

# CAPACITACION SOBRE GENERO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

## I- PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El programa FORMUJER (convenio INA-BID) es un programa de cooperación técnica y duración definida, cuyo objetivo general es: “Fortalecer institucionalmente al INA para el diseño e implementación de políticas de formación profesional con perspectiva de género, que favorezcan la igualdad de oportunidades y amplíen las posibilidades de inserción laboral de las mujeres de escasos recursos”

Para aportar en el objetivo anterior, el programa desarrolla las siguientes áreas de acción: 1-Enlace con el Sector Empresarial 2-Desarrollo Curricular 3-Acciones complementarias (becas, normativa, estrategia de comunicación), las cuales se ejecutan en estrecha coordinación con el personal del INA relacionado con dichas acciones.

Durante la ejecución del año 2000 y en su contacto con personal clave del INA, el programa FORMUJER pudo detectar una sustancial necesidad y solicitud de capacitación en la temática del Género aplicado a la formación profesional. Respondiendo a esas solicitudes y necesidades del personal INA, se plantea la siguiente propuesta de capacitación para el año 2001.

La capacitación busca construir marcos referenciales compartidos sobre la aplicación del enfoque de género en diversos ámbitos de la formación profesional: docencia, planeamiento, trabajo social, orientación, personal USU (registro, información, intermediación), jefaturas, etc.

Se propone una metodología de taller donde la capacitación se desarrolla con abundantes ejercicios y experiencias aplicativas, distribuidas en tres fases trimestrales de dos días cada una, para un total de 42 horas. Esto para asegurar una mayor permanencia y solidez de los aprendizajes, al ser aplicados en la realidad laboral de cada participante.

Uno de los resultados esperados son propuestas de acción para incorporar el enfoque de género en la propia práctica profesional, presentándose algunas experiencias de aplicación de las propuestas y concluyéndose con un taller nacional de intercambio de experiencias.

En síntesis, la capacitación busca un momento reflexivo, un momento aplicativo y un momento de intercambio de experiencias con el fin de rescatar y sistematizar los aportes del INA en la construcción de una formación profesional con enfoque de género, que busca la igualdad de oportunidades y promueve la justicia social.

## **II-OBJETIVO GENERAL**

Construir marcos referenciales compartidos sobre la aplicación del enfoque de género en la formación profesional

## **III-OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Considerar el género como una variable transversal del sistema de formación profesional
2. Reflexionar sobre la identidad de género y su manifestación en las relaciones y la organización social y específicamente en la formación profesional
3. Aplicar el análisis de género como instrumento metodológico para el diseño, la aplicación y la ejecución de la formación profesional
4. Intercambiar experiencias y lecciones aprendidas sobre la aplicación del enfoque de género en los distintos ámbitos del accionar del INA
5. Construir síntesis personales, profesionales y laborales sobre la aplicación del enfoque de género en la formación profesional

## **IV-CONTENIDOS**

1. Sexo y género
2. Situación particular de las mujeres en la organización social y el mundo del trabajo.
3. Género en la formación profesional
4. Desarrollo de la identidad de género
5. Currículum oculto y prácticas profesionales
6. Análisis de género e instrumentos metodológicos
7. Aplicación del enfoque de género en la familia, formación profesional y trabajo
8. Necesidades prácticas y estratégicas y triple jornada de las mujeres
9. Fases del planeamiento e incorporación del enfoque de género
10. Género y metodologías participativas
11. Género y enfoque de sectores desfavorecidos
12. Retos para la población masculina y femenina

## V-POBLACIÓN

Se capacitará a personal clave del INA, trabajando con las siguientes poblaciones:

- 1- Asesoría de la Mujer (un grupo de aprox 5 personas)
- 2- Jefaturas (un grupo de aprox 25 personas)
- 3- Personal docente y administrativo Taller Público seleccionado (un grupo, de aprox 12 personas)
- 4- Personal docente y administrativo Taller Público seleccionado (un grupo de aprox 12 personas)
- 5- Personal de planeamiento de núcleos y regionales (un grupo de aprox 19 pers)
- 6- Personal docente seleccionado de núcleos seleccionados (aprox 60 personas, en tres grupos de 20)
- 7- Personal de intermediación de empleo (un grupo de aprox 15 personas)
- 8- Personal de orientación de núcleos y regionales (un grupo de aprox 19 pers)
- 9- Personal de trabajo social de núcleos y regionales (un grupo de aprox 19 pers)
- 10- Personal de promoción (1 grupo de aprox 19 personas)

Lo anterior suma un **total** aproximado de 205 personas.

## VI-TIEMPOS

La capacitación se llevará a cabo en tres fases trimestrales de dos días cada una, para un total de 6 días y 42 horas efectivas, en el año 2001 (**Ver cronograma**)

## VII-LUGARES

A excepción de los Talleres Públicos, todas las actividades se realizarán en las instalaciones del INA-La Uruca, auditorio Wilchez.

