

# 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 DINAU 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*».<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 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».<sup>2</sup>

### **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.

---

<sup>2</sup> 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»<sup>1</sup>. 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.

<sup>1</sup> 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»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> «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».<sup>2</sup>**

«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»).

---

<sup>2</sup> «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.