMUJER, con el propósito de entregar al sistema de formación profesional latinoamericano una «caja de herramientas» para mejorar y fortalecer su pertinencia y equidad de género.

La GUÍA PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO y la Colección de Folletos GÉNERO EN LA FORMACIÓN fueron editados originalmente y en forma separada por la Fundación INFOCAL de Bolivia y el Instituto Nacional de Aprendizaje –INA y el Programa FORMUJER– Costa Rica respectivamente. La presente edición los reúne –con un diseño y diagramación diferente y uniforme– en la convicción de su carácter complementario y en cumplimiento de uno de los ejes estratégicos prioritarios del Programa FORMUJER: la recuperación y disseminación de metodologías, materiales y lecciones aprendidas en distintos contextos para compartir y maximizar los recursos y esfuerzos dirigidos a lograr una efectiva igualdad de oportunidades para mujeres y varones en la formación y el empleo.

GUÍA PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA EDUCATIVA DE LA FUNDACIÓN INFOCAL:

Textos

Mónica Yaksic Prudencia y Cecilia Lazarte Bernal

Edición y producción original

Embajada de Holanda y Fundación para la
Capacitación Laboral –INFOCAL–, Bolivia (1999)

COLECCIÓN «GÉNERO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL»:

Elaboración y edición original

Instituto Nacional de Aprendizaje – Programa FORMUJER
Convenio INA/BID – San José de Costa Rica, año 2000.

Diseño gráfico y diagramación de esta edición

Ulises Milla y Leila Macor [Estudio Base]

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

[MATERIALES DIDÁCTICOS]

**Guía para transversalizar la perspectiva de género
Género en la Formación Profesional**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2001

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Primera edición: Montevideo, 2001

ISBN 92-9088-126-7

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org. Sitio en la red: www.ilo.org/publns

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Internet: <http://www.cinterfor.org.uy>

E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy

Hecho el depósito legal núm. 322.622/2001

Impreso en los talleres gráficos de Cinterfor/OIT

ÍNDICE

| | |
|----------------|---|
| Prólogo | 7 |
|----------------|---|

GUÍA PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

| | |
|---|-----|
| Orientaciones metodológicas | 29 |
| 1. Marco institucional | 31 |
| 2. La educación desde la perspectiva de género | 33 |
| 3. Servicios no financieros desde la perspectiva de género | 36 |
| 4. Orientaciones metodológicas para la incorporación de la perspectiva de género en la oferta de capacitación y formación educativa | 37 |
| Módulo 1. El sistema sexo-género | 49 |
| Módulo 2. Trabajo | 63 |
| Módulo 3. Género y desarrollo | 75 |
| Módulo 4. Salud sexual y reproductiva | 87 |
| Anexo. Algunos ejemplos de aplicación en el aula | 103 |
| Bibliografía | 111 |

GÉNERO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

| | |
|---------------------------------------|-----|
| 1. Género y formación profesional | 115 |
| 2. Género y competencias laborales | 117 |
| 3. Género y currículo | 119 |
| 4. Género y Método AMOD | 121 |
| 5. Género y currículo oculto | 123 |
| 6. Género en el lenguaje | 125 |
| 7. Género y sectores desfavorecidos | 128 |
| 8. Género e igualdad de oportunidades | 130 |

Prólogo

¿PORQUÉ INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA?

En los inicios del siglo XXI, ya nadie cuestiona que, para el logro de un desarrollo económico y social sostenible, es una condición básica el asegurar a las mujeres el ejercicio sin restricciones de todos los derechos y una participación plena y en igualdad de condiciones con los varones tanto en el ámbito público como en el privado. Tampoco, en América Latina y desde hace varias décadas, existen restricciones ni discriminaciones «explícitas o directas»¹ que limiten el acceso femenino a la educación y al trabajo. Más aún: la tasa de alfabetización infantil y juvenil femenina es más alta que la masculina, la matrícula universitaria está ya casi superando la paridad y la voluntad femenina de formación no ofrece dudas.

Ahora bien, estos son datos estadísticos y promedios y como tales no pueden expresar la extrema heterogeneidad y segmentación al interior del colectivo femenino: mientras las mujeres latinoamericanas jóvenes son globalmente mayoría en el nivel secundario y en el Sur también lo son en el terciario, finalizan sus estudios en tiempos menores, las indígenas del continente continúan siendo excluidas sistemáticamente de la educación y las niñas y jóvenes campesinas siguen siendo afectadas por la escasa valoración de sus padres respecto a su educación, explicando la alta deserción escolar femenina en el medio rural. Mientras los niños indígenas en Guatemala alcanzan sólo 1.8 años de escolaridad las niñas alcanzan apenas 0.9 años y 7 de cada 10 mujeres indígenas entre 20 y 24 años son analfabetas absolutas.

¹ *Discriminación*: conducta (acción u omisión) que viola derechos de las personas con base a criterios injustificados e injustos tales como raza, sexo, edad, opción religiosa.

Discriminación directa o manifiesta: trato diferenciado que se da a una persona en base a uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico y cuyas consecuencias son perjudiciales para el colectivo que lo padece.

Discriminación indirecta: consecuencia derivada de la aplicación de ideas o prácticas formalmente neutras, que carecen de una justificación objetiva y responsable, pero que crean desigualdades entre personas con condiciones idénticas.

De igual modo, esta unánime reconocimiento de la igualdad entre varones y mujeres no dice de la enorme distancia entre la expresión de voluntad y deber ser y la implementación real: apenas se comienza a mirar atentamente se constata que, con diversos matices e intensidades según países y según condición social, cultural y económica, las mujeres continúan siendo profundamente afectadas por restricciones, segmentaciones y sobreexigencias que limitan sus derechos humanos básicos, su ejercicio ciudadano y, de manera especialmente contundente, el acceso al empleo y al desarrollo personal y profesional.

LA REALIDAD LATINOAMERICANA DEL EMPLEO FEMENINO

Una mirada global a la situación en América Latina a fines de los 90 es un muy buen testimonio de ello:

- ➊ La presencia femenina en la PEA aumentó de manera sostenida en las tres últimas décadas y como resultado de ello la tasa de participación laboral, en 1998, fue del 44.7% (casi 6 puntos más que 1990)². Si se agrega el factor edad, se observa que las adolescentes (15 a 19 años) presentan tasas en el entorno del 30% y las jóvenes (20 a 24 años) superan el 50%, llegando a más del 70% en Brasil y Uruguay y del 60% en Argentina, Guatemala y Paraguay, guarismos que ascienden en el entorno de los 10 puntos para las pertenecientes a los hogares del quintil superior (Ejemplo: Brasil y Guatemala: 79.5%, Paraguay: 83.9%)³.
- ➋ Los mayores aumentos se produjeron en los grupos etarios de 25 a 34 años y 35 a 44 y la participación de las mujeres casadas fue mayor que las de la solteras, aumentando con el nivel educativo y aproximándose a la de los hombres entre quienes tienen mayores años de estudios y pertenecen a hogares de mayores ingresos.

2 Abramo, L y Valenzuela, M. E.: *El panorama laboral femenino en América Latina en los 90*, OIT, 2001, Mimeo, Versión preliminar.

3 Silveira, S: «La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación», en *Pieck, Enrique (Coord.): Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. México: UIA - IMJ - UNICEF - Cinterfor/OIT - RET - CONALEP, 2001. Díez de Medina, Rafael: *Empleo, desempleo y calificación en los jóvenes de América Latina durante la década de los 90: ¿una difícil alianza?* CINTERFOR/OIT, 2000 – Informe preliminar para discusión.

- ➔ El crecimiento sostenido de las tasas de participación femenina demuestra que la incorporación al mundo del trabajo es un proceso irreversible que no depende exclusivamente de la situación de crisis económicas y que implica un cambio cualitativo de su comportamiento: las mujeres se alejan de la imagen de una «fuerza de trabajo secundario» y los ingresos obtenidos a través de su trabajo (realizado bajo las más variadas modalidades) son cada vez más importantes en la conformación del ingreso familiar.
- ➔ Se han incrementado notoriamente los niveles educativos femeninos y se ha constatado que las mujeres asisten más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional.

Pese a ello la inequidad persiste:

- ➔ Actividad no quiere decir empleo y las mujeres lo saben muy bien: la tasa de desempleo femenina, en 1998, superaba casi en un 50% a las de los hombres, en especial la de las mujeres provenientes de los hogares más pobres. Por su parte, cuando se cruza mujer y edad, el desempleo femenino juvenil no sólo es más del doble sino que se acrecienta alarmantemente en relación directa con el capital educativo: en la estructura del desempleo juvenil el porcentaje de las mujeres con nivel superior es ostensiblemente más alto: las situaciones más extremas son las de Guatemala, donde casi el 20% de las desempleadas tienen dicho nivel mientras que para los varones el guarismo es del 1.7%; en México, los porcentajes son del 21% en las mujeres y del 3.7% en ellos y en Panamá, 23.5% y 8.6% respectivamente.⁴
- ➔ El peso de la informalidad es mayor en la población ocupada femenina (12%) debido a la incidencia del trabajo doméstico (inestable, desprotegido, de la más baja categoría en la estructura ocupacional y con el ingreso promedio más bajo). Las mujeres son mayoría en el trabajo a domicilio que conjuga reducción del costo de mano de obra, género y pobreza: las empleadas domésticas representan el 16% del empleo total de las mujeres en América Latina y explican el 22% de los nuevos empleos femeninos en los 90.⁵
- ➔ Las ocupaciones en las que predominan los varones son siete veces más comunes que aquellas en las que predominan las mujeres. Además, las ocupaciones «femeninas» se concentran en los estratos inferiores del mercado de trabajo en

4 Silveira, op.cit.

5 Abramo y Valenzuela, op.cit.

términos de remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo por lo que las mujeres padecen de doble segmentación: horizontal y vertical.

- La pirámide ocupacional muestra la escasa representación femenina en los puestos más altos aún en las actividades altamente feminizadas. Cuanto más alto es el puesto, más notoria es la diferencia: las mujeres ocupan menos del cinco por ciento de los puestos de máximo nivel en las grandes empresas. Evidencian la casi imposibilidad de romper el «techo de cristal».
- A las mujeres se les reclama un nivel de escolaridad significativamente superior al de los varones para acceder a las mismas oportunidades de empleo y el crecimiento de sus niveles de escolaridad no le garantizan más y mejores empleos.
- Las mujeres se ven especialmente afectadas por la tendencia al deterioro de la calidad del empleo que viene ocurriendo en la región, reciben una remuneración menor que los hombres por un trabajo de igual valor y estas diferencias se agudizan en los trabajos más calificados. Considerando el total de los ocupados, las mujeres ganan el 64% del salario de los hombres, las ocupadas en el sector formal el 74% y en el informal el 52%.
- El sector empresarial también se caracteriza por un sesgo de género. Las microempresarias establecen empresas más pequeñas en los sectores minoristas y de servicios, que representan a los sectores menos expandidos que operan mayoritariamente en los mercados locales y tienen que enfrentarse a mayor competencia en el marco de la apertura económica (prendas de vestir, tejidos de punto, cuero, etc.), su acceso al crédito es más complejo y recortado, su posibilidad de manejo de la información y las oportunidades de negocios también es menor, etc.
- El 70% de los 1.300 millones de pobres que se estima hay hoy en el mundo son mujeres y en este proceso coinciden las sociedades agrarias con las industrializadas. Esta feminización de la pobreza responde, entre otras, al incremento de las jefaturas de hogar femeninas, de la maternidad adolescente, al deterioro de las políticas sociales que hicieron que ellas hayan tenido que hacerse cargo de las responsabilidades sociales al disminuir el papel del Estado en materia de bienestar social pero, también y fundamentalmente, su mayor vulnerabilidad de caer en situaciones de pobreza tiene que ver con las desventajas sociales frente a los varones para acceder y controlar los recursos productivos, con su menor participación en las instituciones y con la menor valoración social que reciben sus actividades y capacidades y, por ende, con las mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado.

- Las mujeres dedican dos tercios de sus horas de trabajo al trabajo no remunerado y además constituyen una parte desproporcionada del servicio a domicilio y en profesiones como el cuidado, la enseñanza, la terapia y la enfermería. Por su parte, los servicios de atención y cuidado producen los bienes con mayor externalidad social, por cuanto producen beneficios generalizados a quienes no pagan directamente por ellos. Y, sin embargo, el mercado penaliza estos servicios al no remunerarlos ni incluirlos en las cuentas nacionales.

Dado que no es el objetivo central de esta presentación, aunque constituye el escenario fundamental y de mayor impacto y desafío para la formación profesional, no vamos a detenernos en la caracterización de las radicales transformaciones de las últimas décadas en la naturaleza, estructura, organización y cultura del trabajo y de la producción del conocimiento pero sí se hace imprescindible resaltar las consecuencias, tanto ventajosas como desventajosas, que están teniendo para el empleo femenino.

- ➔ La sociedad del conocimiento aporta ventajas potenciales para que las mujeres se posicionen mejor y desarrollen sus intereses profesionales y personales. El valor añadido ya no lo aporta la fuerza física, frente a la cual competían en desventaja, sino los conocimientos y capacidades y se requiere de competencias (integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina...) que las mujeres vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo. El valor de dichas competencias es más objetivable, por lo cual cabe pensar que la discriminación basada en preconceptos debería tender a reducirse.
- ➔ Como consecuencia, en algunos subsectores, especialmente de servicios y de la mano de la informática, las mujeres se benefician de nuevas y mejores oportunidades de empleo pero en el sector manufacturero, especialmente, la introducción de la tecnología de punta y de los sistemas de calidad las está relegando a un segundo nivel aún en las ramas de actividad en las que ellas han sido siempre mayoría, dado que exigen alto nivel de calificación en áreas técnicas a los que aún no han accedido; la tercerización las está relegando a las tareas y/o empresas de menor calificación y dado que, los salarios femeninos son menores, las empresas tienden a contratar mujeres con mayores niveles educativos que los hombres pero entregándoles trabajos para los que están sobrecalificadas y por los que reciben salarios similares o inferiores a los de los hombres con menor educación.

- ➔ La alta tecnificación de los hogares y la migración de tareas domésticas hacia el espacio público está facilitando la administración de la vida cotidiana y las tareas de atención y cuidado. Al mismo tiempo está transformando los hábitos hacia la adquisición creciente de servicios tradicionalmente caseros en el mercado lo que se vuelve una fuente bien importante de trabajo femenino, constituyendo uno de los universos más fermentales de inserciones alternativas que, desde ya, reclaman de nuevas competencias que las mujeres tienen que fortalecer y/ adquirir.
- ➔ El nuevo trabajo reclama de inteligencia e intensidad. El computador obliga a mayor velocidad, compactación del tiempo y de las actividades, concentración de información y responsabilidades. Su ingreso en la casa modifica radicalmente la dinámica de las relaciones a familiares y personales, permite que el trabajo y el placer se confundan, pasa a ser utilizado por toda la familia, cambia el concepto de trabajo como actividad realizado en un ámbito específico para la producción. El trabajo en el ámbito doméstico o exigiendo jornadas muy largas diluye las fronteras entre lo público y lo privado, el trabajo y el placer, la casa y la calle. todo lo que se traduce en invasión del espacio privado por el público.
- ➔ Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desataron una explosión sin precedentes en las posibilidades de acceso de las personas a la información y al conocimiento, y han modificado radicalmente la organización y las modalidades del trabajo. Esta evolución ha incrementado la incertidumbre y ha creado situaciones de exclusión intolerables. Ha surgido un nuevo tipo de pobreza que separa los países según el grado de desarrollo de la información, dividiendo al mismo tiempo a los educandos de los analfabetos, a los ricos de los pobres, a los jóvenes de los adultos, a los habitantes urbanos de los rurales y en todos los casos; transversalizándolos, a las mujeres de los varones, generando una nueva brecha entre ellos: la digital. En 1998/99, las mujeres representaban el 38% de los usuarios de Internet en Estados Unidos, el 25% en Brasil, sólo el 7% en China y apenas 4% en los Estados árabes. La tendencia se inicia temprano: en los Estados Unidos cinco veces más chicos que chicas usan computadores en casa, y los padres gastan dos veces más en productos de tecnología para sus hijos que para sus hijas.

- ➔ **La mundialización ha impulsado nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial en los que participan mayoritariamente las mujeres. Junto con beneficios tales como nuevas nichos de empleo, acceso a la tecnología, el permitir atender las obligaciones familiares, flexibilidad horaria, etc. estos empleos suelen ser precarios, mal remunerados y se hallan fuera del circuito de protección social mínima.**

Lo expuesto demuestra a las claras que, en verdad, varones y mujeres no compiten en el mismo mercado sino que se asiste a dos submercados laborales, con estructuras socio-ocupacionales diferenciadas por la variable sexo y con exigencias diferentes tanto en la demanda de la mano de obra como en la oferta.

Cuando se analizan los elementos que juegan para requerir personal femenino tienen un papel predominante el tipo de ocupación que requiere mano de obra femenina, la renuencia a contratar mujeres por los costos sociales que genera, los preconceptos y estereotipos, etc. Muy a menudo ciertos sectores de actividad se plantean la contratación de una mujer para un puesto de responsabilidad, en primer lugar, en términos de las relaciones de autoridad con sus colegas masculinos y de su disponibilidad horaria. Sólo después se analizan su experiencia y aptitudes para el trabajo. Por eso los criterios de selectividad y los propios mecanismos de ingreso resultan, generalmente, más rigurosos y exigentes para las mujeres; en una alternativa de competencia abierta, tienen desventajas no explicitadas pero definitivas que marcan el comienzo mismo de la actividad laboral. Por su parte, la inserción de mujeres en sectores «tradicionalmente masculinos», de innovación tecnológica o en condiciones de competencia profesional agudiza las resistencias y/o agresiones.

En síntesis, si bien la discriminación directa está cada día más «controlada» en la educación y en el mercado laboral, la discriminación indirecta se mantiene y lo hace con fuerza incontrovertible.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: VARIABLE DE BASE E INSTRUMENTO CRÍTICO DE ANÁLISIS

¿Cómo explicar esta realidad sin enmarcarla en el complejo proceso de las relaciones personales y de poder entre varones y mujeres, que encuentra en el mundo del trabajo un espacio privilegiado de expresión porque en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales?

El trabajo es una construcción social, inscrito en una sociedad dada, en una época dada y protagonizado por sujetos sexuados que construyen su identidad en torno a él. Es, igualmente, el lugar de despliegue de las relaciones de poder. Y, de ahí, la pertinencia incuestionable de la mirada de género en cuanto su función es identificar las manifestaciones sociales y culturales de esta relación entre los sexos. Por ende, la perspectiva de género se constituye en un instrumento crítico de análisis y es una variable socio-económica de base sobre la que influyen las otras variables generadoras de diferencias. Por eso también los logros alcanzados en equidad de género encuentran sus frenos en la supervivencia de otras inequidades y viceversa.

Si bien cada persona es singular y única, sus conductas y experiencias están condicionadas por su procedencia social y económica, su cultura, su edad y transversalizándolas, por su género, entendido como la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida. Esta asignación está basada en pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes (estereotipos sociales) que definen y valorizan roles y tareas de acuerdo al sexo reservando, prioritariamente, para el hombre la esfera pública de la producción y para la mujer la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros. Estos estereotipos quedan internalizados como desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas por lo que condicionan la elección y los lugares "reservados" a hombres y mujeres en lo personal, laboral y profesional. Ambos proyectos han sido vistos con la misma «naturalidad», es decir como ineludibles y adecuados al punto que el carné de pasaje a la vida adulta durante siglos ha sido para los varones el trabajo productivo y para las mujeres el casamiento y la maternidad, o sea el tra-

bajo reproductivo y no remunerado. Por ello, hasta que las sucesivas crisis económicas y sociales impusieron la necesidad del aporte económico femenino, no se esperaba que las jóvenes accedieran al empleo o, por lo menos, que permaneciesen en él una vez que se convertían en madres o en esposas.

