

# PRESENTACIÓN



## INTRODUCCIÓN

La Casa de la Mujer es una organización civil con personería jurídica, que nace en 1987, respondiendo a la necesidad de crear un espacio de trabajo en torno a la problemática específica de género.

Su misión es la de impulsar y efectivizar actividades y programas tendientes a promover a la mujer, contribuyendo al desarrollo de sus potencialidades, para alcanzar la igualdad de oportunidades entre los géneros en todos los ámbitos de la sociedad.

Desde el inicio de sus actividades la Casa de la Mujer concibe la generación de ingresos como un factor determinante en el grado de autonomía que las mujeres pueden alcanzar.

La inserción en el mercado de trabajo actual requiere por parte de los y las trabajadores/as un tránsito necesario por instancias de formación profesional.

En el caso de las mujeres, están hoy identificadas las barreras culturales y sobreexigencias vinculadas a las trabas de género que inciden en un desigual acceso a oportunidades laborales. Esto adquiere mayor vigencia en el marco de la situación de crisis que vive nuestro país.

El camino recorrido y las experiencias realizadas pusieron de manifiesto la necesidad de contar con herramientas metodológicas que contribuyan a ampliar el horizonte ocupacional de hombres y mujeres.

A través de este manual para docentes, la Casa de la Mujer de la Unión se propone contribuir al diseño e implementación de propuestas de formación profesional con enfoque de género. El manual incorpora importantes aportes que nos trae la experiencia latinoamericana del Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos de América Latina (FORMUJER)\*. La creatividad, compromiso y voluntad de todos los actores involucrados serán imprescindibles para continuar avanzando hacia el logro de mejores niveles de equidad.

---

\* El Programa FORMUJER es co-financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo y ejecutado, mediante la modalidad de Proyectos Piloto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, la Fundación INFOCAL de Bolivia y el INA de Costa Rica; Cinterfor/OIT es responsable de la coordinación regional y la supervisión técnica y metodológica.



## UN LENGUAJE COMÚN

La incorporación de la perspectiva de género requiere como punto de partida el manejo de un lenguaje común; con esta finalidad, se transcriben algunos conceptos básicos:

### ▶ Sexo y género:

El concepto de **sexo** hace referencia a las características biológicas, naturales del ser humano. El concepto de **género** refiere a una construcción social, que se va elaborando cotidianamente; *“supone un conjunto de acuerdos tácitos o explícitos elaborados por una comunidad determinada, en un momento determinado, que incluye a los procesos de enseñanza-aprendizaje.”*

### ▶ Construcción de género:

No hay una relación determinante entre el sexo de una persona y la capacidad de realizar una tarea. Sin embargo, la construcción de género *“lleva a que cada uno haga lo que se espera de él y, cuando esto no ocurre, pone en riesgo la pertenencia al grupo, la membresía, la propia identidad”*

### ▶ Naturalización de roles:

A partir de esta construcción social, se produce una **naturalización de los roles** de hombres y de mujeres: *“hay una constante asignación de algunas funciones y actividades a las mujeres y a los hombres de acuerdo con `condiciones` supuestamente naturales. Los atributos asignados a varones y mujeres se cristalizan como competencias masculinas y femeninas, como tareas o profesiones masculinas o femeninas.”*

### ▶ Perspectiva de género:

*“requiere desnaturalizar la percepción que se tiene del ser varón o mujer, deconstruir y pensar de otro modo los lugares que estos pueden ocupar en la sociedad”;*

*“es un instrumento para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre los géneros y en las relaciones sociales en general”*

*Programa FORMUJER. Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.*

### ▶ Orientación ocupacional:

Es una creación y recreación continua de la historia personal en un determinado contexto; involucra a la persona en relación con su entorno, sintetizando armónicamente su situación presente y su proyección a futuro.

### ▶ Ocupación:

Lo ocupacional es el hacer con significado personal y social. Ocuparse con alegría de gestar acciones y productos, es salud, satisfacción y autorrespeto. Llegar a amar lo que se hace es no solamente trabajar, sino ser productivo.

### ▶ Persona ocupada:

*“Establecer la problemática de la persona bien o mal ocupada, es también un requisito en el complejo camino de deseos y posibilidades. En ese camino la Orientación debe integrar el para qué orientar (estimación de futuro), a quiénes (consideración de las características específicas individuales y grupales) y el cómo (estrategias)”.*

*Adaptado de:*

*Veinstein, S. La elección vocacional ocupacional. Buenos Aires, Marymar, 1994.*



## LA MIRADA DE GÉNERO

La construcción de género puede ser considerada como un paradigma o un modelo.

