

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»