La consecuencia para las mujeres de esta asignación genérica de tareas y responsabilidades ha sido, históricamente, no sólo una débil instrumentación para el desempeño social y laboral sino también desigualdad en la distribución y consumo de los bienes en el hogar. Estudios de la región muestran que las niñas de 8 a 14 años de edad dedican cinco horas más a las tareas del hogar que sus pares varones lo que se constituye en la principal causa de no continuidad de los estudios de las jóvenes de los hogares pobres y/o con un capital educativo menor a seis años. De igual modo, mientras entre quienes abandonaron la educación en la adolescencia, los varones en su casi totalidad pasan al mundo del trabajo, en igual situación se encuentra sólo la mitad de las mujeres, quedando las restantes dedicadas a los quehaceres domésticos no remunerados en su propio hogar. El círculo se cierra porque este acceso diferenciado incide en el fortalecimiento de los recursos internos de las personas: autoestima, confianza en sí misma, habilidad de liderazgo, capacidad para expresar intereses propios y para planificar.

La definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres han debido enfrentar en sus opciones y oportunidades de vida. Ellos han estado en la base de la posición femenina ante el empleo (entendido en su concepción amplia de trabajo productivo y remunerado): las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de «doble presencia» que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y que exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo. Todo ello resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas.

Son, entonces, las concepciones culturales acerca de lo que les corresponde ser y hacer a hombres y mujeres, del valor de las actividades y capacidades femeninas y de las relaciones con sus padres y maridos las que se trasladan al ámbito la-

boral e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas determinando la división sexual del trabajo. División que contribuye a explicar que el mercado haya reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión y prolongado los hábitos hogareños adjudicándole las tareas asimilables y las más rutinarias, menos creativas y escasamente valoradas, alejándolas de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera.

Ahora bien, la asignación genérica es un proceso abierto. Los contenidos y las prácticas sociales asociadas a cada género van evolucionando con el tiempo, en el espacio y con las transformaciones en los modos de vida y en las percepciones de las distintas generaciones pero se trata de procesos lentos, costosos, no lineales ni uniformes y contradictorios. Baste señalar que la propia conceptualización sobre el concepto mismo de género es reciente. En efecto, es en el decenio de los 80 que comienza a distinguirse entre diferencias biológicas y sociales entre varones y mujeres y su visualización cambia en forma sustantiva el enfoque: el carácter social y cultural de la diferenciación abre la posibilidad de actuar para su modificación. La construcción del conocimiento sobre las relaciones de género incide igualmente en la valorización del papel de la mujer en el desarrollo e impulsa el pasaje desde la asignación de un lugar pasivo al reconocimiento de participante activa y con derecho pleno e igualitario de disfrutar de sus avances y beneficios e igualmente en el pasaje de la reivindicación de los derechos y la lucha por la presencia, a la prédica por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Lo andado es, indudablemente, producto de múltiples factores, esfuerzos y protagonistas. Sin embargo, la diferencia a favor, en los años finales del decenio, la ha aportado la existencia de un marco de creciente consenso internacional en torno a la necesidad de una mayor equidad y sostenibilidad de los procesos de desarrollo –lo que se traduce en un mayor compromiso de lucha contra la pobreza y mayor énfasis en la igualdad de género. Es esta intersección de fuerzas la que ha instalado, la señalada unanimidad a nivel del discurso, de bregar para superar las inequidades de género.

Precisamente porque el mercado de trabajo revela con contundencia las marcas de género, en él hoy se despliegan algunos de estos lentos pero definitivos cambios en la rígida distribución de roles y valorizaciones.

- ➔ Se consolida y expande el modelo de «doble presencia» perdiendo fuerza la construcción de la identidad femenina en base a la dedicación exclusiva al ámbito doméstico. Ello no quiere decir abandonar las responsabilidades reproductivas y familiares: 2 de cada 3 mujeres comparte ambas tareas, situación que sólo se da en un 5.7% de los activos y, por ende, enfrentan la difícil compaginación entre ciclo laboral y vida familiar.
- ➔ Ha cambiado la manera femenina de ver y estar en el empleo: éste se transforma en un componente determinante del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valorización social, El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí misma, de elegir lo que es valioso para ella, La autonomía hace referencia al autoconocimiento, a la independencia, a la responsabilidad, a la capacidad de tomar decisiones por lo que es imprescindible tanto para el desempeño productivo como para el ejercicio de la ciudadanía.
- ➔ Se están modificando también la configuración del hogar y las pautas reproductivas: conscientes de que el tiempo de consolidación del proyecto profesional coincide con el del proyecto familiar, las jóvenes retrasan la maternidad, restringen el número de hijos o contemplan no tenerlos, con lo cual modifican toda su vida e impactan en la sociedad al cambiar el comportamiento demográfico. Si bien es una estrategia cada vez más claramente compartida por los varones, y es consecuencia de cambios en los patrones de comportamiento económicos, sociales, culturales y de consumo y no solamente de las transformaciones en la construcción de la identidad femenina, son ellas las que pagan el precio más alto. Deben optar o hacer filigranas que redundan en disponer de menor tiempo para ellas mismas, se exponen a la sobreexigencia, se imponen restricciones y la convivencia con la multiplicidad de roles y con el registro de estar en falta, con la culpa que genera «dejar a los hijos o estar a medias con ellos».

GÉNERO Y FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

¿Cómo impacta este contexto social y laboral, configurado por las relaciones de género, en la formación profesional y técnica?

Por un lado, la condiciona y determina, pues las políticas de formación no son neutrales sino que responden al paradigma de desarrollo económico y social dominante y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y lo masculino. Pero por otro, la interpela y desafía dado que las políticas de formación deben ser pertinentes y acordes con los requerimientos del desarrollo económico y social pero, al mismo tiempo, deben constituirse en un instrumento de lucha contra las distintas manifestaciones de la exclusión social y de la inequidad.

Una de las expresiones más contundente aunque no la única de esta relación a doble vía es la de la *segmentación profesional por género*. El sistema educativo, la formación profesional y los patrones de segmentación ocupacional están estrechamente relacionados. La segmentación profesional no empieza cuando se cruza el umbral del mercado de trabajo, sino que –como ya se señalara– está condicionada por la asignación social diferenciada por sexo de roles, espacios y valorizaciones, transmitida desde el hogar, reafirmada en el discurso escolar y cristalizada en las opciones vocacionales.

Por ejemplo, la internalización de los estereotipos y de los preconceptos, cada vez menos fundados, sobre la inadaptabilidad femenina para los trabajos técnicos, de alto contenido tecnológico o en ramas tradicionalmente consideradas como «masculinas» se traduce en mecanismos internos de represión que modelan deseos, expectativas, anhelos y motivaciones, de forma tal que algunas opciones profesionales se tornan «naturalmente orientadas» haciendo que las elecciones pautadas por normas se interpreten como autodeterminación.

Por su lado, en la decisión femenina de trabajar, además de la necesidad económica, intervienen variables tales como el costo de oportunidad generado por la relación entre la atención de las labores domésticas y el empleo remunerado, el estado civil, la selección de la tarea a desempeñar en relación con el nivel de instrucción, es-

pecialmente cuando éste es alto, el tipo y la especialidad de la calificación profesional de la que se dispone.

Todas estas consideraciones están presentes en las explicaciones sobre la feminización de las profesiones que ponen el énfasis en un «saber de conciliación» de las mujeres, en un sentido de la realidad que las lleva a optar por aquellas profesiones que permitan articular más fácilmente, aunque sea pagando precios de precariedad y menor satisfacción profesional y económica, el proyecto profesional y el familiar. Se trataría casi de una estrategia de supervivencia, resultante de la negociación entre las demandas y tensiones de ambos frentes⁶.

Ello es reforzado por el sistema de formación que presenta sus propias barreras internas para una participación diversificada femenina entre las que se destacan:

- la inexistencia o carencia de un sistema de información y orientación vocacional y ocupacional con enfoque de género que estimule nuevas opciones, rompa estereotipos, promueva en las mujeres la reflexión sobre el mercado laboral y la elaboración de un balance realista de sus capacidades y limitaciones para definir un proyecto formativo superador;
- la persistencia de un lenguaje sexista y de estereotipos en la divulgación y definición de la oferta, en los materiales didácticos, en los desarrollos curriculares, así como en las prácticas y metodologías docentes;
- la rigidez y falta de flexibilidad en la estructura de los cursos (elevados requisitos de ingreso, larga duración, no reconocimiento de aprendizajes obtenidos en el trabajo o en la vida societaria, horarios incompatibles con las responsabilidades familiares, ausencia de servicios de apoyo para el cuidado de los niños);
- la no inclusión de las necesidades femeninas en la infraestructura (ausencia de baños, lugares de difícil o peligroso acceso, no consideración de facilidades en la operación de equipos y/o tareas manuales, etc.);
- una participación femenina muy baja en los puestos directivos y como docentes en las áreas técnicas y tecnológicas que puedan actuar de modelo para superar las exclusiones.

⁶ Rosemberg, F. en: Costa, A. y Bruschini, C. *Uma questão de gênero*, FCC/Editora Rosa Dos Tempos, São Paulo, Rio de Janeiro, 1992.

A ello se suma la escasa pertinencia y lenta actualización de la oferta formativa derivada de las dificultades de vinculación entre ésta y las demandas y tendencias del sector productivo, que afecta a todos los educandos pero, en especial, a las mujeres por cuanto ellas requieren de especiales apoyos para acceder a las áreas de actividad innovadoras o con mayores y mejores posibilidades de empleo y a las pasantías, prácticas rentadas, talleres, etc. –para adquirir idoneidad práctica y demostrar sus aptitudes de manera de romper con los prejuicios vigentes. Paralelamente, cada vez de forma más contundente las mujeres quedan circunscritas al autoempleo, a las actividades microempresariales y al sector terciario de la economía, lo que requiere una recomposición sectorial de la oferta, nuevos contenidos formativos (gestión y administración contable-empresarial, diseño y gestión de proyectos, promoción de la creatividad y desarrollo de la empresariedad, etc.) y estrategias de apoyo adicionales (acceso a la información y orientación sobre viabilidad de las actividades y emprendimientos, intermediación para el acceso al crédito, asesoramiento y seguimiento de la gestión, etc.) que exigen intervenciones específicas y personalizadas que aún no están extendidas ni son fácilmente aceptadas por las instituciones de formación.

Todo lo cual explica la doble segmentación por especialidades y niveles que sigue caracterizando a la presencia femenina en la formación profesional y técnica. Esta persistencia ha sido recientemente confirmada en una *Encuesta sobre Participación de la Mujer en la Formación Profesional y Técnica*, realizada por Cinterfor/OIT y el Programa FORMUJER⁷, entre dieciséis Instituciones de Formación de la región, con el objetivo de visualizar la evolución del comportamiento femenino durante los últimos diez años.

Allí se constata:

- **«Un incremento sostenido de la participación que testimonia la voluntad femenina de formación y de incorporación al mundo productivo pero que, sin embargo, no alcanza para superar la inequidad cuantitativa:**
 - las mujeres eran el 28% de la matrícula en 1995 y son el 39% en 1999.

⁷ Ver «Hacia una formación decente para las mujeres: Avances y asignaciones pendientes para la participación femenina en la formación profesional y técnica en América Latina y el Caribe». Documento de referencia/2, XXXV Reunión de la Comisión Técnica Cinterfor/OIT, 2001. La investigación se desarrolló en el marco del «Proyecto de Evaluación de la Incidencia de la Formación Profesional y Técnica en el empleo y la empleabilidad de las mujeres en América Latina y el Caribe», co-financiado por el BID y la Unión Europea y ejecutado por Enred Consultores de España, con la colaboración de Cinterfor/OIT.

- Avances importantes en la diversificación vocacional que no logran modificar el carácter concentrado de la matrícula ni las expresiones más intensas de la segmentación vocacional:
 - al finalizar el siglo XX, los diez subsectores con mayor número de alumnas dan cuenta del 77% de la matrícula femenina, mientras que igual parámetro en la masculina representa el 51%.
- Cambios significativos en el posicionamiento en el interior de un limitado abanico de opciones que siguen marcadas por el sesgo de género, pero que claramente buscan responder a las transformaciones del paradigma económico y social: la demanda crece en las áreas de formación de amplio espectro, habilitantes de inserciones múltiples y que ofrecen competencias necesarias tanto el trabajo para terceros como por cuenta propia:
 - el crecimiento general del Sector Terciario definitivamente es femenino: aumenta la participación en la matrícula total, en el colectivo femenino y al interior de la amplia mayoría de los subsectores.
 - Servicios pasa a dar cuenta de casi la mitad de la participación femenina, la Capacitación para Empresas casi cuadruplica su incidencia, el subsector Industrial la triplica e Informática la duplica. Por su parte, Servicios e Industria se caracterizan, a partir de diversidades de especialidades técnicas con igual orientación hacia la atención de las nuevas demandas del consumo, por brindar la posibilidad de ser desarrolladas a través de todas las nuevas modalidades de trabajo
- Un salto cualitativo en años de estudio y de niveles formativos que, si bien comienza a atenuar la segmentación vertical, especialmente en relación con los varones, también intensifica la heterogeneidad y segmentación educativa al interior del colectivo femenino.
 - Entre 1995 y 1999 el peso de los cursos de nivel superior en la matrícula femenina aumenta en 2.7 veces, saltando del 1.9% al 5.2% mientras que en los varones este salto es de 1.7% a 4.3%, o sea multiplica por 2.5.
 - En un panorama marcado por el predominio femenino, el subsector que hace notoria punta en cuanto a un perfil formativo más elevado es Capacitación para empresas que tiene al 37% de sus alumnas asistiendo a cursos de nivel superior, a lo que debe sumársele otro casi 40% en el nivel medio posicionándola como el área formativa con más alta performance en cuanto a requisitos de ingreso y de mayor espectro en cuanto a sus perspectivas de inserción»

LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN

Ante esta situación, la formación profesional y técnica –en cuanto su razón de ser es facilitar la acumulación de recursos y el desarrollo de las capacidades que las personas tienen que movilizar en el mundo laboral– tiene la necesidad y la posibilidad de concebirse a sí misma como un instrumento de lucha contra las manifestaciones de la exclusión social y la pobreza y de superación de las desigualdades de género.

La formación puede y debe constituirse en punto de encuentro, en espacio de articulación, entre necesidades y posibilidades, necesidades y posibilidades del sistema de productivo y de quienes producen, varones y mujeres. No hay cambio que se consolide sin sujetos que lo vivencien, que se apropien de él y, la educación en general y la formación profesional y técnica en particular, tienen un papel fundamental a cumplir en el proceso de expansión de las oportunidades, de superación de los condicionamientos sociales que impiden a mujeres y varones desarrollar plenamente sus sentimientos, capacidades, expectativas.

Más que nunca, considerar la educación y la formación en relación con la cuestión del empleo no significa «reducirla» a la cualificación sino cumplir con su función esencial de aportar a la integración social y al desarrollo personal. Como nunca antes la formación para la empleabilidad coincidió con la formación para la ciudadanía. Democracia, desarrollo y respeto a todos los derechos son conceptos interdependientes que se refuerzan entre sí. Pero además, en la vida cotidiana y en los hogares se incorporan máquinas que exigen lecturas eficientes y conocimientos variados. La tecnificación de la vida urbana y del trabajo doméstico –que modifica la vida familiar y las relaciones comunitarias e incluso cambia los estilos de vida– demandan también calificaciones y efectividad de los conocimientos. Para un ejercicio ciudadano consciente y respetuoso de la diversidad al igual que para el trabajo actual se requiere de capacidad de comprensión del medio en el cual se actúa, valoración de la complejidad y de la diversidad, de abordaje sistémico de la realidad, de comunicación, de trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de los/as demás.

Caminar hacia estas metas, hacia un modelo de vida más incluyente y equitativo, que torne más compatible el tiempo de vivir y el de trabajar reclama intervenir tanto en el posicionamiento individual como colectivo sobre el trabajo femenino. Y

ello es posible, desde y con los instrumentos específicos de la formación: la sensibilización, la capacitación, la promoción y el diseño e implementación de políticas y programas que tengan como meta la igualdad de oportunidades.

Para mejorar el posicionamiento de las mujeres, desde la formación profesional, se requiere no sólo incrementar sus competencias para la empleabilidad, diversificar sus opciones, habilitarles el acceso a formaciones con reales perspectivas de inserción sino también, fortalecer su autoestima, apoyarlas para reconocer y superar los condicionamientos de su entorno, promover y fortalecer el diálogo con los varones mediante el reconocimiento y procesamiento de ambos de los condicionamientos sociales que los limitan y su transformación en problemas compartidos.

Para cambiar el posicionamiento colectivo se hace necesario, entre otras medidas, sensibilizar a la sociedad y a sus actores para reinterpretar y otorgar un nuevo valor social y económico a las competencias femeninas y a las tareas que ellas realizan, valorizando el trabajo de atención y cuidado en igual medida que la producción de bienes y servicios; promover un nuevo pacto global de responsabilidades compartidas, entre mujeres y varones y con la sociedad en su conjunto, para la atención y cuidado de la niñez y la vejez; promover el compromiso político para incluir la consideración sistemática de la equidad de género desde la educación básica y en la formación docente; generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad en el trabajo y efectiva gestión del capital humano, el fortalecimiento de la competitividad empresarial y el aseguramiento de un desarrollo económico sostenible, o sea centrado en el bienestar y en la inclusión social.

Partiendo de estas convicciones, el Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos en América Latina - FORMUJER ha definido, como uno de sus ejes estratégicos centrales, la actuación simultánea y articulada en las lógicas de la transversalización de la perspectiva de género y de especificidad de acciones y medidas focalizadas en grupos de mujeres en condiciones desfavorables. Al transversalizar la mirada de género busca asegurar que las especificidades de mujeres y varones sean tenidas en cuenta en todas las dimensiones y estrategias de las políticas y del accionar formativo, en el diseño, la planificación, la implementación y la evaluación. Con la focalización de acciones, se propone diversificar la participación femenina y asegurar la igualdad de

oportunidades, especialmente para mujeres de escasos recursos y especiales dificultades de inserción.

Como la condición de base y primaria para avanzar hacia la consecución de estos objetivos, es imprescindible que el mayor número posible de personas, pertenecientes a todos los niveles institucionales, compartan un alfabeto mínimo, un lenguaje común en torno al concepto de género y a sus principales manifestaciones e impactos en los ámbitos educativo, formativo y laboral. Para apoyar este primer escalón de la sensibilización y formación en género del personal instructor, docente y de las áreas de desarrollo curricular, planificación de la oferta, promoción, orientación e intermediación laboral, jefaturas, etc. fueron elaborados los materiales didácticos que integran esta publicación. Tanto la *Guía para transversalizar la perspectiva de género* como la colección de folletos *Género en la formación* constituyen insumos para las acciones de formación de personal y, adicionalmente, los folletos también resultan efectivos para la divulgación de las distintas temáticas y del Programa ante el público en general y el sector empresarial en particular.