*Los paradigmas son como lentes a través de los cuales vemos y evaluamos las cosas, los hechos y las personas. Hay señales en el contexto que anuncian los cambios, pero para verlas es necesario prestar atención. Es imposible descubrir el futuro a través de paradigmas viejos. Hay que empezar de nuevo aprovechando toda la experiencia, pero mirando a través de lentes nuevos.*

*➤ Schonfeld, R. El liderazgo es un sentimiento. Buenos Aires: Granica, 2000.*

La mirada de género requiere “*estrenar lentes nuevos*”, como plantea el autor, para atender las señales externas e internas que muestran las marcas de género presentes en el mercado laboral, en las propias instituciones de formación y en las personas responsables de las prácticas educativas.

La inclusión de la mirada de género:

- ▶ **En el mercado laboral:** supone identificar los lugares que ocupan varones y mujeres, las relaciones de género, los estereotipos y preconceptos que sustentan comportamientos o prácticas de inequidad.
- ▶ **En la formación:** permite precisar los riesgos de género de la oferta formativa y de la práctica institucional en su conjunto, contribuyendo a mejorar la calidad de la formación a través de la promoción de la equidad de género.
- ▶ **En las personas responsables de las prácticas educativas:** implica revisar los mensajes explícitos y ocultos que fortalecen o limitan la equidad
- ▶ **En la población meta de la formación:** considera las variaciones en las historias de vida de hombres y mujeres, detectando las expresiones en la vida cotidiana y en la relación con el entorno



## OBJETIVOS DEL MANUAL

Este Manual se dirige a personas responsables de coordinar procesos de orientación ocupacional por medio de talleres grupales.

La finalidad es incorporar una nueva mirada a la orientación, fijando como horizonte la equidad de género a través de la acción formativa.

**M**irar con perspectiva de género

**I**nformar sobre criterios para promover la equidad de género en la orientación ocupacional

**R**evisar la práctica formativa para identificar riesgos de género

**A**plicar la perspectiva de género en un proceso de orientación ocupacional

**D**evelar el currículo oculto y las marcas de género en un programa de orientación

**A**vanzar en el camino hacia la igualdad de oportunidades a través de la orientación

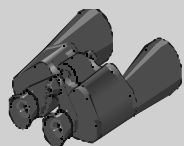
Las personas responsables de la orientación encontrarán en este Manual elementos teóricos y prácticos para incorporar la perspectiva de género transversalmente en el proceso de orientación. Pero el principal objetivo será contribuir a que cada responsable pueda agudizar su mirada, “*estrenar lentes nuevos*” para revisar su propia práctica; por lo tanto, podrá cambiar o mejorar las propuestas que aquí se presentan, considerando las situaciones concretas de enseñanza-aprendizaje a las que tenga que enfrentarse en la orientación ocupacional.



## ESTRUCTURA DEL MANUAL

El Manual se estructura en tres partes, que siguen una secuencia desde lo general a lo particular.

### PARTE A



#### “VISIÓN PANORÁMICA”

Se incorpora la mirada de género al ciclo global de trabajo, que requiere etapas previas y posteriores a la puesta en práctica de un proceso de orientación.

### PARTE B



#### “DES-CUBRIR EL CURRÍCULO”

El Manual apunta a mirar con un poco más de detalle los diferentes elementos de la planificación curricular, a efectos de tender hacia una coherencia entre el currículo oficial y la práctica docente. Se explicitan las marcas de género a las que hay que prestar atención (para sacar los posibles filtros que condicionan la visión) y se presentan algunas propuestas para incorporar la mirada de género (tendientes a “estrenar lentes nuevos” hacia la equidad)

Para lograr una mayor transferencia de aprendizaje, se aplican los diferentes conceptos al diseño curricular de un proceso de orientación dirigido a mujeres adultas en situación de desventaja socioeconómica, sin empleo actual o con empleo precario.

### PARTE C



#### “AGUDIZAR LOS SENTIDOS”

Siguiendo el mismo ejemplo de aplicación, la tercera parte profundiza la mirada de género, atendiendo en detalle los contenidos y las actividades propuestas en cada unidad temática.