Estos materiales deben, por tanto, ser entendidos como instrumentos de apoyo en una intervención mayor y compleja como lo es la formación en género. Tal como la concibe FORMUJER, la formación en género tiene por finalidad ampliar y cambiar la mirada, reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género que se expresan en ellas y encarar, posteriormente, mediante la participación y diálogo, su revisión y modificación. En la formación en género el sujeto de aprendizaje es la propia persona, es la experiencia personal la que se problematiza y se constituye en material de análisis crítico primero y propositivo luego. En ese sentido, es esencialmente y con más intensidad que cualquier otro, un auto-aprendizaje, un aprender a reaprender y, como tal, es inacabado, espiralado y en constante revisión. Por eso, FORMUJER la define como una línea de acción permanente con modalidades y profundidades diversas según las características del país o de la institución ejecutora, la etapa del proceso o las demandas que puedan ir expresando las y los destinatarios de la capacitación: seminarios, talleres de reflexión, charlas cortas, asesoría a distancia y tutorías, elaboración y distribución de materiales, únicos o de carácter periódico, propios y ajenos. Igualmente, no se la entiende como autoreferencial o circunscripta a su exclusiva área de

pertenencia sino como un componente imprescindible en el abordaje de todas las cuestiones del empleo y de la formación. Si el objetivo es transversalizar con esta mirada todas las dimensiones de la política y del quehacer formativo, entonces se debe conocer cuáles son, cómo y dónde se expresan las funciones y las marcas de género en cada una de ellas y contar con herramientas para modificarlas positivamente. Y este conocimiento debe estar presente en el momento mismo en que se están aprendiendo o desarrollando nuevas metodologías o materiales didácticas, de identificación de competencias, de transposición curricular, de orientación ocupacional, de estudio de mercado, etc. Ello implica entender que se está haciendo formación en género, o sea, incorporando perspectiva de género tanto cuando se aborda específicamente la temática como cuando se están fortaleciendo o promoviendo cuestiones técnicas tales como la formación por competencia, el desarrollo de un Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Oferta y Demanda Laboral, la gestión de calidad de la formación, las estrategias de comunicación, etc.

Por último, importa destacar que esta publicación es, al mismo tiempo, expresión de una línea estratégica del Programa FORMUJER y de cumplimiento de uno de sus objetivos prioritarios.

FORMUJER actúa en un doble escenario:

- a) *el nacional mediante experiencias pilotos* en Argentina, Bolivia y Costa Rica, países que fueron elegidos según criterios de representatividad subregional para probar, adaptar y validar, en situaciones diversas, metodologías y estrategias comunes, o sea con unidad de criterios y objetivos. Estas metodologías y estrategias son elaboradas total o parcialmente ya sea por el propio país, por los otros, por consultorías internacionales compartidas o por la coordinación regional y se transfieren y son aplicadas –previa adaptación de ser necesaria– por todos con lo que se genera construcción colectiva y desarrollo incremental del conocimiento.
- b) *el regional, a cargo de Cinterfor/OIT*, que asume la coordinación y supervisión técnica y tiene la responsabilidad de identificar, recuperar y transferir experiencias, metodologías y herramientas ya probadas en otros países o internacionalmente lo que permite orientar las acciones según los lineamientos más innovadores, evitar la duplicación de esfuerzos y maximizar y compartir recursos. La articulación y retroalimentación con el equipo técnico del Centro y con los distintos servicios de la OIT, fortalecen las propuestas del Programa FORMUJER y, a su vez, los aprendizajes de FORMUJER se transfieren y van permeando con la mirada de género las áreas de trabajo de Cinterfor/OIT.

En coherencia con esta concepción de aprovechamiento y avance colectivo, FORMUJER tiene, entre sus objetivos, la sistematización y disseminación de metodologías y lecciones aprendidas.

Esta publicación pone en práctica la estrategia mencionada por cuanto este prólogo fue realizado por la coordinación regional, la *Guía para transversalizar la perspectiva de género en la oferta de la Fundación INFOCAL* fue elaborada en el marco del Programa de Género que, con cooperación del gobierno holandés, ejecutó INFOCAL entre 1992 y 1998, fue revisada y adaptada por la coordinadora de FORMUJER/Bolivia y por la consultora internacional en Orientación Ocupacional y fue y está siendo aplicada en los procesos de formación en género del FORMUJER. El Anexo con *Ejemplos de Aplicación de Aula* es un aporte del equipo de FORMUJER/Argentina y la Colección de folletos *Género en la Formación* fue desarrollada por la Unidad Coordinadora de FORMUJER/Costa Rica-Convenio INA/BID.

Y, su propósito es compartir y poner a disposición de las entidades comprometidas con el mejoramiento de la equidad de género, los materiales con la esperanza de que puedan resultarles de interés y facilitarles la tarea.

Guía para transversalizar la perspectiva de género

en la oferta educativa de la Fundación INFOCAL

- Orientaciones metodológicas
- El sistema sexo-género
- Trabajo
- Género y desarrollo
- Salud sexual y reproductiva
- Algunos ejemplos de aplicación en el aula
- Bibliografía

Orientaciones metodológicas

1. MARCO INSTITUCIONAL

La Fundación Nacional para la Capacitación Laboral «INFOCAL» es una institución privada de bien público sin fines de lucro, con financiamiento descentralizado a través de Centros Departamentales creada mediante Decreto Supremo N° 24240 del 14 de febrero de 1996.

INFOCAL tiene como objetivo proporcionar servicios especializados de formación, capacitación, actualización de conocimientos de mano de obra de los sectores público y privado para promover el desarrollo económico y social del país.

La actividad educativa está orientada a desarrollar un sistema modular para la capacitación, en distintas áreas, organizadas con tiempos de duración diferenciada.

Asimismo, se ha insertado en la oferta institucional un programa de formación dual cuya característica es la participación semi-presencial del alumnado para la parte teórica y práctica.

En marzo de 1992, con el apoyo de Misión Técnica de la Cooperación Holandesa, se financia el Programa de Capacitación Profesional de la Mujer que tiene como objetivo proporcionar servicios especializados e integrales de formación, capacitación y actualización, para las mujeres de bajos recursos que les permita una inserción en el mercado formal de trabajo y/o apoyo al fortalecimiento de actividades micro-empresariales.

Para dicho efecto, se ha diseñado una política de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que sustenta:

«Que todas sus acciones se enmarcan en el principio de equidad de género, que exige otorgar a hombres y mujeres igualdad de oportunidades y de trato impulsando acciones estratégicas y operativas de forma transversal orientadas a transformar las políticas y prácticas que generan discriminación en los ámbitos de formación profesional y determinan la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral» (Política Institucional de Equidad de Género, INFOCAL).

Este Programa, se fundamenta en una política de género, que considera importante permear todos los niveles de la institución.

A nivel operativo, se ha impulsado la institucionalización de una Resolución de Directorio Nacional que entre una de las consideraciones señala:

«Reafirmar el principio de no discriminación contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos».

Entre las recomendaciones efectuadas en la evaluación de 1997 al Programa de la Mujer se señala la definición de una política y estrategia que posibilite:

- ➔ **Homogeneizar los planes y programas de las diferentes fundaciones.**
- ➔ **Capitalizar los logros alcanzados en otras Fundaciones departamentales.**

2. LA EDUCACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La educación en su sentido más amplio es por definición, una educación para la convivencia, aprender a vivir con otros implica saber compartir a partir de un aprendizaje participativo, que tiene el poder de regular socialmente la convivencia.

En los últimos años, se ha puesto de manifiesto la importancia de analizar la formación y capacitación desde diferentes ópticas una de ellas es la perspectiva de género.

La Perspectiva de Género permite reflexionar sobre la ideología que se transmite en los espacios educativos a partir de: comportamientos, actitudes, saberes, y competencias desde la identidad de hombres y mujeres.

Es así que desde la mirada de género se distinguen en los espacios educativos la existencia de tres currículos:

El Currículo Formal hace referencia al enfoque pedagógico, a los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, materiales didácticos, criterios de evaluación definidos y/o asumidos por la institución educativa como un marco de referencia concreta que debe orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Lo que se observa hasta ahora es que prevalece en el enfoque pedagógico y en los objetivos una visión que invisibiliza a las mujeres y condiciona a asumir el modelo masculino como único.

Producto de ello, los contenidos, actividades, materiales presentan diferencias y jerarquizaciones entre hombres y mujeres sentando pautas para relaciones no equitativas a partir, por ejemplo, de la menor presencia de mujeres en los contenidos e imágenes o en posiciones poco activas, sumisas, relacionadas frecuentemente con el hogar.

Un ejemplo de ello es:

En lenguaje sexista que responde a una ideología androcentrista, entendiendo el androcentrismo como un modelo en el cual el hombre es el centro de los saberes y conocimientos. De esta manera se desvaloriza e invisibiliza la experiencia y la participación de las mujeres en la sociedad.

El lenguaje es reconocido como un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad, por ejemplo, el Diccionario de la Real Academia Española, máxima autoridad en nuestra lengua, incluye 67 expresiones de la palabra hombre, de las cuales 37 son positivas, 23 neutras y 7 denigrantes; mientras que añade sólo 12 expresiones de la palabra mujer: 2 favorables, 1 neutra y 9 denigrantes.

Por otra parte, se distingue desde la perspectiva de género la presencia de un *Currículo Oculto*, que refleja lo que verdaderamente sucede en el aula, es decir, lo no previsto formalmente respecto a las interacciones docentes, alumnos/as, la transmisión de mensajes discriminatorios y la aceptación de los mismos, el uso diferenciado del espacio dentro y fuera del aula por parte de hombres y mujeres, el nivel y ámbitos de participación, los criterios de disciplina no homogéneos, la consideración limitada o descalificación de algunas necesidades, intereses o sentimientos según sean expresados por todos y todas, etc.

Este currículum transmite principalmente valores, estereotipos, actitudes e incluso axiomas no demostrables pero considerados socialmente válidos, por ejemplo:

¿Asignamos el mismo valor a las características tradicionalmente femeninas (intuición, dependencia, docilidad) que a las masculinas? (autonomía, racionalidad, seguridad), probablemente no.

¿Estimulamos en ambos géneros la osadía, sensibilidad, ambición, autoridad y expresividad?

¿Impulsamos de la misma manera a mujeres y hombres a desarrollar su autoestima, confianza, liderazgo, autonomía?

¿Motivamos la expresión verbal y la capacidad de escuchar al otro/a?

El currículum oculto juega un papel preponderante en la configuración de significados y valores que los/as docentes y alumnos/as en muchos casos no son plenamente conscientes, lo que dificulta su reconocimiento y la decisión de iniciar un proceso sistemático de observación, autocrítica y prevención permanente.

Finalmente, se identifica la presencia de *currículo omitido u obviado* que hace referencia a un conjunto de situaciones que también se presentan a diario en los espacios educativos. Son algunos temas no tratados, el no dar respuestas a ciertas interrogantes, ignorar algunos sentimientos, necesidades, intereses, experiencias, conocimientos, habilidades o destrezas, por ejemplo; la problemática de la violencia doméstica, acoso sexual, violación, corrupción, etc.

Todo lo mencionado, implica por tanto una toma de posición respecto a lo que es o no relevante para la educación, o al rol formador de la educación que no es neutral respecto al género, la cultura, el status social y la edad.

Por lo tanto, los espacios educativos se convierten en escenarios potenciales de refuerzo o transformación de la discriminación, mediante el cambio en el proceso de socialización. La transformación apunta a ampliar los roles de varones y mujeres, valorar a las personas por sus capacidades reales, asegurar beneficios reales equitativos para hombres y mujeres y asegurar la igualdad de oportunidades, trato y condiciones.

3. SERVICIOS NO FINANCIEROS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Conocer la situación de la mujer en el mercado laboral permite comprender la importancia de incorporar la Perspectiva de Género en los procesos de capacitación técnica y de gestión.

En el área urbana, gran parte de las mujeres se encuentran desarrollando actividades en ocupaciones de servicios y comercio minorista e informal. Esta discriminación ocupacional determina bajos salarios y una limitada promoción para mejores oportunidades laborales.

Las razones por las que las mujeres se encuentran desfavorecidas en el mercado de trabajo se deben, principalmente, a su bajo nivel de instrucción y a la responsabilidad que tienen respecto a sus hogares (rol reproductivo).

En este sentido, la discriminación cobra un significado mayor en cuanto limita las oportunidades de las mujeres para acceder a una capacitación técnica que las califique y les permita optar por mejores ocupaciones.

Debido a ello es importante considerar y establecer acciones positivas hacia las mujeres, estas medidas temporales se asumen para nivelar la brecha de inequidad existente entre hombres y mujeres. Por ejemplo, establecer cursos de nivelación que tiendan a incrementar el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones, el establecimiento de horarios flexibles dirigidos a mujeres de bajos recursos, creación de guarderías, ubicación de los espacios de capacitación en los barrios de donde provienen las mujeres o bonos de transporte.

4. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EDUCATIVA

La incorporación de la perspectiva de género implica reflexionar sobre cómo se construyen las relaciones entre hombres y mujeres en diferentes espacios: la familia, la escuela, el trabajo, etc.

Se observa que estas relaciones están marcadas de diferencias que, en muchos casos, discriminan a las mujeres restringiendo sus oportunidades, aptitudes y habilidades.

Esta realidad, nos lleva a meditar sobre la necesidad de revertir las desigualdades y generar condiciones hacia una sociedad más justa, solidaria y respetuosa de la diferencia.

Es en este sentido que la educación, en el marco de la capacitación y formación laboral, adquiere relevancia por su capacidad de cualificar recursos humanos para una mejor inserción en el mercado laboral; dotando de aprendizajes técnicos y sociales hacia una autonomía dinámica orientada a la construcción de un entorno social más digno y respetuoso de los derechos humanos.

4.1. METODOLOGÍA

La propuesta metodológica que se presenta a continuación parte de un modelo horizontal que privilegia el diálogo, la participación equitativa y la recuperación de la vida cotidiana privada y pública de hombres y mujeres a través de la incorporación y tratamiento de la perspectiva de género en la oferta institucional.

Este proceso invoca una presencia permanente del género a partir de transversalizar los planes, programas, áreas, contenidos, actividades, materiales, etc.

La transversalidad es un elemento innovador que implica una manera de *vivir las relaciones sociales cotidianas* y de ver la realidad como totalidad; es un enfoque que supera los criterios de parcelación y permite entender el mundo y el conjunto de relaciones sociales en un contexto específico.

Así la estrategia tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de género proporcionando bases conceptuales y metodológicas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Su aplicación comprende dos modalidades:

- ➔ Desde los contenidos, a partir de la inclusión de temas específicos sobre la Teoría de Género.
- ➔ Desde los contenidos conceptuales de las áreas, mediante destrezas, actitudes y comportamientos de la equidad de género.

De esta manera se asegura un tratamiento permanente que no depende exclusivamente de los contenidos de género sino que amplía y fortalece su acción a partir de contenidos específicos de las áreas.

La metodología propuesta está inserta en un enfoque pedagógico constructivista, es decir, las personas construyen sus aprendizajes a partir de sus saberes en inter-relación con las/os otros/as.

Esta metodología está orientada hacia:

- el saber (lo conceptual o cognitivo);
- el saber hacer (lo procedimental); y,
- el ser (lo actitudinal).

El campo de conocimiento (saber, saber hacer y ser) desde la perspectiva de género permite incidir en valores, comportamientos y actitudes hacia la construcción de la equidad de género.

4.2. OBJETIVOS Y PARTICIPANTES

La Guía para Transversalizar la Perspectiva de Género en la Oferta Educativa de la Fundación INFOCAL fue inicialmente concebida para ser utilizada por las coordinadoras del Programa de la Mujer, pero posteriormente se amplió su ámbito de utilización y se incorporó todo el trabajo de formación de personal encarado en el Programa FORMUJER. Así, se comenzó a transferir gradualmente la metodología propuesta a los y las instructores/as de los cursos de capacitación dual y capacitación técnica.

La formación de personal en género fue uno de los ejes estratégicos del Programa FORMUJER, a la que se dedicaron considerables esfuerzos y recursos en el objetivo de que fueran las y los instructores quienes asumieran e incorporaran en su oferta curricular contenidos específicos de género, y contribuyeran de esa manera a hacer realidad la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

En ese marco, los objetivos de este material son:

- ➔ **Desarrollar procesos de sensibilización paulatina y sistemática a través de la socialización de la «Guía para Transversalizar la Perspectiva de Género en la Oferta Educativa de la Fundación INFOCAL».**
- ➔ **Transferir los contenidos de género desarrollados en los diferentes módulos para su inserción en la planificación curricular.**
- ➔ **Acompañar el proceso de internalización de la Perspectiva de Género en aula.**
- ➔ **Desarrollar propuestas de sistematización del proceso de socialización para su ajuste y adecuación permanente.**

Campo de conocimiento para transversalizar la perspectiva de género

| SABER (lo cognitivo) Conocimientos | SABER HACER (lo procedimental) Destrezas y habilidades | SER (lo actitudinal) Valores y actitudes |
|--|---|---|
| Las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos. | Análisis de los prejuicios sexistas. | Interés por participar y hacerse entender. |
| La reconstrucción no androcéntrica del conocimiento. | Observación y exploración de las necesidades de hombres y mujeres. | Aceptación de los acuerdos tomados. |
| Reconstrucción no sexista del concepto de trabajo. | Interacción entre compañeros y compañeras y con el docentado. | Respeto al turno de palabra, a las intervenciones e ideas de otras personas. |
| Características de los roles no sexistas. | Uso del lenguaje oral y escrito no-sexista. | Cooperación con compañeros/as en la realización de actividades colectivas. |
| Reconceptualización del trabajo de las mujeres. | Representación de roles no estereotipados en diferentes situaciones: trabajo, familia, barrio, etc. | Valoración crítica de su propio trabajo y esfuerzo. |
| La división sexual del trabajo. | La categoría de género como instrumento metodológico de análisis de las relaciones sociales. | Apreciación en la vida cotidiana, de los aspectos relevantes y significativos. |
| El espacio del ámbito doméstico. | Análisis crítico de la jerarquización de género en la construcción de la identidad de la persona. | Motivación de actitudes no sexistas en el desempeño de los diferentes roles. Interés por nuevas opciones profesionales no estereotipadas por razón de sexo. |
| Ciudadanía y derechos humanos. | | Adquisición de actitudes y comportamientos no sexistas. |
| Derechos sexuales y reproductivos. | | |

4.3. DESDE LOS CONTENIDOS DE GÉNERO

La propuesta reside en la identificación de un tronco común, para formación dual y capacitación laboral en áreas tradicionalmente masculinas (metal mecánica, automotriz, carpintería, etc.), en áreas tradicionalmente femeninas (peluquería, corte y confección, tejido, etc.) y en áreas neutras (cerámica, hotelería, etc.).

Estas temáticas están desarrolladas en un sistema modular que flexibiliza la programación a partir de unidades con contenidos mínimos, que pueden ser adaptados en el diseño y la asignación de carga horaria establecida en la formación dual y capacitación laboral.

Cada módulo cuenta con unidades temáticas estructuradas a través de un objetivo específico, técnicas, instrumentos y contenidos desarrollados que podrán ser adaptados a las diferentes modalidades de las propuestas de las Fundaciones Departamentales de INFOCAL.

El Tronco Común es pertinente a la carga horaria, las diferentes modalidades y los planes de trabajo.

Campo de conocimiento para transversalizar la perspectiva de género

| Descripción del módulo | Unidades | Contenidos |
|--|----------|--|
| MÓDULO N° 1 Sistema género | Unidad 1 | a) Sistema Sexo -SEXO- Género b) Atributos. c) Roles: reproductivo, productivo y comunal. d) Estereotipos. |
| | Unidad 2 | a) Socialización. b) Identidades. |
| | Unidad 3 | a) Discriminación de Género. b) Equidad de Género. |
| MÓDULO N° 2 Trabajo | Unidad 1 | a) División sexual del trabajo. b) Doble y Triple jornada. c) Democratización de los roles. |
| | Unidad 2 | a) Trabajo reproductivo. b) Trabajo productivo. |
| | Unidad 3 | a) Legislación (Derechos Laborales). |
| MÓDULO N° 3 Género y desarrollo | Unidad 1 | a) Necesidades prácticas y estratégicas. b) Enfoque de género y desarrollo. c) Beneficios de incorporar género en el modelo de desarrollo. |
| | Unidad 2 | a) Igualdad de oportunidades. b) Igualdad de trato. c) Igualdad de derechos. |
| MÓDULO N° 4 Salud sexual y reproductiva | Unidad 1 | a) Dimensiones de la sexualidad. b) Cuidado del cuerpo. c) Derechos sexuales y reproductivos. |
| | Unidad 2 | a) Salud Sexual y Reproductiva. b) Violencia Doméstica. c) Autoestima. |

PROPUESTA CURRICULAR DE ACUERDO A LA CARGA HORARIA

Existen tres momentos: motivación, sensibilización y profundización, en los cuales se define un perfil de salida que indica lo que el/la participante debe conocer sobre la equidad de género, de acuerdo a la cantidad de horas que se establecen en el cuadro que se detalla a continuación:

| Momento | Perfil de salida de los/as participantes | Ordenamiento temático |
|---|--|--|
| Motivación a la temática *Carga horaria 60 a 90 horas | Reconocer que las diferencias físicas y biológicas no deben implicar una diferenciación en el desarrollo de habilidades, destrezas y oportunidades. | Módulo 1 Sistema sexo género <i>Unidad 1</i> Módulo 2 Trabajo <i>Unidad 1</i> <i>Unidad 2</i> Módulo 4 Salud sexual y reproductiva <i>Unidad 1</i> |
| Sensibilización *Carga horaria 90 a 150 horas | Internalizar los derechos y obligaciones a las cuales están sujetas las personas: hombres y mujeres en el marco de un desarrollo integral sin sesgos sexistas de ninguna naturaleza. | Módulo 1 Sistema sexo género <i>Unidad 1</i> <i>Unidad 2</i> Módulo 2 Trabajo <i>Unidad 1</i> <i>Unidad 2</i> Módulo 3 Género y desarrollo <i>Unidad 1</i> Módulo 4 Salud sexual y reproductiva <i>Unidad 1</i> |
| Profundización *Carga horaria 150 a más horas | Apropiar la información para un desarrollo pleno de su personalidad hacia un ejercicio pleno de su ciudadanía, autonomía, determinación en la esfera pública y privada. | Módulo 1 Sistema sexo género <i>Unidad 1</i> <i>Unidad 2</i> Módulo 2 Trabajo <i>Unidad 1</i> <i>Unidad 2</i> Módulo 3 Género y desarrollo <i>Unidad 1</i> <i>Unidad 2</i> Módulo 4 Salud sexual y reproductiva <i>Unidad 1</i> <i>Unidad 2</i> |

La carga horaria está definida en función al 10% de las horas establecidas en la modalidad de capacitación; sin embargo será necesario añadir carga horaria suplementaria para trabajar la temática de género.

| Momento | Carga horaria para transversalizar Perspectiva de Género |
|-----------------|---|
| Motivación | 06 horas |
| Sensibilización | 10 horas |
| Profundización | 25 horas |

4.4. DESDE LOS CONTENIDOS DE LAS ÁREAS

Para la inserción de la transversal de equidad de género en los contenidos de las diferentes áreas se propone trabajar a partir del desarrollo de un campo de conocimiento.

El campo de conocimiento es un instrumento que permite incorporar la perspectiva de género desde los contenidos específicos de las áreas, por ejemplo:

Modalidad capacitación / Materia: Tecnología hotelera / Tema: El hotel

| Conceptual SABER | Procedimental SABER HACER | Actitudinal SER |
|---------------------|--|---|
| ¿Qué es un hotel? | <ul style="list-style-type: none"> • Describir las diferentes tipo de hotel (Hostería, hostel, alojamiento, residencial, hotel). • Identificar qué diferencias hay entre el hotel y la casa. • Identificar los diferentes trabajos que se realizan en la casa y el hotel y establecer qué tipo de trabajo existe y quiénes lo asumen. | <ul style="list-style-type: none"> • Valoración de los diferentes trabajos que realizan hombres y mujeres en la casa y en el hotel. • Respeto y valoración al trabajo no remunerado de la casa y al trabajo remunerado del hotel. • Motivaciones de actitudes no discriminatorias en el desempeño de los diferentes roles. |

Modalidad formación dual

Materia: Tecnología II

Tema: Batería a acumulador

| Conceptual SABER | Procedimental SABER HACER | Actitudinal SER |
|---|---|---|
| Tipos de batería secas, alcalinas y batería acumulador. | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en grupo. Identificación de la persona responsable del grupo. • Desarmar una batería e identificar las diferentes partes y funciones. • Reflexionar sobre la importancia de cada una de las partes. La exclusión de una pequeña pieza puede alterar el buen funcionamiento de la batería. • Potenciar un lenguaje que no discrimine a hombres y mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación y solidaridad entre compañeros/as del grupo. • Respeto al turno de la palabra e intervenciones de las distintas personas. • Interés por el intercambio de opiniones e informaciones. • Autovaloración en la corrección. • Adquisición de actitudes no sexistas. |

Modalidad formación dual

Materia: Cultura General II

Tema: Modelo del Sistema socio económico esclavista

| Conceptual SABER | Procedimental SABER HACER | Actitudinal SER |
|---|--|---|
| <p>¿Qué es la esclavitud?</p> <p>Época esclavista</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un sociodrama representando la vida cotidiana de las y los esclavos. • Reflexionar en grupos sobre si esa realidad subsiste en algunos espacios: la familia. • Reflexionar sobre el maltrato de las mujeres, niñas/os. • Realizar una comparación entre las actitudes del pasado y del presente. | <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación y solidaridad entre compañeros/as del grupo. • Respeto al turno de la palabra e intervenciones de las distintas personas. • Interés por el intercambio de opiniones e informaciones. • Adquisición de actitudes no sexistas. • Valoración de la integridad física y psicológica de las personas. • Respeto a la libertad de opinión de hombres y mujeres y a las distintas formas de vida. |

Como se ha podido apreciar la transversal de equidad del género, no es algo que se incorpore de manera forzada, sino por el contrario, permite concretar las áreas curriculares porque surgen de la realidad cotidiana y de los problemas sociales, dándoles un significado a las áreas.

4.5. RECOMENDACIONES A LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

La propuesta metodológica para transversalizar la perspectiva de género anteriormente presentada nos brinda formas que son importantes, pero no suficientes para asegurar el tratamiento.

Por ello se hace necesario incorporar en la práctica las siguientes consideraciones.

- ➔ Reflexionar sobre los prejuicios de carácter sexista en las ciencias exactas, limitando y condicionando de manera autoritaria y sexista el aprendizaje.
- ➔ Eliminar el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios en el currículo formal, oculto y obviado.
- ➔ Reflexionar sobre el uso de la lengua como vehículo de valores, antivalores, prejuicios, estereotipos de clase, raza, sexo y edad, con el fin de introducir cambios pertinentes.
- ➔ Identificar en los medios de comunicación situaciones que discriminan, explotan y abusan la imagen de la mujer.
- ➔ Recuperar la historia cotidiana de hombres y mujeres en las distintas culturas de nuestra nación.
- ➔ Reflexionar sobre usos y costumbres de épocas anteriores de las mujeres y los cambios en comparación a nuestros días.
- ➔ Desechar situaciones de discriminación hacia las mujeres.
- ➔ Promover el conocimiento y el respeto hacia otros tipos de realidades sociales y culturales, rechazando el racismo, el sexismo y el adultismo.

A partir de estas recomendaciones, la estrategia permitirá hacer un abordaje de la incorporación de nuevos elementos de análisis y reflexión sobre la importancia que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y se valore sus trabajos de la misma manera.

Algunos elementos que deben ser reflexionados con el docentado, para guiar aprendizajes no discriminatorios, son:

- Estereotipos y prejuicios sexistas
- Discriminaciones por sexo
- Participación igualitaria
- Evitar utilizar un lenguaje sexista
- Evitar exacerbar «cualidades femeninas o masculinas»

El sistema sexo-género

Módulo 1

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este módulo es reconocer y analizar las diferencias biológicas, sociales y culturales entre los hombres y las mujeres en los distintos contextos históricos.

II. FICHA DE TRABAJO

| Contenidos de las unidades | Procedimiento | Tiempo |
|---|--|--|
| Unidad 1 a) Sistema Sexo-Género. b) Atributos c) Roles: reproductivo, productivo y comunal. d) Estereotipos. | Presentación expositiva Presentación participativa Presentación expositiva Presentación expositiva | 20 min 10 min 15 min 10 min |
| Unidad 2 a) Socialización b) Identidades | Trabajo de grupo «Un mundo al revés» Presentación participativa | 45 min 15 min |
| Unidad 3 a) Discriminación de género. b) Equidad de género | Presentación expositiva Trabajo individual «Expectativas» Plenaria Presentación expositiva Presentación expositiva | 30 min 10 min 15 min 10 min 10 min |

III. CONTENIDOS MÍNIMOS

- ➔ Sistema Sexo-Género
- ➔ Roles: reproductivo, productivo y comunal
- ➔ Estereotipos
- ➔ Identidades
- ➔ Socialización
- ➔ Discriminación de género
- ➔ Equidad de género

IV. DESARROLLO DE CONTENIDOS



UNIDAD I

A) SISTEMA SEXO-GÉNERO

B) ROLES: REPRODUCTIVOS, PRODUCTIVOS Y COMUNALES

C) ESTEREOTIPOS

Objetivo: Analizar las diferencias de carácter biológico existentes entre hombres y mujeres y reflexionar sobre la construcción de lo que significa ser mujer y ser hombre en un contexto determinado.

a) Sistema Sexo - Género
(Presentación expositiva 20 min)

Frecuentemente se confunde sexo y género, si bien el sexo determina al género la mayoría de las veces, existen diferencias inconfundibles.

El sexo se basa en el aspecto externo, fisiológico de la persona y el género en los comportamientos, actitudes, pensamientos de hombres y mujeres de acuerdo a un «orden preestablecido».

SEXO: es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y de alguna manera inmodificables. Nuestra especie tiene dos sexos fundamentales, femenino y masculino, a partir de ello se construye la identidad de género.

GÉNERO: es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas a las personas. Estas características son históricas, modificables, se van transformando con y en el tiempo.

Al concluir la exposición se sugiere una reflexión conjunta sobre el sistema sexo género. Se puede comparar cómo el género ha ido cambiando en las distintas épocas o lugares. Ejemplo: Qué se espera de una niña de diez años en un contexto urbano y qué se espera de una niña de diez años en un contexto rural en cuanto a sus ocupaciones, responsabilidades y conducta.

b) ¿Qué son los atributos?
(Presentación participativa 10 min)

Todos estos conocimientos nos dan los atributos, es decir maneras de ver, sentir, vivir, pensar y actuar de acuerdo al mundo femenino o masculino.

| Atributos | |
|------------------|--------------|
| Femeninos | Masculinos |
| debilidad | fuerza |
| sensibilidad | racionalidad |
| maternal | rudeza |
| coquetería | |

Los atributos no son hereditarios, no son genéticamente adquiridos, sino que son asignados socialmente.

Nombrar con el grupo algunos atributos femeninos y masculinos que no estén considerados en el ejemplo anterior.

**c) ¿Qué son los roles?
(Presentación expositiva 15 min)**

Los roles son las diversas tareas o papeles que una persona realiza en la sociedad.

Los Roles Femeninos están relacionados al ámbito privado, trabajo doméstico y la crianza de la prole.

Algunos ejemplos:

- cocinar
- lavar
- planchar
- coser
- limpiar el hogar
- tender camas
- cuidado de hijos e hijas
- brindarles alimento

- cambiarlos/las
- llevarles a la escuela
- cuidarles cuando están enfermos/as

Los Roles Masculinos, están relacionados al ámbito público, el trabajo fuera del hogar.

Algunos Ejemplos:

- aportar en la economía familiar
- prestigio trabajo fuera del hogar
- desarrollar sus capacidades en un ámbito ajeno al doméstico

El problema radica en que el trabajo doméstico se asume como una tarea principalmente femenina, pero además sin valor alguno. Como es un trabajo que nunca termina, que se repite incesantemente, un trabajo del que no se pueden ver resultados permanentes, no se lo aprecia.

Una desvalorización de las tareas domésticas, desvaloriza también a quien las ejecuta.

d) ¿Qué es un estereotipo?

(Presentación participativa 10 min)

Estereotipo sexual es una idea que se fija y perpetua con respecto a las características que presuponemos propias de uno y otro sexo.

Para citar algunos ejemplos de estereotipos sexuales:

- ➔ Las mujeres son para la casa
- ➔ Los hombres son insensibles
- ➔ Las mujeres son pasivas y sumisas
- ➔ Los hombres son fuertes

TRABAJO DE GRUPO «UN MUNDO AL REVÉS»

Adoptado de F. Lagarde

- Vengo por lo del anuncio señora.
- Bien, dice la jefa de personal, siéntese. ¿Cómo se llama usted?
- Bernardo.
- Señor o señorito.
- Señor.
- Deme su nombre completo.
- Bernardo Delgado señor de Pérez.
- Debo decirle, señor de Pérez que actualmente, en nuestra dirección no le gusta emplear varones casados.

En el departamento de la señora Moreno, para el cual nosotros contratamos el personal, hay varias personas de baja por paternidad. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener hijos, nuestra empresa, que fabrica ropa de bebé les anima a tener hijos; pero el ausentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un problema para la marcha efectiva de un negocio.

- Lo comprendo, señora pero ya tenemos dos niños y no queremos más. Además tomo la píldora.
- Bien, en ese caso sigamos. ¿Qué estudios tiene usted?
- Tengo el certificado escolar de primer grado de formación profesional y administrativo. Me habría gustado terminar el bachillerato; pero en mi familia éramos cuatro y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo que es muy normal. Tengo una hermana coronela y otra mecánica.
- ¿En qué ha trabajado usted últimamente?
- Básicamente he hecho sustituciones ya que me permitía ocuparme de los niños mientras eran pequeños.
- ¿Qué profesión desempeña su esposa?
- Es jefa de obras de una empresa de construcciones metálicas. Pero está estudiando ingeniería, ya que en el futuro tendrá que sustituir a su madre que es la que creó el negocio.
- Volviendo a usted. ¿Cuáles son sus pretensiones?
- Pues...

– Evidentemente, con un puesto de trabajo como el de su esposa usted deseará un sueldo de complemento, unos pesos para gastos personales como todo varón desea tener para sus caprichos y sus trajes. Le ofrecemos Bs. 420 para empezar, una paga extra y un bono por cumplimiento. Fíjese en este punto, señor Pérez, el cumplimiento es absolutamente indispensable en todos los puestos. Ha sido necesario que la empresa crease este bono para animar al personal a no faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el ausentismo masculino a la mitad. Sin embargo hay señores que faltan con el pretexto de que el niño tose o hay una huelga en la escuela. ¿Cuántos años tienen sus hijos?

– La niña 6 y el niño 4. Los dos van a clases y los recojo por la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer las compras.

–¿Si se ponen enfermas tiene usted algo previsto?

– Su abuelo puede cuidarlos, vive cerca.

– Muy bien, gracias señor de Pérez. Ya le comunicaremos nuestra respuesta dentro de algunos días.

El señor de Pérez salió de la oficina lleno de esperanza. La jefa de personal se fijó en él al marcharse. Tenía las piernas cortas, la espalda un poco encorvada y apenas tenía cabello «la señora Moreno detesta los calvos» recordó la responsable de la contratación. Y además le habría dicho «más bien uno alto, rubio, con buena presencia y soltero».

Bernardo Delgado señor de Pérez recibió tres días más tarde una carta que empezaba diciendo: «Lamentablemente...».

PREGUNTAS PARA LA DISCUSIÓN:

1. ¿Qué sentimientos les produjo esta lectura?
2. ¿Cuáles son las causas que han provocado esos sentimientos?
3. ¿Por qué no se contrata al candidato?
4. ¿Crees que este tipo de situaciones se dan en nuestra sociedad?

**UNIDAD II**

A) SOCIALIZACIÓN

B) IDENTIDAD DE GÉNERO

a) Socialización (Presentación participativa 15 min)
¿Cómo aprendemos a ser mujeres y hombres?

Aprendemos a ser mujeres y hombres a partir de los procesos de socialización en las distintas instituciones e instancias de nuestra sociedad, entre ellas, la familia, la escuela, la religión, los medios de difusión social, los partidos políticos, el mercado de trabajo, la educación.

Tanto en la familia como en la escuela se recibe todo un adiestramiento de género a partir de las interrelaciones, los juegos, mandatos sociales, modelos, normas, valores, creencias, actitudes, que imponen, reproducen, perpetúan y legitiman lo femenino y lo masculino.

b) Identidad de Género (Presentación participativa 15 min)

Es aquella que nuestro grupo social y cultural asigna a través de sus instituciones y de las concepciones del mundo para lo que significa ser hombre y mujer.

Por ejemplo:

- ➔ En el campo de la educación formal se enseña a los niños: a ser emprendedores, tomar decisiones y no mostrar debilidad y a las niñas: a ser sumisas, tolerantes y limpias.
- ➔ Los medios de comunicación a través de las novelas, publicidad, series, etc. muestran a las mujeres en papeles de princesas, chismosas, «enamoradozitas», villanas, candidas, ramera y a los hombres como exitosos, protectores, apasionados, racionales, honestos y rufianes.

- ➔ En la familia, los hombres, como el padre y el hijo reciben un trato preferencial, por ejemplo, al momento de distribuir la comida las mejores raciones las reciben ellos; así también los permisos de salidas para los hijos e hijas adolescentes son diferenciadas según el criterio de que a las «mujercitas» hay que cuidarlas más.
- ➔ La sociedad en general es mucho más tolerante con los hombres, que con las mujeres, con respecto a: la soltería, el divorcio, el alcoholismo, la infidelidad, la deslealtad, la corrupción.

Trabajo Individual / «Expectativas» (ficha)

| ¿Qué espera de los hijos en la casa? | ¿Qué espera de las hijas en la casa? |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. | 1. |
| 2. | 2. |
| 3. | 3. |

Una vez concluida el llenado de fichas se selecciona al azar cinco fichas para ser leídas y comentadas en plenaria, haciendo hincapié en las diferencias en cuanto a socialización e identidad de hombres y mujeres.

**UNIDAD III**

A) DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

B) EQUIDAD DE GÉNERO

**a) Discriminación de Género
(Presentación Expositiva 10 min)**

A partir de las diferencias construidas desde la identidad de género se han establecido desigualdades y jerarquías en la relación de hombres y mujeres.

Al no ser los roles femeninos valorados de la misma manera que los roles masculinos, las relaciones de género no son equitativas, existe discriminación hacia la mujer.

Esto nos lleva a definir que la mujer se encuentra en condiciones de desigualdad y discriminación y **la discriminación genera violencia.**

b) Equidad (Presentación Expositiva 10 min)

La equidad parte de la necesidad de reconocer y valorar las diferencias entre hombres y mujeres otorgándoles igualdad de oportunidades a todos y todas para el desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas.

Lograr la equidad entre varones y mujeres tiene que ver con las siguientes aspectos:

- ➔ **Respeto mutuo.**
- ➔ **El logro de iguales beneficios para ambos sexos en distintos ámbitos y, por lo tanto, iguales resultados.**

- ➔ Reparar en las diferencias (género, etnia, edad, creencias, etc.) debe permitir prestar atención a las necesidades de cada persona.
- ➔ Las diferencias no deben dar lugar a desigualdades.
- ➔ La igualdad de oportunidades y condiciones permitirá que cada persona, desarrolle sus capacidades y potencialidades y pueda optar desde esas experiencias.
- ➔ Generar en todos los ámbitos relaciones entre varones y mujeres y entre pares que no se basen en estereotipos ni generen discriminaciones.
- ➔ Se trata de reflexionar sobre los roles y estereotipos de una manera crítica y creativa y analizar sus consecuencias para varones y mujeres en su vida actual y futura.

Reflexionar con el grupo sobre las distintas formas de discriminación que existen en nuestro medio y la relación entre discriminación y violencia.

¿Cómo se logra la equidad en la educación?

- ➔ Oportunidades (iguales para mujeres y hombres)
- ➔ Valoración Social de destrezas, capacidades y conocimientos.
- ➔ Consideración de las diferencias como recurso pedagógico en beneficio de ambos géneros.

Trabajo

Módulo 2

I. INTRODUCCIÓN

El propósito de este módulo es reconocer y valorar los diferentes trabajos que existen en el ámbito privado, reproductivo o doméstico y en el público, productivo o de mercado y comprender la importancia de los mismos.

II. FICHA DE TRABAJO

| Contenidos de las unidades | Procedimiento | Tiempo |
|-------------------------------------|-----------------------------|--------|
| Unidad 1 | | |
| a) División sexual del trabajo | Presentación participativa | 15 min |
| b) La doble y triple jornada | Representación expositiva | 10 min |
| | Trabajo de grupo | 10 min |
| | Plenaria | 10 min |
| c) Democratización de los roles | Presentación participativa | 10 min |
| | Trabajo de grupo y Plenaria | 15 min |
| Unidad 2 | | |
| a) Trabajo reproductivo | Presentación expositiva | 10 min |
| b) Trabajo productivo | Presentación expositiva | 10 min |
| c) Medidas positivas | Presentación participativa | 15 min |
| Unidad 3 | | |
| a) Legislación (derechos laborales) | Presentación expositiva | 15 min |

III. CONTENIDOS MÍNIMOS

- ➔ División sexual del trabajo
- ➔ La doble y triple jornada
- ➔ Democratización de los roles
- ➔ Trabajo reproductivo
- ➔ Trabajo productivo
- ➔ Medidas positivas para las mujeres
- ➔ Legislación (derechos laborales)

IV. DESARROLLO DE CONTENIDOS



UNIDAD I

- | |
|---------------------------------|
| A) DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO |
| B) DOBLE Y TRIPLE JORNADA |
| C) DEMOCRATIZACIÓN DE LOS ROLES |

Objetivo: Conocer y reflexionar sobre la manera como se han ido separando las actividades de mujeres y hombres tanto el hogar como en el trabajo y las discriminaciones que esto ha suscitado.

a) División sexual del trabajo (Presentación participativa 15 min)

Se entiende por división sexual del trabajo a la diferenciación que hace un grupo social y cultural sobre las actividades que «deben realizar las mujeres» y «deben realizar los hombres».

Las mujeres por ejemplo, realizan trabajos que están relacionados con el hogar: lavar, planchar, cocinar, cuidar a los hijos e hijas; estos trabajos se conciben como naturales. El trabajo de los hombres está más claramente relacionado con el ámbito productivo: abogados, albañiles, ingenieros, plomeros, etc.

En grupo se puede reflexionar si esto es verdad: ¿Las mujeres sólo realizan trabajos en el ámbito doméstico?

Podemos comentar algunas de las razones por las cuales las mujeres no solamente se encuentran trabajando en labores del hogar.

Algunas de las razones son:

- ➔ **El reconocimiento de los derechos de las mujeres a realizarse como personas en diferentes ámbitos, por ejemplo el profesional.**
- ➔ **Las mujeres tanto como los hombres contribuyen en la economía o sustento familiar.**
- ➔ **Existen muchas mujeres jefas de hogar.**
- ➔ **Existen cada vez más mujeres que incursionan en el mercado informal.**

A pesar de que la mujer ha ingresado en el mercado laboral, en el área urbana y periurbana, siguen siendo su responsabilidad las labores domésticas.

En el área rural la situación es diferente, la mujer «extiende» el trabajo del ámbito doméstico al ámbito público es decir el cuidado de los animales, la siembra, cosecha, etc., esto muestra que la jornada laboral de las mujeres es muy larga y las responsabilidades no son compartidas con el hombre.

Ahora tocamos el tema de la discriminación en el ámbito laboral. Veamos algunos datos y reflexionemos sobre las mismas:

- ➔ **La discriminación de género se traduce en los salarios; las mujeres reciben en promedio el 50% de los ingresos de los hombres independientemente de la edad.**

- ➔ Las mujeres sin ninguna instrucción reciben en promedio el 44% de lo que reciben los hombres en la misma condición.
- ➔ Las mujeres con nivel universitario o técnico superior reciben en promedio el 70% de lo que los hombres reciben con este nivel.

b) La doble y triple jornada (Presentación expositiva 10 min)

Nos referimos a la extensa jornada de trabajo (remunerado y no remunerado) de las mujeres.

La primera jornada empieza con las labores domésticas; luego viene el trabajo productivo, que tiene un limitado reconocimiento económico, esta es la doble jornada. Algunas mujeres participan en juntas vecinales, clubes de madres y otras actividades de servicio a la comunidad, esta es llamada la triple jornada.

Hemos visto en párrafos anteriores que en el área rural la situación no está diferenciada tan claramente, pero, la sobrecarga de trabajo es un común denominador para las mujeres de distintos contextos geográficos.

Estas múltiples tareas que asumen las mujeres hacen que el día sea largo y agotador, limitando sus posibilidades para realizar otras actividades que no sean exclusivamente las relacionadas a su rol productivo, reproductivo o comunal.

Trabajo de grupos (20 min.)**INSTRUCCIONES:**

1. Describa brevemente las actividades de las mujeres y de los hombres desde que se levantan.
2. Analice al interior del grupo las similitudes y diferencias en el trabajo de hombres y mujeres.

| Hora | Actividades de las Mujeres | Actividades de los Hombres |
|------|----------------------------|----------------------------|
| | | |

A manera de concluir el ejercicio, se realiza la siguiente pregunta:

¿Cómo cree que se puede mejorar la jornada de las mujeres?

**c) La democratización de los roles
(Presentación participativa 10 min)**

Si los roles dejaran de ser *exclusivamente* «masculinos» o «femeninos» sería más fácil.

Hombres y mujeres pueden realizar diversas tareas y actividades, ambos tienen las mismas capacidades y en cuanto a habilidades... todo se aprende.

También se aprende las tareas de la casa, que no siempre son simpáticas, muchas veces pueden ser muy pesadas y rutinarias.

Todo sería más llevadero si participan todos, es decir, que las tareas del hogar las compartan todos; que tanto la mamá como el papá, el hijo o la hija y todos/as los/as que viven bajo el mismo techo trabajen en equipo.

Trabajo de grupos y plenaria (15 min.)

INSTRUCCIONES: Conteste de forma clara y ordenada

1. ¿Qué clase de trabajo realizan normalmente las mujeres?
2. ¿Cómo se pueden democratizar los roles en la familia? Ejemplo.
2. ¿Considera que existe igualdad de condiciones en la distribución del tiempo de hombres y mujeres?



UNIDAD II

A) TRABAJO REPRODUCTIVO

B) TRABAJO PRODUCTIVO

C) MEDIDAS POSITIVAS PARA LAS MUJERES

Objetivos: Reconocer, diferenciar y valorar los trabajos reproductivos y los productivos. Conocer cuales medidas pueden beneficiar a las mujeres para su incorporación con igualdad de oportunidades.

a) Trabajo reproductivo (Presentación participativa 10 min)

Cuando hablamos de trabajo reproductivo nos estamos refiriendo a las actividades que se realizan en el hogar y que está relacionado con la supervivencia.

¿Qué necesitamos para sobrevivir?

Un lugar donde vivir, comida, alimentos, salud, educación, amor y muchos otros elementos que tenemos a diario en nuestra casa y en nuestra familia.

Usualmente todo lo concerniente con la elaboración de las comidas, con la crianza de las hijas e hijos, con la organización de la casa está realizado por la mujer, o se considera que ella es la única responsable. También es normal que este trabajo no se lo valore en su justa medida, porque no es lucrativo, no tiene ningún beneficio económico y por eso se lo invisibiliza, no se repara en él.

El trabajo femenino se considera muchas veces trabajo descalificado.

b) Trabajo productivo

(Presentación Participativa 10 min)

Si hablamos de trabajo productivo señalamos aquel que representa algún beneficio económico un sueldo, salario, trueque, o algo a cambio. Este trabajo si tiene mucho prestigio y generalmente está ligado al mundo masculino, aunque sabemos que las mujeres cada vez más salen de sus casas a trabajar.

c) Medidas Positivas

(Presentación Participativa 10 min)

Las medidas positivas son acciones que favorecen a mujeres en desventaja frente al colectivo masculino. Por ejemplo una acción positiva es favorecer con una beca o dotar de algún estipendio a las mujeres para que accedan a cursos de capacitación laboral.

Las medidas o acciones positivas pueden ser:

- ➔ **Medidas correctivas** como la fijación de metas para la participación de las mujeres. Por ejemplo diferentes instituciones han dispuesto que se incremente paulatinamente la participación de mujeres en su oferta.
- ➔ **Medidas de promoción** destinadas a dar a las mujeres mayores oportunidades de educación, formación profesional y empleo en sectores no tradicionales. Por ejemplo lograr incentivos como material a las mujeres que ingresen a cursos de capacitación en electricidad; considerando que de esta manera se ampliará la cobertura de las mujeres en carreras o profesiones consideradas masculinas.

Reflexionemos qué medidas positivas creemos serían necesarias para garantizar el acceso y promoción de las mujeres en INFOCAL.



UNIDAD III

A) LEGISLACIÓN (DERECHOS LABORALES)

Objetivo: Conocer el conjunto de leyes que norman, rigen y protegen a las mujeres respecto a sus derechos laborales.

a) Legislación (derechos laborales) **(Presentación expositiva 15 min)**

La normatividad, leyes, códigos, decretos, estatutos, en torno a los temas laborales varía de un país a otro. También existen convenios internacionales ratificados por Bolivia.

Estas normas tocan casi todos los temas ligados al trabajo: salario, discriminación, maternidad, salud, seguridad, relaciones de trabajo y otras.

En el tema del salario por ejemplo no debería existir diferencia entre mujeres y hombres. Si una mujer tiene el mismo grado de instrucción, o profesión y cuenta con los mismos años de experiencia debe recibir el mismo sueldo.

La realidad es diferente en Bolivia; por ejemplo:

- ➔ Un hombre arquitecto con 2 años de experiencia gana Bs. 100 al mes.
- ➔ Una mujer arquitecta con 2 años de experiencia gana Bs. 70 al mes.

¿Qué opina al respecto?

Es peor cuando no existe un grado de instrucción, por ejemplo:

- ➔ Un hombre que presta servicios (jardinero, albañil, etc.) gana Bs. 100.
- ➔ Una mujer que presta servicios (empleada, albañil, etc.) gana Bs. 50.

Se trata entonces de que exista igual remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

Bolivia ratificó este Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 15 de noviembre de 1973 donde... se compromete a promover el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor debiendo garantizar su aplicación, en la medida en que sea compatible con los métodos nacionales utilizados para fijar las tasas de remuneración.

En cuanto al Convenio sobre la discriminación, la finalidad radica en promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Bolivia ratificó este Convenio el 31 de enero de 1977.

El Convenio sobre la protección a la maternidad (N° 3) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado N° 103), fue ratificado por Bolivia el 15 de noviembre de 1973.

El fin es establecer una licencia de maternidad de doce semanas, con derecho a percibir prestaciones en dinero y asistencia médica.

En este mismo convenio existe un acápite que dice que una mujer no puede ser despedida antes y después del parto. Existe otra Ley N° 975 del 2 de marzo de 1988, que dispone inamovilidad de la mujer en su puesto de trabajo en período de gestación hasta de un año del nacimiento de su hijo/a.

La Ley General del Trabajo, en su artículo 62, dispone que las empresas que ocupan a más de 50 trabajadoras deben mantener salas cunas.

En esta misma Ley en el artículo 61 dispone que durante la lactancia, las mujeres tendrán pequeños períodos de descanso, no inferiores en total a una hora, conocida como «la hora de lactancia».

La protección de la maternidad es un elemento indispensable para que exista igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo.

Género y desarrollo

Módulo 3

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este módulo es reconocer que mujeres y hombres tienen distintas necesidades (prácticas y estratégicas); estas necesidades se traducen en diferencias que deben ser consideradas en todo momento, especialmente, al momento de planificar cursos de capacitación y formación para que existan iguales oportunidades, igual trato e iguales condiciones.

II. FICHA DE TRABAJO

| Contenidos de las unidades | Procedimiento | Tiempo |
|--|----------------------------|--------|
| Unidad 1 | | |
| a) Necesidades prácticas y estratégicas. | Presentación expositiva | 15 min |
| | Trabajo de grupo | 20 min |
| b) Enfoque de género y desarrollo. | Presentación expositiva | 15 min |
| c) Beneficios de incorporar género en el modelo de desarrollo. | Presentación expositiva | 10 min |
| Unidad 2 | | |
| a) Igualdad de oportunidades. | Presentación participativa | 10 min |
| b) Igualdad de trato. | Presentación participativa | 10 min |
| c) Igualdad de derechos. | Presentación participativa | 10 min |

III. CONTENIDOS MÍNIMOS

- ➔ Necesidades prácticas y estratégicas de género.
- ➔ Enfoque de género y desarrollo.
- ➔ Beneficios de incorporar género en el modelo de desarrollo.
- ➔ Igualdad de oportunidades.
- ➔ Igualdad de trato.
- ➔ Igualdad de derechos.

IV. DESARROLLO DE CONTENIDOS



UNIDAD I

- | |
|---|
| A) NECESIDADES PRÁCTICAS Y ESTRATÉGICAS DE GÉNERO |
| B) ENFOQUE DE GÉNERO Y DESARROLLO |
| C) BENEFICIOS DE INCORPORAR GÉNERO EN EL MODELO DE DESARROLLO |

Objetivos: Reflexionar sobre las diferencias de mujeres y hombres en cuanto a sus necesidades.

Conocer la importancia de incorporar género en el desarrollo.

a) Necesidades prácticas y estratégicas de género (Presentación expositiva 30 min)

Hablamos de necesidades prácticas y estratégicas de género cuando nos referimos de manera diferenciada a lo que necesitan las mujeres y lo que necesitan los hombres.

Para identificar las necesidades de Género se debe tener presente en cada caso las diferencias culturales, locales, regionales, de edad, de clase, de niveles educativos, de ocupaciones, de edad, etc.

Por ejemplo, una necesidad práctica prioritaria para las mujeres es el acceso a los servicios de agua potable a domicilio, ya que ellas deben recorrer distancias largas para proveerse del líquido elemento. Evidentemente, la satisfacción de esta necesidad no es exclusiva de la mujer sino que los beneficios llegan al conjunto de la familia.

Para el hombre una necesidad práctica prioritaria puede ser la construcción de caminos para llegar a su fuente de trabajo.

Generalmente las necesidades prácticas son comunes a ambos sexos, pero las prioridades varían de acuerdo a la realización de los trabajos.

En el caso de los intereses estratégicos existe mayor diferencia entre las preferencias de hombres y mujeres.

Por ejemplo para los hombres puede ser una necesidad estratégica importante la construcción de una sede social o una cancha deportiva; en cambio, para las mujeres será importante la construcción de una guardería o cursos en habilidades manuales.

Necesidades Prácticas de Género:

Se refieren a la condición de mujeres y hombres, están relacionadas con situaciones de insatisfacción por carencias materiales como ser alimentación, vestimenta, vivienda, servicios básicos, agua, luz, salud, educación, trabajo, empleo, etc.

Estas necesidades pueden ser satisfechas sin transformar los roles tradicionales de género, es decir se puede mejorar la condición, contar con alimentación, vivienda, etc.; sin cambiar la discriminación hacia las mujeres por ejemplo.

Necesidades prácticas:

- ➔ Son concretas y prácticas
- ➔ Son visibles
- ➔ Son cotidianas
- ➔ Son inmediatas
- ➔ Son sentidas por la familia, no sólo por la mujer.
- ➔ Se refieren a las condiciones materiales de la vida.

Intereses Estratégicos de Género

Enfocados en la posición; relacionados con el logro de la equidad, su satisfacción es más compleja por exigir una toma de conciencia y cambio en el comportamiento entre mujeres, entre hombres y entre hombres y mujeres en la vida cotidiana.

La no-satisfacción de las necesidades que pueden ser comunes para ambos, repercute de manera distinta sobre mujeres y hombres.

Comprender la diferencia entre necesidades prácticas e intereses estratégicos, permite entender las relaciones de género que se complejizan en el momento de incorporar otras variables que hacen a la condición de las personas como clase, edad, etnia, entre otras.

Intereses estratégicos

- ➔ Son abstractos.
- ➔ Son menos visibles.
- ➔ Se logran a mediano y largo plazo.
- ➔ Son ideológicos e influyen sobre actitudes, hábitos y estructuras de poder.
- ➔ Buscan una alternativa más igualitaria para hombres y mujeres.

Trabajo de grupos (20 min.)

1. Trabajar y discutir los conceptos de necesidades prácticas e intereses estratégicos de género. Para ello será necesario:
2. Identificar la distribución de actividades cotidianas de hombres y mujeres en un grupo determinado.
3. Identificar los aspectos complementarios y los conflictivos que hay entre la manera como organizan su tiempo para cumplir las actividades que les corresponden.
4. Elaborar un cuadro sobre las necesidades prácticas que deben resolver las mujeres para acceder a un curso de capacitación en INFOCAL.

b) Enfoque de género en el desarrollo**(Presentación expositiva 15 min)**

En enfoque Género y Desarrollo (GED) trata de incorporar aspectos centrales de la teoría de género en el desarrollo. Este enfoque pone énfasis en la relación social entre hombres y mujeres en la cual estas últimas han estado sistemáticamente subordinadas.

Se asume que por la asignación de roles sociales distintos con desigual valoración, las mujeres y los hombres tienen problemas y necesidades diferentes, que no deben ser homologados (tratados de igual manera).

Se sitúan los orígenes de la subordinación de las mujeres en la familia, diferenciando que las mujeres viven la opresión de manera diferente de acuerdo a su raza, clase, etnia, posición económica, edad, etc.

**c) Beneficios de incorporar género en el desarrollo
(Presentación expositiva 10 min)**

Reconoce la importancia de que las mujeres aumenten su poder, pero no como dominación sobre otros, sino en la capacidad de incrementar su autovaloración, autoestima, confianza, para influir de manera positiva en el cambio.

Se propende a que el desarrollo con equidad de género contribuya a:

- ➔ Una relación igualitaria y con las mismas oportunidades para mujeres y hombres.
- ➔ Elevar la calidad de vida, pero también un crecimiento en el aspecto personal.
- ➔ Reconocer a los sujetos, mujeres y hombres como partícipes y protagonistas del desarrollo.
- ➔ Impulsar la participación de las mujeres en los distintos espacios.
- ➔ Reconocer el triple rol de la mujer.
- ➔ Buscar satisfacer necesidades prácticas y estratégicas de género.

**UNIDAD II**

A) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

B) IGUALDAD DE TRATO

C) IGUALDAD DE DERECHO

Objetivo: Reconocer la importancia de que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades, trato y derecho en los distintos ámbitos de la vida cotidiana en el ámbito privado y público.

a) Igualdad de Oportunidades
(Presentación participativa 10 min)

Tener igualdad de oportunidades es que hombres y mujeres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente desarrollando sus capacidades e intereses.

Por ejemplo:

Existen algunas culturas que no consideran importante la educación para las mujeres, por ello no mandan a sus hijas a la escuela porque creen que es de mayor beneficio para ellas quedarse «ayudando» en las labores domésticas.

En este caso no existe igualdad de oportunidades puesto que estas mujeres están en desventaja frente a los hombres en cuanto a conocimientos formales. Tampoco existe igualdad de trato porque se selecciona al hombre para que realice actividades (asistir a la escuela) que le representarán beneficios en el futuro. Por todo lo mencionado no existe igualdad de condición porque esa mujer en situación de analfabetismo y pobreza tendrá muchas desventajas al momento de mejorar su calidad de vida por la falta de oportunidades, trato y condición.

Ejemplo

El nivel educativo de la mujer en Bolivia es todavía muy deficiente, esto está estrechamente relacionado a su bajo nivel de vida personal, familiar y social expresada en dificultades y limitaciones latentes en la vida de las mujeres:

- Poco acceso al mercado de trabajo.
- Bajos niveles de salario comparado a los hombres.
- Pocas posibilidades para acceder a niveles de decisión de las Organizaciones.
- Desconocimiento de sus derechos humanos civiles y ciudadanos.
- Poca accesibilidad al uso de servicios básicos.
- Mayor presencia de enfermedades y mortalidad materna e infantil.
- Mayor propensión a confrontar hechos de maltrato, violencia y discriminación familiar y social.
- Todo ello disminuye y en muchos casos anula la autoestima y dignidad humana.

B) La igualdad de trato**(Presentación participativa 10 min)**

Se refiere a que debe existir el mismo trato para mujeres y hombres en todos los espacios (educativos, de trabajo, profesionales).

Ejemplo: Avisos del periódico

- Se requieren señoritas de buena presencia para atender a clientes prestigiosos.
- Se requiere de arquitectos (mujeres) para mostrar casas en la zona sur.
- Se requiere recepcionista buena presencia edad entre 20 y 25 años.

Reflexionar acerca de estos avisos, analizando el lenguaje sexista, el trato discriminatorio, etc.

c) La igualdad de derechos
(Presentación participativa 10 min)

Las normas, decretos y convenios referidos a los Derechos Humanos Básicos, condenan la discriminación y su objetivo principal es el logro de la igualdad.

- ➔ Realizar un trabajo de grupos sobre igualdad de oportunidades en el campo laboral y presentar el trabajo y discutirlo con sus compañeros y compañeras.
- ➔ Realizar un trabajo de grupos sobre igualdad de trato en la escuela y presentar el trabajo y discutirlo en plenaria.
- ➔ Buscar 5 artículos de la Constitución Política del Estado en los que se especifique claramente la igualdad de derechos, presentarlo y discutirlo con sus compañeras y compañeros y contrastar con la realidad.

Salud sexual y reproductiva

Módulo 4

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de este módulo radica en la necesidad de las personas en conocer cuales son sus derechos sexuales y reproductivos en el marco de una formación integral y responsable partiendo de reconocimiento de las identidades sexuales, el desarrollo de un espíritu crítico y el fortalecimiento de la autoestima.

II. FICHA DE TRABAJO

| Contenidos de las unidades | Procedimiento | Tiempo |
|--------------------------------------|--|------------------|
| Unidad 1 | | |
| a) Dimensiones de la sexualidad | Presentación expositiva | 15 min |
| b) Cuidado del cuerpo | Presentación participativa Trabajo de Grupos «En qué somos iguales, en qué diferentes» | 10 min 15 min |
| c) Derechos sexuales y Reproductivos | Presentación expositiva | 10 min |
| Unidad 2 | | |
| a) Salud sexual y reproductiva | Presentación expositiva | 10 min |
| b) Violencia Doméstica | Presentación expositiva | 15 min |
| c) Acoso Sexual | Presentación expositiva | 15 min |
| d) Autoestima | Presentación expositiva Dinámicas de grupo | 15 min 60 min |

III. CONTENIDOS MÍNIMOS

- ➔ Dimensiones de la sexualidad
- ➔ Cuidado del cuerpo
- ➔ Derechos Sexuales y Reproductivos
- ➔ Salud sexual y Reproductiva
- ➔ Violencia Doméstica
- ➔ Acoso Sexual
- ➔ Autoestima

IV. DESARROLLO DE CONTENIDOS



UNIDAD I

A) DIMENSIONES DE LA SEXUALIDAD

B) CUIDADO DEL CUERPO

C) DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

Objetivos:

Analizar las concepciones de sexualidad y su relación con el proceso de construcción de las identidades.

Brindar información sobre la salud sexual y reproductiva y Violencia Doméstica.

a) Dimensiones de la sexualidad
(Presentación expositiva 15 min)

Cuando hablamos de sexualidad generalmente pensamos que:

- ➔ es algo sucio, malo y feo
- ➔ es sobre todo los genitales
- ➔ es sólo para las personas casadas
- ➔ es sólo para tener hijos
- ➔ es sólo para hombres

Sin embargo, la sexualidad se refiere a aspectos de la vida que incluye la comunicación, afecto, reproducción y placer.

Desde que nacemos nos reconocemos como seres sexuados con interés y comportamientos en todas las edades desde la infancia, adolescencia, edad adulta y vejez.

Por ejemplo, las guaguas no sólo tienen necesidades biológicas de comer, estar limpios sino también tienen necesidades sociales, afectivas y sexuales.

En síntesis, definimos la sexualidad como la integración de lo biológico, lo psicológico y lo social en la conducta del ser humano. Es así que la sexualidad es una expresión vital de la personalidad.

¿La sexualidad es sólo reproducción?

La reproducción es una de las muchas posibilidades que nos ofrece la sexualidad; es un mundo de posibilidades, conocerla y vivirla es necesario para nuestro equilibrio como personas.

b) Cuidado del cuerpo humano (Presentación expositiva 10 min)

A medida que hemos ido creciendo nuestro cuerpo se ha ido transformando, los cuerpos de las niñas y los niños van cambiando, así el cuerpo de los hombres es diferente al de un bebe o de una niña es diferente al de su mamá.

Todo ese proceso de crecimiento despierta una serie de necesidades relacionadas con el cuidado del cuerpo que se inicia en el reconocimiento y aceptación de nuestro cuerpo, es decir reconocernos auténticamente diferentes.

Querernos como somos implica realizar una serie de cuidados principalmente ligados a la higiene, por ejemplo:

- ➔ Ducharse todos los días, especialmente cuando se realiza esfuerzo físico.
- ➔ Lavarse bien los genitales.
- ➔ Lavarse las manos antes de comer, etc.
- ➔ Prevenir enfermedades infecto contagiosas que se transmiten y adquieren mediante el acto sexual o relación coital como en las enfermedades de transmisión sexual y el SIDA.

Para reforzar lo expuesto, se sugiere realizar el trabajo de grupos que reflexiona sobre las diferencias existentes entre los hombres y mujeres.

Trabajo de grupo: «En qué somos iguales, en qué somos diferentes»

1. Se presentan dos figuras, una de un hombre y una mujer.
2. Se pide que vayan señalando las diferencias biológicas y las semejanzas que pueden verse a simple vista.
3. Se utilizan dos marcadores para señalar las diferencias en los gráficos.

El facilitador o facilitadora destaca las diferencias de tipo biológicas y las diferencias psico, socio culturales.

c) Derechos Sexuales y Reproductivos **(Presentación expositiva 10 min)**

¿QUÉ SON LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS?

Son los derechos, deberes y obligaciones a las que estamos sujetas las personas y se enmarcan en la declaración universal de los derechos que parte del reconocimiento que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados de razón y conciencia sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole.

Otro de los mecanismos legales que sustenta los derechos sexuales y reproductivos es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que condena la discriminación y compromete a los estados firmantes, Bolivia, uno de ellos a:

- ➔ **Consagrar en las legislaciones nacionales el principio de la igualdad del hombre y la mujer.**
- ➔ **Garantizar toda forma de discriminación contra la mujer practicada por personas, empresas y organizaciones.**
- ➔ **Adoptar las medidas legislativas adecuadas para prohibir toda discriminación contra la mujer.**
- ➔ **Derogar todas las leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.**

¿Qué son los derechos sexuales y reproductivos?

Son los instrumentos legales que parten del reconocimiento de los derechos universales, se basan en:

- ➔ **Derecho a decidir sobre su cuerpo y control de su fecundidad.**

- ➔ Derecho a vivir la sexualidad independientemente de la reproducción, estado civil, la edad o la condición sexual.
- ➔ Derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva.
- ➔ Derecho a una información veraz y completa sobre sexualidad y salud reproductiva.
- ➔ Derecho a una maternidad libre y voluntaria.



UNIDAD II

| |
|--------------------------------|
| A) SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA |
| B) VIOLENCIA DOMÉSTICA |
| C) ACOSO SEXUAL |
| D) AUTOESTIMA |

Objetivo: Proporcionar información sobre los derechos sexuales y reproductivos para promover un ejercicio pleno y saludable de la sexualidad como una opción que tiene toda persona, mujeres y hombres sobre su cuerpo.

a) Salud sexual y Reproductiva (Presentación expositiva 10 min)

La salud sexual y reproductiva parte del principio que la actividad reproductora es libre y responsable sustentada en la información y la decisión de las parejas en determinar el número de hijos/as que quieren tener y el momento de tenerlos.

En este marco, la maternidad y la planificación familiar son elementos importantes.

¿Qué es la planificación?

Es el derecho que toda persona y pareja tiene para decidir el número de hijos que se quiera tener, protegiendo la salud de la mujer y de los hijos e hijas.

Los métodos se diferencian en naturales y modernos

- Los naturales son de abstinencia periódica y consiste en no tener relaciones sexuales durante los días fértiles de la mujer: ritmo, regla del 9, temperatura basal, moco cervical y retiro.
- Los métodos modernos comprenden los de barrera como el condón y diafragma, los métodos hormonales como la píldora y la inyección y los dispositivos intrauterinos y los métodos quirúrgicos como la ligadura de trompas y la vasectomía.

b) Violencia Doméstica

(Presentación expositiva 15 min)

Siete de cada diez hogares bolivianos son afectados por la violencia intrafamiliar. Siete de cada diez agresores provienen del entorno familiar de la víctima, en su mayoría son esposos, concubino, hermanos, cuñados, etc.

Estos datos nos muestran día a día que la violencia intrafamiliar ronda nuestros hogares; por ello no es casual que, en los últimos años, diversas organizaciones de mujeres e instancias internacionales hayan encarado este tema de diferentes formas, la más importante fue la aprobación de la Convención Inter - Americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1984.

En el ámbito nacional, el 15 de diciembre de 1995 el Estado Boliviano aprueba la Ley de Violencia Intra familiar que define el concepto de violencia contra la mujer como «cualquier acción o conducta, basada en el género que causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado».

¿Quiénes son las personas más afectadas?

- ➊ Las mujeres son el grupo poblacional más vulnerable, del total de denuncias registradas en diferentes instituciones el 40,7% corresponden a agresiones contra la mujer.

¿Qué es la violencia doméstica?

A lo largo de los años se ha considerado al hogar como un espacio seguro, sin embargo la realidad nos muestra que las mujeres están más expuestas a situaciones de violencia en el seno familiar que en los espacios públicos.

La violencia doméstica o familiar es toda forma de maltrato, agresión física, psicológica y sexual, trato humillante, presiones económicas, actos, amenazas o intimidaciones que afecten a la dignidad de la mujer que se da en el ámbito de la familia.

Las situaciones de violencia doméstica vividas por las mujeres incluyen desde la violación, el acoso sexual, el incesto, las agresiones y abusos físicos, sexuales y psicológicos que sufren las mujeres por parte de sus esposos, compañeros, parientes o personas del ámbito familiar.

En los casos que la víctima fue una mujer el 76,3% fueron actos de violencia física, 12,2% de violación, 6,4% intento de asesinato y 3,3% de intento de violación. Los agresores o familiares en un 95% pertenecen al sexo masculino.

Siete de cada diez casos registrados de violencia doméstica contra la mujer son practicadas por el esposo o concubino ello demuestra, sin duda, la complejidad de la situación desde la denuncia hasta la finalización del proceso.

La edad de las mujeres que sufrieron violencia física es de 17 a 46 años, en tanto, que la mayoría de las víctimas de violencia sexual tenían menos de 26 años.

Las formas de violencia que se han identificado pueden ser caracterizados por:

➔ **Violencia física**

dar golpes, empujones, cachetadas, puñetes, patadas, provocar quemaduras, fracturas y otros daños a la integridad física y muchas veces la muerte. Este tipo de violencia es la más visible.

➔ **Violencia sexual**

es obligar a la persona a sostener relaciones sexuales sin su consentimiento.

➔ **Violencia psicológica**

es amedrentar a través del chantaje y presiones como insultos, recriminaciones permanentes, acusaciones falsas, burlas y todo tipo de humillaciones. Esta forma de violencia es la más difícil de visualizar ya que no deja huellas externas, pero sus consecuencias son muy negativas porque afectan principalmente la autoestima de la persona.

Otras formas de violencia

Son las que más afectan negativamente la condición y posición de las personas en la sociedad negándoles la igualdad de oportunidades y condiciones en las relaciones sociales, por ejemplo:

- ➔ Marginación de la educación.
- ➔ Discriminación en la escuela por supuesta inferioridad intelectual.
- ➔ Discriminación en el trato salarial.
- ➔ Discriminación por su origen étnico.
- ➔ Desvalorización de la persona en los textos escolares.
- ➔ Maltrato en los servicios de salud.
- ➔ Acoso sexual en el trabajo.
- ➔ Aislamiento en el hogar.
- ➔ Imagen de persona - objeto en los medios de comunicación, etc.

Si bien se ha presentado un detalle numérico sobre los casos registrados de violencia física, sexual y psicológica en el ámbito doméstico es necesario observar con mayor intensidad la realidad para ver que la violencia puede expresarse en diferentes formas como agresiones sutiles que no necesariamente son el morete o golpe, supone actitudes de discriminación por el sólo hecho de ser mujer u hombre.

c) Acoso sexual **(Presentación expositiva 15 min)**

El acoso sexual es la imposición de una conducta sexual no deseada, generalmente de un hombre a una mujer.

La persona acosadora obliga a su «víctima» mediante el chantaje, la fuerza, ó la posición de poder y control sobre determinada situación. Esta situación se observa en el área laboral, educativa y otras. Por ejemplo, el jefe a una empleada, el maestro a una alumna, el dueño de casa a una trabajadora del hogar, una persona mayor a una más joven, etc.

La persona que abusa de su poder y autoridad somete a su víctima al temor de perder su trabajo, ser castigada física y/o psicológicamente, tener bajas calificaciones, etc.

El acoso sexual es la conducta de una persona contra otra y puede ir desde una mirada lasciva, una caricia no deseada, frases groseras, hasta la violación.

¿Qué siente una persona acosada?

Humillación, molestia, desagrado, rechazo, impotencia, angustia, vergüenza; estos sentimientos muestran que la persona que sufre de acoso no está en igualdad de condiciones, de trato, de derechos, no puede elegir, está atemorizada, es sometida u obligada a actitudes contra su voluntad.

d) Autoestima

(Presentación Expositiva 15 min)

¿Qué es la autoestima?

La autoestima es la forma en la que una persona se siente consigo misma y en su relacionamiento con la sociedad; parte del reconocimiento de las capacidades, potencialidades y habilidades personales.

Indudablemente este proceso influirá en la formación y consolidación de la personalidad de hombres y mujeres. Es decir, para la formación de la personalidad será necesario revisar el grado de valoración y reconocimiento que uno (a) tiene de sí mismo (a) y de parte de otros y otras.

- La construcción de la personalidad implica el grado de pertenencia a un grupo social, cultural, étnico, genérico y etéreo; éste proceso se inicia en la concepción y culmina con la muerte de la persona.
- Es partir de ello que la persona se identifica como única con cualidades, valores, defectos y problemas; esto la hace diferente a todos y todas, ni mejor ni peor.
- La construcción de la identidad y personalidad se alimenta de experiencias positivas y negativas de carácter personal y social.

Por ejemplo, cuando un niño se siente que se le brinda atención y su opinión es respetada seriamente, su autoestima es alta. En cambio si una adolescente crece en un ambiente donde los adultos importantes, como sus padres, la critican continuamente, la corrigen o restringen, puede perder la fe en sí misma; es posible que dude de su propia capacidad creará que nunca tendrá éxito y sentirá que hay oportunidades limitadas para su futuro.

El énfasis se encuentra en proporcionar oportunidades para que las personas descubran sus cualidades positivas, atributos físicos habilidades especiales que no les hayan sido reconocidas.

«Una mujer joven con ciertas experiencias negativas se siente un fracaso en la vida y tiene muy baja autoestima puede embarazarse intencionalmente; para llamar la atención o finalmente para expresar su control respecto a ese nuevo ser».

¿Cómo podemos superar esas dificultades que afectan el desarrollo de nuestra autoestima?

Inicialmente debemos reconocernos cómo somos con cualidades y defectos, simplemente únicos/as.

¿Qué es lo que nos gusta de nosotros(as) mismos(as) y qué deseo cambiar?

El énfasis se encuentra en proporcionar oportunidades para que las personas descubran sus cualidades positivas, atributos físicos y habilidades especiales que no les han sido reconocidas.

Es necesario recordar que:

- ➔ La forma en que nos sentimos en lo que hacemos con nuestras vidas.
- ➔ La forma de sentir influye en la forma en que nos ven los demás.
- ➔ Cuando nos sentimos bien con nosotros/as mismos/as, podemos actuar mejor y lograr más.
- ➔ Cada uno(a) de nosotros tiene cualidades únicas y habilidades especiales.

No existen recetas, sin embargo, existen algunas orientaciones que permitirán un desarrollo positivo de la autoestima, para ello es necesario reflexionar sobre la comunicación como una de las necesidades básicas del ser humano, el diálogo es un instrumento vital.

Trabajo de grupos (60 min.)**«EJERCICIOS DE AUTOESTIMA, AFIRMACIÓN Y COOPERACIÓN»**

A continuación de incluyen cuatro dinámicas extractadas del Manual de Sexualidad elaborado por el Instituto de la Mujer de España que deberán ser adaptados a las necesidades de nuestros interlocutores (as). Se recomienda realizar una lectura y seleccionar en dos ejercicios que apunten a una mayor participación del grupo.

JUEGO DEL FOCO:

Grupos de 6 personas. A cada persona se le reparte un papel. En cada grupo una persona ha de ser protagonista durante 2 ó 3 minutos, situándose en el centro. Mientras está en el centro, el resto de las personas del grupo escriben en el papel una cualidad positiva que observen en la persona que hace de foco. Cortan la franja de papel con la cualidad escrita y se la dan. Así hasta que todas las personas hayan sido foco. Después en cada grupo se comentan las «constelaciones de valores positivos» de cada cual.

REGAZOS MUSICALES:

Todas las personas de pie forman un círculo mirando en la misma dirección, muy juntas y con las manos en la cintura de la que tienen delante. Cuando empieza la música, comienzan a andar. Al parar, intentar sentarse en el regazo (sobre las rodillas) de la persona que tienen detrás. Si el grupo entero consigue sentarse sin que nadie se caiga, el grupo gana. Si alguien cae, será la gravedad la que gane.

SÍLABAS MUSICALES:

Se sientan en círculo. Una persona sale de la habitación; el resto elige una palabra con 3 ó más sílabas; a-mis-tad. Se hacen tres grupos y cada uno elige una sílaba y entre todas las personas deciden qué melodía van a poner, (cada grupo canta una de las sílabas). La persona que estaba fuera de la habitación vuelve e intenta identificar la palabra mientras el resto del grupo canta a la vez.

Algunos ejemplos de aplicación en el aula

Anexo

Aporte del equipo técnico del Programa FORMUJER/Argentina

A continuación se presentan, a título de ejemplo y en forma esquemática, algunas instancias y situaciones problemáticas de aparición habitual en la práctica del aula que pueden ser utilizadas por el/la docente para promover la reflexión colectiva que conduzca a la comprensión del concepto, al reconocimiento de marcas de género en el contexto pero también en los mensajes y las conductas y, a partir de ello, a la modificación de las miradas y las actitudes. Y, se sugieren alternativas de tratamiento y de recursos a los que el/la docente puede apelar a partir de los insumos que ofrecen la presente Guía y de otros materiales didácticos elaborados en el marco de FORMUJER.

PROBLEMA: Dificultad para motivar a las mujeres para que se acerquen a las máquinas en el taller.

El módulo 2: «Trabajo», provee un punto de partida posible para el tratamiento de esa situación. Se sugiere organizar una clasificación de utensilios, herramientas y equipos utilizados en la vida cotidiana en el hogar y en distintos ámbitos laborales.

ALTERNATIVA 1:

- a) Presentar en un afiche una serie de objetos: propios del hogar, por ejemplo, electrodomésticos (licuadora, cocina, lavarropa, heladera, plancha, etc.: elegir según la experiencia del grupo), artefactos, utensilios de costura: máquinas de coser, agujas de tejer, etc.; algunos objetos «neutros» desde el punto de vista de las representaciones de género,: una PC, o herramientas para trabajar la tierra, o de jardinería: pala, azada, balde, manguera. Finalmente, incluir herramientas, utensilios, y equipos propios de ámbitos laborales: oficinas, talleres mecánicos, talleres de electricidad, etc.

b) Clasificar los objetos en «predominantemente femeninos», «predominantemente masculinos» y «neutros».

c) *Problematización*: La introducción de las máquinas en el taller fue paulatina y sin embargo fue muy conmovedora en aquel momento para los hombres. Fue muy resistida, se prefería lijar 20 minutos a mano que utilizar 5 la lijadora. Y hoy algunas máquinas siguen inspirando miedo y de hecho no todo el mundo las maneja, no sólo las mujeres. Cada máquina nueva tuvo mejor acogida que la anterior, pero todas requirieron de un tiempo de adaptación. Poner ejemplos, en primer lugar, conocidos y accesibles para las mujeres: el lavarropa y el secarropa vieron relativizada su utilidad y se sostuvo que era mejor el sol. Luego, ejemplos neutros: la calculadora cubrió muchas deficiencias y evitó errores pero su uso requirió de acostumbramiento a su incorporación hasta llegar a usarlo para calcular el perímetro de un bastidor.

Identificar el carácter determinante de la costumbre como realidad establecida que reproducimos mecánicamente y, especialmente, como repetición que se agudiza ante la inseguridad.

A partir de esta problematización, incorporar la división de objetos en femeninos y masculinos. ¿Es natural esta división? ¿De dónde proviene? ¿Pueden los varones manejar las herramientas clasificadas como «femeninas»? ¿Por qué sí, por qué no?: porque está mal visto, porque no saben, porque no les permiten... ¿Pueden aprender a manejarlas? Qué dificultades presenta ese aprendizaje?. Luego realizar el mismo análisis con las herramientas «masculinas», y luego con las «neutras». Enfocar los requerimientos en materia de (capacidades) conocimientos, destrezas, habilidades que se requieren en cada caso. ¿Son diferentes esos requerimientos en una y otra clase de herramientas? en qué: fuerza, conocimientos,...? ¿Se pueden aprender?

d) Relacionar las conclusiones del punto c, con la *Unidad I (a) del módulo 2: División sexual del trabajo*. El objetivo será «desnaturalizar» la división femenino/masculino en el uso de artefactos, máquinas y herramientas. Y, además, tiene el beneficio adicional de habilitar la identificar los conocimientos, destrezas, habilidades, necesarias para el manejo de las distintas herramientas

ALTERNATIVA 2:

Solicitar a los integrantes del grupo que nombren objetos, (herramientas, máquinas, artefactos o utensilios) «típicamente femeninos», «típicamente masculinos» y «neutros». Registrarlos en tres columnas en un afiche o pizarrón. Se puede variar esta técnica solicitando que, en lugar de nombrarlos, los escriban en tarjetas que luego fijarán en el frente en la columna «correspondiente» (por ejemplo, dos de cada categoría). Eso evitará que los más tímidos sean influidos por el grupo. Luego, pasar directamente al punto c).

SOLUCIÓN

El ejercicio permitirá distinguir entre inhibiciones o resistencias de las mujeres al uso de las máquinas y dificultades reales. Por ejemplo; se podrán identificar aquellas máquinas/herramientas a las que por altura o por necesidad de fuerza extrema las mujeres no podrían acceder. Debería ser un número reducido de instrumentos o de tareas. Para esos casos puede trabajarse un pacto de colaboración entre el grupo, siempre atendiendo a no minimizar o reprimir la capacidad femenina.

**Problema: Las mujeres llegan tarde con mayor frecuencia que los varones.
¿Por qué ocurre esto?**

Se recomienda utilizar como punto de partida la misma actividad sugerida en la *Unidad I (b) del módulo 2: La doble y triple jornada*, poniendo énfasis en que cada participante registre los horarios de sus actividades. Se trata de «agendar» las actividades realizadas en el hogar. Luego se realiza el volcado para comparar las actividades de varones y mujeres, con atención al tiempo asignado en cada caso.

Partiendo de los horarios registrados en la tabla, se orientará la actividad hacia tres aspectos del problema:

- 1) El valor del tiempo/los tiempos: de la casa, del trabajo, del estudio, mediante preguntas orientadoras tales como: ¿Vale lo mismo el tiempo de la casa que el tiempo del trabajo o de la clase?; ¿Valen lo mismo cada uno de esos tiempos para las mujeres que para los varones? Luego de analizar las diferencias, se puede vincular esta actividad con la parte c) de la *Unidad I (c) del módulo 2: Democratización de roles*. El camino será que se analice de dónde proviene y por qué no son «naturales», los diferentes modos de valorar los tiempos del hogar, del trabajo y del estudio para varones y mujeres.

Una alternativa es presentar una situación, por ejemplo, mediante un juego de roles o la lectura de un caso, del estilo de «Un mundo al revés», presentado en la *Unidad I (d) del módulo 1*: Por ejemplo, un varón llega tarde a clase (o al trabajo) y presenta como excusa que su niño se enfermó y tuvo que esperar la llegada de su cuñado para poder salir. ¿Qué impacto produce esta situación en el grupo?. En este caso se pone énfasis en las representaciones sociales acerca de los roles y responsabilidades, mientras que en la alternativa 1 se busca indagar más en la visión subjetiva de cada uno. Ambas alternativas son complementarias.

- 2) Una indagación más en profundidad de las responsabilidades consideradas «exclusivas» de varones y mujeres, y su relación con la valoración de los distintos tipos de trabajo (productivo y reproductivo) y, en consecuencia, del tiempo asignado a cada tipo (se podría agregar el estudio como actividad, y analizar nuevamente diferencias entre varones y mujeres (*Unidad II (a) y (b) del módulo 2: Trabajo reproductivo y trabajo productivo*)).
- 3) La organización del tiempo, las responsabilidades que genera participar en una actividad formativa o en un trabajo, y el impacto/inconvenientes que nuestras conductas provocan en el grupo.

¿Qué necesitamos y cómo podemos organizarnos mejor; con qué ayudas podemos contar o pedir para resolver situaciones imprevistas? Distinguir entre éstas y la rutina cotidiana, y distinguir entre tolerancia del grupo a lo imprevisto y aceptación del incumplimiento constante. Como materiales de trabajo y apoyo para este abordaje se cuenta con el Cuaderno 1: «¿Qué es lo que conozco de mí y del mundo de trabajo?» del *Manual de la Participante*¹ y con la «Unidad modular 3: Aprendiendo a enfrentar los problemas» del *Módulo de Formación para la Empleabilidad*.²

SOLUCIÓN

Luego del abordaje en grupo de esta temática, puede plantearse un pacto de colaboración entre los/as integrantes según el cual, por un período acotado (y no prorrogable salvo situaciones de estricta justificación), se autoriza la llegada tarde de, por ejemplo, 10 minutos, a las mujeres para que encuentren la forma de resolver su problema.

Esta estrategia presenta diversos beneficios o ventajas:

- a) concientizar al grupo de las barreras y dificultades femeninas y de la necesidad de cooperación y responsabilidades compartidas en el hogar
- b) otorgar racionalidad a las dificultades y transparentizar los comportamientos en el grupo que no se consideren la posible tolerancia como actitud discrecional
- c) impulsar comportamientos grupales de cooperación pero también de responsabilidad de los integrantes para con el conjunto, especialmente de las mujeres
- d) consolidar la coherencia y pertenencia grupal.

1 Programa de Orientación Ocupacional, integrado por 4 Cuadernos, Fundación INFOCAL y página *Mujer, Formación y Trabajo* del sitio web de CINTERFOR/OIT: www.cinterfor.org.uy

2 V. Guzmán, M. Irigoín: *Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía*, 4 volúmenes, Programa FORMUJER, Cinterfor/OIT, Montevideo, 2000.

Problema:**Situaciones de acoso sexual entre el grupo de estudiantes.**

Se propone tomar como punto de partida la presentación de la *Unidad 2 (c) del módulo 4: Acoso Sexual*.

- a) Presentar un caso que muestre una situación de acoso sexual, pero con cierta ambigüedad, de modo de producir una discusión en el grupo. Especialmente aptas son las conductas verbales (bromas dudosas) de naturaleza sexual en la que su autor debería saber que es ofensiva o inhibitoria para el/la destinatario/a. Los participantes deberán indicar por qué (o por qué no) se trata de un caso de acoso sexual, justificando sus opiniones.
- b) Analizar juntos qué condiciones hacen que una situación o actitud sea considerada acoso sexual.

APOYOS PARA ESTA REFLEXIÓN EN EL AULA

Existen diversas definiciones y caracterizaciones que muestran la interferencia de concepciones sociales –dominantes, o al menos muy extendidas– sobre cuál es la conducta normal tanto masculina como femenina en sus relaciones mutuas, por lo que muchas veces los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento puede ser clasificado como tal. Para su aplicación al aula quizás la que más se ajusta es la del Código de Conducta Europea (recomendación de la Comisión de Comunidades Europeas del 27.11.1991 que lo define como discriminación sexual y como conducta contraria al principio de igualdad. El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo o en el aula y ello puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Sus características relevantes son:

- es indeseado por parte de la persona objeto del mismo,
- corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo,
- la atención sexual se convierte en acoso si continúa una vez que la persona ha indicado que la considera ofensiva
- se distingue del comportamiento amistoso porque es indeseado mientras que éste es aceptado y mutuo

El acoso no es una conducta patológica y fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprehendida, evaluada y catalogada sino que se inscribe en una trama de relaciones donde el desequilibrio de poder entre los sujetos es normalmente desfavorable para las mujeres.

Se trata de un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas o indirectas, de gravedad e intensidad variable, aisladas o continuadas.

- Propositiones o requerimientos, chistes o bromas
- Comportamientos físicos que, sin llegar a ser abuso o agresión sexual, suponen vejación para quien los sufre
- Determinadas «decoraciones» del ambiente con exhibición de carteles o fotos de contenido sexual

Para las mujeres es posible responder en términos de igualdad ante la broma dudosa pero lo cierto es que actúan como auténticas agresiones verbales y aunque molestan no siempre son reconocidas como tales. Por otra parte, si la denuncian demasiado pronto se las acusa de histéricas y pierden credibilidad en adelante y si lo hacen demasiado tarde, tiene que justificar haber «aguantado más de la cuenta» y, por tanto, haber legitimado el comportamiento. Es además difícil establecer cuándo se pasa de la camaradería al abuso o cuándo se está rechazando una relación de reciprocidad, aunque se intuya que está sustentada en bases falsas por lo que tienden a callarse ante ofensas leves, incluyendo el uso cotidiano de un lenguaje que infantiliza y sexualiza.

Si bien los hechos demuestran que también los hombres pueden ser víctimas del acoso, su posición como grupo es diferente porque les resulta casi imposible verse en el papel de víctimas y hacen una interpretación muy diferente de la conducta de acoso, en especial tienden a pensar que sólo un/a docente podría acosarlos porque entre compañeros el deseo es una manifestación de una actitud normal y sana que puede ser rechazada por las mujeres si no les interesan aunque consideren que algunos son «más pesados que otros».

Las reacciones adversas o extremas que se producen cuando se conoce un supuesto concreto de acoso sexual deben llevar a reflexionar, entre otras cuestiones, sobre las razones por las que se manifiestan que fundamentalmente refieren a falta de credibilidad y búsqueda de razones ocultas en la denuncia de la mujer (venganza, rencor, cálculo, etc.) o a culpabilización de la víctima.

SOLUCIÓN

Luego de las reflexiones, referir (si las condiciones del grupo lo admiten) las conclusiones extraídas al propio grupo e intentar identificar comportamientos ofensivos o que puedan llegar a derivar en situaciones de acoso y proponer como tarea grupal la elaboración de una declaración de principios con el propósito de mostrar el compromiso de todos para eliminar situaciones de este tipo e, incluso, podría proponerse una pequeña comisión mixta que se encargara de estar atenta y de intervenir persuasivamente junto a sus compañeros/as involucrados/as.

Si no es posible hacerlo, el docente tendría que intervenir directamente y explicar clara y directamente a la persona cuyo comportamiento es indeseado que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere en el aula pero lo haría contando con la reflexión y discusión previa en el aula.

Bibliografía

- AVILES, CARCAMO Y ARAYA. Empezando con un Grupo. Material Educativo para Mujeres Dirigentes de Organizaciones Poblacionales. 1990. Fotocopia.
- BARBIERI, TERESITA. Sobre la Categoría de Género. Una introducción teórico metodológica. Fotocopia.
- CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER. Ministerio de Desarrollo Humano. La Paz, junio de 1997.
- GTZ PROYECTO PROEQUIDAD. Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Colombia, 1995.

INFOCAL:

- Informe Primera Evaluación «Proyecto para la Capacitación Profesional de la Mujer». La Paz, 1993.
- Informe Seguimiento y evaluación Programa de Mujer. Septiembre de 1995.
- Informe 2do. Taller de seguimiento y evaluación. Tarija, enero 1996.
- Informe Evaluación intermedia de Control de Avance del Proyecto para la Formación y Capacitación de la Mujer. La Paz, 1997.
- Proyecto de Capacitación y Formación Profesional de la Mujer 1994-1997.

- INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL. Facilitadores de Programas con Enfoque de Género. Fotocopia.
- MISELEM, NORA. Centro de Derechos de Mujeres CDM. Cuadernos de Consulta. Diseño Juan Espinoza. Honduras, 1998.
- SUBSECRETARÍA DE ASUNTOS DE GÉNERO. Programa de Sensibilización y Capacitación en Género y Trabajo. Editorial Target. La Paz, 1997.
- TERUEL, HOLGA. Centro de Derechos de Mujeres. CDM. Mujer y Trabajo. Serie: Defendiendo Nuestros Derechos. Diseño Juan Espinoza. Honduras, 1998.
- VICEMINISTRO DE ASUNTOS DE GÉNERO, GENERACIONAL Y FAMILIA. Guía Didáctica para capacitadoras/es. Género, Salud y Violencia Intrafamiliar. La Paz, 1998.

Género en la formación profesional

Colección de folletos

1. Género y formación profesional
2. Género y competencias laborales
3. Género y currículo
4. Género y Método AMOD
5. Género y currículo oculto
6. Género en el lenguaje
7. Género y sectores desfavorecidos
8. Género e igualdad de oportunidades

1. GÉNERO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

A veces separamos rígidamente lo que pueden y deben hacer hombres y mujeres, limitando sus capacidades y potencialidades como seres humanos. ¿Ocurre esto en la formación profesional?

¿En qué otra forma se manifiesta la socialización de género en la formación profesional?

Como seres humanos las personas presentamos muchas similitudes, pero también son evidentes las cosas que nos diferencian individual y grupalmente.

Seguramente algunas veces usted se ha preguntado cuál es la causa de las diferencias que observamos en las conductas de mujeres y hombres...

Las ciencias médicas y sociales han estudiado este tema y han planteado que hay conductas socialmente aprendidas.

Algunos conceptos en relación con este tema:

- ➔ **Sexo:** Conjunto de características biológicas con que nacen hombres y mujeres. Son naturales.
- ➔ **Género:** Características socioculturales que definen lo femenino y lo masculino en una sociedad y en un momento histórico determinado. Definen identidades y relaciones entre hombres y mujeres. Son aprendidas.
- ➔ **Socialización de género:** El aprendizaje o socialización de género influye en la forma en que hombres y mujeres nos vestimos, la forma en que nos comportamos y las ocupaciones que elegimos. Se da a través de la familia, escuela, medios de comunicación, etc. Como el género es adquirido en una determinada sociedad, los roles que aprendemos varían de una cultura a otra, y de un momento histórico a otro. *Si aprendemos los roles de género, también los podemos desaprender.*

- ➔ **Formación:** El concepto de Formación es más amplio que el de Instrucción, pues involucra lo cognoscitivo, lo psicomotriz y lo socioafectivo.
- ➔ **Profesión:** Se refiere al empleo, facultad u oficio que se tiene y que se ejerce pública y voluntariamente.
- ➔ **Formación Profesional:** Es educar integralmente para el ejercicio voluntario y satisfactorio de una ocupación. Apunta al desarrollo de competencias laborales y de la empleabilidad de cada persona.

A partir de estos conceptos podemos decir que *Género en la Formación Profesional*, se manifiesta en las ocupaciones que elegimos mujeres y hombres, que obedecen a un proceso de socialización de género que se inicia desde la niñez. Muchos talentos y vocaciones de hombres y mujeres, no reciben adecuada estimulación por influencia de la separación de los roles de género que, de forma rígida, han valorado ciertas actividades como «femeninas» y otras como «masculinas».

En la formación profesional el género influye en:

- ➔ Conductas y actitudes que mantenemos hacia el proceso de aprendizaje.
- ➔ Posibilidades reales de información, inserción y acceso a carreras consideradas específicamente masculinas o femeninas.
- ➔ El tipo y cantidad de obstáculos reales durante la capacitación: locales, horarios, becas, accesibilidad a las situaciones de aprendizaje y a la infraestructura.

Cuando se incluye el enfoque de género en la formación profesional se pueden visualizar situaciones que se presentan en este y en los próximos folletos.

2. GÉNERO Y COMPETENCIAS LABORALES

En situaciones concretas del mundo laboral, ¿qué significa que el aprendizaje sea social, es decir, producto de la interacción entre personas?

¿Cuáles estrategias pueden hacer que la formación profesional promueva efectivamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

En formación profesional, frecuentemente nos preguntamos cuáles capacidades o competencias laborales son necesarias para el buen desempeño de una actividad. Cuando capacitamos a hombres y mujeres también nos preguntamos cómo formarlos desde una perspectiva de género y según las demandas del mercado laboral.

Los siguientes conceptos están involucrados en las reflexiones anteriores:

Una competencia es la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado, en un contexto dado.

Una competencia laboral es una «Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo mediante la instrucción sino también y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo» (Ducci, 1997). Por ejemplo, la habilidad para trabajar en equipo es una competencia transversal o común a muchas ocupaciones actuales.

El concepto de competencias laborales se puede aplicar en cuatro dimensiones:

1. **Identificación y estandarización de competencias:** Consiste en identificar competencias y estándares de ejecución que cada estudiante debe demostrar. Para ello es necesario contar con información del sector laboral y empresarial, reuniendo a personas representantes en sesiones participativas con variedad de métodos conductistas, funcionales o participativos: DACUM y sus variantes AMOD, por ejemplo.

2. Formación basada en competencias laborales: se elaboran currículums de acuerdo a las normas y con estrategias pedagógicas flexibles
3. Certificación en competencias laborales: se certifica a cada estudiante basándose en una evaluación que toma en cuenta el estándar.

Enfoque de género en la formación basada en competencias laborales:

- ➔ Implica considerar que todo aprendizaje es social y que el desarrollo de competencias laborales está mediatizado por nuestra socialización como hombres o mujeres.
- ➔ Algunas competencias necesarias no se ejercitan adecuadamente porque desde la niñez se nos dijo que «eso no es para mujeres o no es para hombres». Estos mensajes funcionan como una programación inconsciente que limita la formación profesional y el desempeño laboral, especialmente en áreas diversificadas. Por ejemplo, estimular la capacidad de negociación en los hombres y la motricidad fina en las mujeres.
- ➔ El mundo del trabajo está formado por mujeres y hombres. A partir del enfoque de género podemos mirar quién hace qué en los espacios de la formación laboral y del trabajo. Con esta información podemos formular currículums que respondan a necesidades formativas, laborales y sociales de hombres y mujeres y retomar los saberes adquiridos a través de la experiencia social.
- ➔ Si descubrimos cuáles competencias son débiles en cada sexo, podemos planificar acciones que retomen y refuercen esos aspectos.

La formación basada en competencias, con un enfoque de género, permite responder a las necesidades de mujeres y hombres del país con lo que aumenta la calidad del sistema formativo y se logra una mejor respuesta a las demandas del sector empresarial.

Más información sobre el tema en:

- * Morales y Víquez. «Enseñanza-aprendizaje basado en normas de competencia laboral». UNESCO-INA-COVAO-SINETEC, San José, Costa Rica, 1999.
- * Memoria del Seminario Regional de Competencias. Experiencia DINA E Uruguay. En: carpeta FORMUJER Bolivia, 1999.

3. GÉNERO Y CURRÍCULO

¿Por qué es importante centrarse en las personas participantes?

En su área de trabajo, ¿cómo puede usted incorporar la perspectiva de género?

Cuando practicamos la docencia o el planeamiento educativo, encontramos que cada grupo y persona son diferentes. De esta forma adecuamos el currículo y lo alimentamos con diversos enfoques, entre los que se encuentra el «*currículo con enfoque de género*».

En una definición breve podríamos decir que *currículo* es el conjunto de elementos que conforman el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos elementos no son sólo los contenidos sino también los *objetivos*, *recursos*, *métodos* (de enseñanza-aprendizaje y evaluación) y las *personas participantes* (características, requisitos, fortalezas y debilidades, etc.)

A veces, al formular diseños curriculares, priorizamos alguno de los elementos del currículo. Históricamente se ha hecho así y de ello han surgido enfoques o tendencias pedagógicas. Por ejemplo, la educación idealista priorizó los objetivos y la academicista o alejandrina, prioriza los contenidos. Por diversas razones, la educación actual busca centrarse en las personas participantes. A esa educación la denominamos *participativa*.

Si nos centramos en las personas participantes debemos conocer lo mejor posible sus características: experiencias y conocimientos previos, edad, escolaridad y *sexo* (entre otros). Este último aspecto es básico –es lo primero que preguntamos cuando nace un ser humano– y se entiende como el conjunto de características biológicas que nos diferencian en hombres y mujeres.

Sexo no es lo mismo que *género*. Brevemente diremos que género son las conductas y actitudes, socialmente aprendidas a partir del sexo, en una determinada cultura y en un determinado momento histórico. Sexo es lo biológico y género lo aprendido.

Aprender conductas y actitudes masculinas o femeninas, corresponde a un proceso de socialización de género que influye de diversas maneras en la formación profesional: elección de ciertas carreras, actitudes hacia ciertos temas o actividades, dificultad para ingresar en ocupaciones diversificadas, etc.

Un currículo con enfoque de género toma en cuenta estas diferencias y favorece una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Por ejemplo:

- ➔ Los contenidos incluyen datos de historia –actual y anterior- tanto del hombre como de la mujer, en la actividad que se esté analizando y retoman saberes de la experiencia social.
- ➔ La metodología es participativa y ayuda a incorporar a la mujer tradicionalmente más pasiva en grupos mixtos.
- ➔ Los objetivos se dirigen no sólo al saber técnico, sino también al hacer (procedimientos de acuerdo al avance tecnológico que pueden ser desempeñados tanto por hombres como por mujeres) y ser (actitudes de cooperación y competencias entre hombres y mujeres).
- ➔ El lenguaje –como expresión de la voluntad de incluir a hombres y mujeres- no es excluyente sino que es incluyente (hablamos de «el grupo», «cada estudiante» o «la humanidad» por ejemplo y no de «los estudiantes», «el estudiante» o «el hombre»).

Principalmente, al planear un programa o un día de clase, la persona que diseña tiene presente que en la actividad participarán hombres y mujeres.

Un currículum con enfoque de género, es explícito, conocido y consciente y requiere ser aplicado por personas con alguna conciencia y formación en género.

4. GÉNERO Y MÉTODO AMOD

El martes 8 de agosto del 2000, representantes de diez empresas serigráficas terminaban una consulta de dos jornadas en que intercambiaron opiniones sobre el presente y futuro de su área y las posibilidades de coordinación con el INA.

Evidentemente satisfechos, empresas y representantes del INA (Programa FORMUJER, INA-BID y núcleo de Industria Gráfica), dieron cierre a esta actividad AMOD para una identificación participativa de competencias.

De acuerdo con la normativa del INA, antes de normalizar o diseñar currículo necesitamos *identificar*, con el sector empresarial y laboral, cuáles son las competencias necesarias en una determinada ocupación. Para ello nos sirve el AMOD.

¿Qué es AMOD?

- ➔ Es un método rápido y ágil para identificar competencias y relacionarlas con el aprendizaje y la evaluación. Permite dar respuesta a corto plazo en materia de formación basada en competencias laborales.
- ➔ Durante un taller AMOD se genera una interacción y sinergia grupal que permite comprender en qué consiste la ocupación bajo análisis. Se llega a consensos entre participantes lo cual es, además, un acto de formación.
- ➔ Se identifican familias de funciones, ordenadas por grado de dificultad, para que el personal curricularista ordene la secuencia de la capacitación.
- ➔ El resultado es un mapa AMOD que ordena secuencias con sentido pedagógico para facilitar la formación, la evaluación y la autoevaluación.
- ➔ Este método consiste en trabajar con grupos de 5 a 12 personas experimentadas en la ocupación bajo análisis, con la orientación de una persona facilitadora, quienes describen lo que se debe saber y saber-hacer en un puesto de trabajo.

- ➔ Es útil para núcleos y sectores económicos con acelerado desarrollo tecnológico que no pueden detenerse muchos meses en un desarrollo curricular prolongado.
- ➔ El método AMOD fue desarrollado a fines de los años 70 en Canadá como versión alternativa al DACUM (Desarrollando un Currículum), que supera sus deficiencias.

AMOD con enfoque de género

- ➔ Cuidamos que las personas consultadas por parte del sector empresarial sean tanto hombres como mujeres.
- ➔ Durante el panel, buscamos que opinen y se refieran a la situación de los dos sexos en el trabajo.
- ➔ En las sesiones de discusión alentamos la participación de mujeres, tradicionalmente más pasivas en grupos mixtos.
- ➔ Usamos lenguaje incluyente en vez de «los participantes», podemos decir «el grupo».
- ➔ Buscamos recuperar los aprendizajes provenientes de la experiencia social y darles un reconocimiento en el ámbito laboral y en el formativo.

AMOD es un método que permite al INA «rediseñar los programas de formación profesional bajo el concepto moderno de competencias laborales» para responder a las necesidades y características de las diferentes clientelas del INA: empresas, comunidades, sector laboral» (INA, Eje de Desarrollo Institucional, Políticas Institucionales, 1998-2002).

Más información sobre el tema en:

- Nina Billorou. «Sistematización de la experiencia AMOD –Serigrafía, en el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica, INA», Programa Formujer, INABID, 2000.

5. GÉNERO Y CURRÍCULO OCULTO

¿Cree usted que hombres y mujeres presentan capacidades diferentes? Anote cuáles y cuál es la razón de la diferencia.

En el folleto 3 de esta colección puede encontrar ejemplos de un Currículo con Enfoque de Género.

Todas las instituciones formadoras, formulan perfiles y asumen valores y competencias sociales que esperan afirmar con sus prácticas docentes: responsabilidad, solidaridad, trabajo en equipo, etc.

Siempre es esperable una distancia entre objetivos y logros. Muchas veces, los logros no se acercan al objetivo. Las causas de esta separación son muchas y diversas. Una de ellas es el *currículo oculto*.

¿Qué es Currículo Oculto?

Son conductas y actitudes, generalmente inconscientes y opuestas a las intenciones del currículo oficial.

El *currículo oculto* se manifiesta en conductas, gestos, omisiones, miradas de aprobación o reprobación que reflejan la verdadera actitud y posición del personal docente sobre determinado tema.

Por ejemplo, una persona que no cree ni practica la cooperación, difícilmente puede estimularla en sus educandos.

Currículo Oculto y Género

- ➔ *El Currículo con enfoque de género se ha extendido en las instituciones formadoras debido a la realidad de una educación para hombres y mujeres, con iguales derechos, pero con realidades y necesidades diferentes.*
- ➔ *Un currículo con enfoque de género toma en cuenta estas diferencias y favorece una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.*
- ➔ *Un currículo tal es explícito, conocido y consciente. Al ser ejecutado por personas con una historicidad y socialización de género propias surgen otras conductas y actitudes, la mayoría de las veces de forma inconsciente, que no responden a los objetivos del currículo oficial.*
- ➔ *Aunque en teoría aceptemos la necesidad de una igualdad de oportunidades, inconscientemente conservamos programaciones opuestas que escuchamos y vimos en nuestras familias y ambientes de crianza.*
- ➔ *Esta programación puede incluir estereotipos y tabúes acerca de lo que pueden hacer hombres y mujeres. En las prácticas docentes se manifiesta en omisiones, períodos de atención, reforzamientos y otras distinciones, dónde se estimula la participación, liderazgo y aprendizaje de los varones y la actitud pasiva de las mujeres. O la competencia entre sexos o la invisibilización de los aportes de ellas.*

Dado que son elementos inconscientes, se contrarrestan tomando conciencia de ellos mediante charlas, lecturas y reflexiones.

El *currículo oculto* influye en las personas participantes tanto o más que el currículo oficial. Por ello, es tan importante tomar conciencia de él.

6. GÉNERO EN EL LENGUAJE

1. Existen diversos refranes que reflejan esta visión particular de los sexos. ¿Recuerda alguno? «El hombre es de la calle y la mujer de la casa».
2. Busque los términos colectivos que puedan sustituir las palabras que indiquen un sexo particular:
 - Se necesitan señoras de limpieza
 - El director es el que toma la decisión
 - Los jóvenes son solidarios

Cuando hablamos de la incorporación del enfoque de género en la formación profesional, algunas personas creen que esta incorporación se limita al uso de los artículos «los» y «las» en el lenguaje.

Sabemos que la aplicación del enfoque de género implica algo más que ciertos usos del lenguaje.

¿A qué obedece entonces, esta asociación de género con lenguaje? ¿Es una relación sin fundamento?

Lo que indican las investigaciones

«Las lenguas son sistemas de comunicación creados por los seres humanos a su imagen y semejanza; por ello, en sociedades en las que se establece una diferencia social entre los sexos, existen divergencias estructurales y de uso entre la manera de hablar de las mujeres y la de los varones, y la lengua creada por pueblos así caracterizados recoge y transmite una manera distinta de ver a *unas* y a *otros*».¹

¹ M. Angeles Calero Fernández (profesora universitaria de Lengua Española, especialista en las relaciones entre lengua, cultura y sociedad), «*Sexismo lingüístico*», pág. 9.

El lenguaje es una forma de representarnos el mundo y tiene un doble poder reproductor y transformador de la realidad.

Por lo tanto, la aplicación del enfoque de género, si bien no se limita al uso del lenguaje, sí requiere de éste para hacer un análisis de la realidad y proponer transformaciones más igualitarias visibilizando a *hombres y mujeres*.

El lenguaje como reproducción de la realidad

En la vida cotidiana, sin darnos cuenta, dedicamos más atención a los varones. Esto se refleja en el lenguaje. Por ejemplo, en un clásico estudio realizado en 1987, se encontró que del total de palabras emitidas por personal docente, un 60% se dirigió a estudiantes varones y un 40% se dirigió a estudiantes mujeres, y en los libros de texto, en todos los casos predominaron imágenes masculinas (que son otra forma de lenguaje).

«Incluso en las carreras feminizadas, esto es, en las que son mayoría las estudiantes, se detecta –por muy tenue que sea– una actitud más positiva hacia los alumnos que hacia las alumnas, tanto si el profesor es varón como si es mujer».²

El lenguaje como transformación de la realidad

Si deseamos una sociedad más igualitaria debemos empezar por el lenguaje.

Observar con mayor detenimiento las palabras orales y escritas que usamos, es una forma de reflexión y concientización, para recordarnos y darnos cuenta de que la humanidad está formada por dos sexos.

El solo mencionar a hombres o a mujeres, produce el efecto de excluir al otro sexo, no interpelarlo ni involucrarlo en nuestra gestión.

² Idem, pág. 48.

¿Cómo lograr un lenguaje que visibilice a hombres y mujeres?

Diversos esfuerzos se han realizado al respecto y, al momento, contamos con las siguientes alternativas, de acuerdo con las circunstancias y siempre buscamos la claridad idiomática y la inclusión de todas las personas:

- ➔ **Buscar la forma femenina o masculina correspondiente. Por ejemplo, *jueza* y *juez*.**
- ➔ **Utilizar el artículo como «desambiguador» para aquellas palabras que tienen una sola forma, ya sea masculina o femenina. Por ejemplo: *la piloto* y *el piloto*.**
- ➔ **Usar términos *genéricos* (persona, individuo, ser humano, humanidad) o *colectivos* (comunidad, alumnado, estudiantado, personal docente, clase trabajadora, sector empresarial).**
- ➔ **Reestructuración de las frases sin necesidad de repetir insistentemente el sustantivo o su artículo. Por ejemplo: «Actividad de aprendizaje: realizar la práctica», en vez de «El docente solicita a los estudiantes realizar la práctica».**

El lenguaje sexista es excluyente, por ello surge un lenguaje incluyente que busca recordarnos que somos personas antes que mujeres y hombres. En educación, la lengua –oral y escrita– es el medio por el cual circula la información para todas las personas participantes y no sólo para un sector de ella.

7. GÉNERO Y SECTORES DESFAVORECIDOS

¿Conoce alguna mujer en condición de pobreza o de una etnia en desventaja?
Imagine su situación cotidiana y su condición en el INA.

¿El currículo y la pedagogía son elementos objetivos y neutros, válidos para todas las personas?

Como demuestra la abundante investigación sobre el tema, el currículo procede de una serie de decisiones específicas, de personas concretas, con una visión y posición social definidas.

En la mayoría de los países, la educación es una acción de la clase media, profesionales, varones y de grupos blancos. De ellos y para ellos. No es de sorprender que las personas de sectores en desventaja obtengan resultados que no son los esperados. Resultan un sector desfavorecido y la *educación* que no los toma en cuenta, es una *causa* y una *consecuencia* de su condición.

Género y sectores desfavorecidos

La diversidad humana empieza por el aspecto fundamental del sexo de las personas. Por razones de género (conductas y actitudes socialmente aprendidas), históricamente las mujeres se han ubicado como sector desfavorecido al no tener el mismo acceso al trabajo bien remunerado, las decisiones, la propiedad y la política.

Dentro de los sectores desfavorecidos, las mujeres ocupan un lugar preponderante, especialmente si son de sectores pobres y de etnias discriminadas.

Currículo y sectores desfavorecidos

«¿Qué nos hace pensar que la posición de las personas menos favorecidas es un mejor punto de partida para la elaboración del currículo? Una razón bien simple es que tal posición proporciona experiencias e información de las que normalmente no disponen los grupos dominantes, quienes por consiguiente las soslayan o marginan cuando construyen el conocimiento»¹. Un ejemplo es la visión tradicional del currículo en historia que se centraba en las hazañas de hombres famosos y hoy día se ha ampliado a las acciones realizadas por personas desconocidas y por mujeres.

¿Por qué una pedagogía para sectores desfavorecidos?

- ➔ Porque esta población es parte de las políticas del INA
- ➔ Porque cada sector poblacional tiene una forma diferente de aprender
- ➔ Porque para romper el «círculo de la pobreza» y el desfavorecimiento, los esfuerzos educativos son fundamentales
- ➔ Porque es un asunto de justicia social y equidad

Diseños curriculares que consideren a los sectores desfavorecidos, no disminuyen sino enriquecen la calidad del conocimiento.

Si aplicamos el enfoque de género para analizar la realidad social, encontramos que las mujeres ocupan un lugar preponderante dentro de los sectores desfavorecidos.

Programas sociales y educativos con enfoque de género, nos permiten visibilizar las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en situaciones desfavorecidas y atenderlas más efectivamente.

Citas y mayor información sobre el tema:

Armstrong y Sarafino. «Psicología Infantil». Ed. Trillas, sf.

1 R.W. Connell. «Escuelas y Justicia Social». Ed. Morata, Madrid, 1997, pág. 61.

8. GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cuando aplicamos el enfoque de género para mirar la realidad, encontramos que hay diferencias en los derechos y deberes que se asignan a mujeres y hombres en una determinada sociedad.

Si hacemos una revisión histórica encontramos que aunque las mujeres han estado siempre presente en diversas actividades económicas y sociales, sus aportes han estado invisibilizados y se ha dificultado su acceso a la educación, al trabajo bien remunerado, a la participación política y en general, a la igualdad de oportunidades.

¿Realidad o ficción?

Según la OIT, la situación de la mujer a nivel mundial puede sintetizarse así:

- ➔ Las mujeres representan la mitad de la población del planeta
- ➔ Representan las dos terceras partes de horas trabajadas
- ➔ Se les reconoce únicamente el cumplimiento de un tercio de esas horas de trabajo
- ➔ Perciben el 10% de los ingresos mundiales
- ➔ Poseen el uno por ciento de la propiedad mundial, registrada a su nombre.

Como vemos, los puntos de partida de hombres y mujeres no son los mismos. La condición histórica y social de ellas, limita la igualdad de oportunidades. La igualdad de oportunidades se conseguirá cuando los puntos de partida de mujeres y hombres sean los mismos.

Para igualar esos puntos de partida, surgen las acciones afirmativas o medidas de discriminación positiva.

¿Qué son las acciones afirmativas?

Son medidas de *carácter temporal* para eliminar obstáculos y dar oportunidades en igualdad de condiciones a sectores desfavorecidos.

Por ejemplo, en otros países exigir a escuelas de personas blancas el aceptar a personas negras en sus matrículas o el asignar cuotas de candidatas mujeres en el sector político en el cual son minoría.

Aplicadas a las mujeres, no son medidas discriminatorias sino *compensatorias*.

Las acciones afirmativas surgen cuando hay una *igualdad formal* en la que en apariencia hay espacios para ambos sexos pero uno de los dos no logra estar ahí efectivamente. La igualdad requiere volverse *real o práctica*, no solo teórica. Una igualdad práctica es aquella que se refleja en la igualdad de acceso y participación y en estadísticas y en condiciones reales, no siendo afectada por la «discriminación indirecta».

¿Qué es la discriminación indirecta?

«Se refiere a la discriminación camuflada, aquella que no se puede comprobar directamente. Actualmente es la forma de discriminación más frecuente, ya que la directa está prohibida por la Constitución y por la ley. Se incurre en ella cuando se permite que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán hombres o sólo mujeres, cuando los sueldos son iguales en una misma categoría, pero se puede verificar que en las categorías pero remuneradas predominan las mujeres»¹.

¹ «Acciones para la igualdad de Oportunidades en el Empleo». NOW-LUNA, p. 61.

Asumir «acciones afirmativas» requiere de información sobre la situación real de las mujeres en cada país, y comprensión sobre el efecto histórico de tales medidas.

«El nivel de desarrollo de una sociedad se puede medir, entre otras cosas, por las condiciones de vida de sus mujeres».²

«Por cada mujer que avanza un paso en su liberación, existe un hombre que descubre que el camino a la libertad se ha hecho un poco más fácil» (Poema «Por cada mujer»).

² «Guía Práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas». Programa Optima. Instituto de la Mujer, España, 1995, pág. 6.