Para cada Taller Público, la capacitación se realizará en su respectiva sede

## VIII-EVALUACIÓN

### -Formativa

En el primer día de cada fase, con una técnica lúdica, el grupo podrá reconstruir conceptos básicos, opinar sobre el proceso y aportar sugerencias para el día siguiente.

Al finalizar cada fase, en el segundo día, cada participante llenará un cuestionario de opiniones valorando diversos aspectos y sugiriendo para eventos siguientes.

### -De Aprendizajes

Auto-evaluación: Al iniciar cada fase se entregará el programa de la actividad con sus objetivos, contenidos y listado de conceptos básicos, para que cada participante monitoree sus avances en lo propuesto.

Coevaluación: Al terminar cada fase cada participante elaborará una síntesis escrita con los siguientes objetivos: integrar el mayor número de nociones teórico-prácticas aprendidas en el taller, elaborar una síntesis escrita como memoria personal del evento e identificar faltantes o áreas débiles a reforzar con las facilitadoras del curso, a quiénes se entregará la síntesis escrita y quiénes las devolverán con observaciones.

En la segunda fase se hará una propuesta de acciones para incorporar el enfoque de género en la propia práctica profesional y en la tercer fase se expondrán avances en la incorporación experimental de estas propuestas. Todo ello permitirá evaluar y adecuar la capacitación a las necesidades de las personas participantes.

### -Sumativa:

Para efectos de una certificación por aprovechamiento, se ponderarán numéricamente las siguientes actividades:

-Participación, interés y colaboración:	10%
-Síntesis individuales escritas	30% (10% cada una)
-Propuesta de acciones escrita	40%
-Exposición de la propuesta	10%
-Exposición de avances	10%

## IX-CERTIFICACIONES

Al final de las tres fases y completando las 42 horas de capacitación, se certificará por aprovechamiento a quiénes cumplan todas las actividades ponderadas numéricamente. Esta certificación contará con el reconocimiento del Servicio Civil.

## X-PERFIL DE SALIDA ( A LOGRAR)

**Al finalizar la capacitación las personas participantes serán capaces de:**

1. Identificar situaciones cotidianas y del ámbito profesional, relacionadas con género.
2. Analizar críticamente y manejar instrumentos metodológicos para la aplicación del enfoque de género en diversos ámbitos de la formación profesional.
3. Elaborar propuestas de acción para la incorporación del enfoque de género en el ámbito profesional de acción.
4. Desarrollar y comunicar experiencias de incorporación del enfoque de género en el ámbito profesional de acción.

Para el logro de estas competencias, las personas necesitarán adquirir conocimientos específicos (SABERES) y desarrollar actitudes (SER) y destrezas (HACER). El cuadro siguiente presenta los principales aspectos a desarrollar en estas tres grandes áreas durante el proceso formativo.

<b>SABER (Cognoscitivo)</b>	<b>SER (Socioafectivo)</b>	<b>HACER (procedimientos)</b>
1-Conceptualización de género, sexo y formación profesional 2-Análisis de etapas en el desarrollo de la identidad genérica y su relación con la formación profesional	<b>1</b> -Visualizar el género como una variable de base en la realidad cotidiana de la formación profesional	1-Identificación de situaciones cotidianas y del ámbito profesional, relacionadas con género.
<b>3</b> -Enumeración de los elementos del análisis de género 4-Conceptualización de necesidades prácticas y estratégicas y triple jornada de la mujer	<b>2</b> -Elegir elementos del análisis de género aplicables al propio ámbito de trabajo	2-Análisis crítico y manejo de instrumentos metodológicos para la aplicación del enfoque de género en diversos ámbitos de la formación profesional.
<b>5</b> -Identificación de las fases del planeamiento y formas de incorporar la perspectiva de género en ellas	<b>3</b> -Comprometerse al desarrollo de propuestas de acción viables en el ámbito personal de trabajo	3-Elaboración de propuestas de acción de incorporación del enfoque de género en el ámbito profesional
6-Conceptualización de género como realidad, como teoría, como enfoque e instrumento metodológico. 7-Inclusión del enfoque de género en los marcos referenciales profesionales	4-Intercambiar experiencias, logros, dificultades y aprendizajes en la aplicación del enfoque de género en diversos ámbitos de acción del INA	4-Desarrollo y comunicación de propuestas de acción para la incorporación del enfoque de género en el ámbito profesional de acción.

**-CALENDARIZACION**

	<b>RESPONSABLE de Capacitación</b>	<b>FECHA Primera fase</b>	Segunda Fase	Tercera Fase
<b>TALLER PUBLICO 1</b>	<b>Rebeca</b>	<b>FEB</b> Semana 2	Junio Semana 2	<b>Set sem 3</b>
<b>TALLER PUBLICO 2</b>	<b>Rebeca</b>	<b>Abril Sem 4</b>	Julio sem 4	<b>Oct sem 4</b>
<b>JEFATURAS</b>	<b>Rebeca</b>	<b>Feb Sem 1</b>	Mayo sem 4	<b>Set semana 1</b>
<b>Personal de PLANEAMIENTO</b>	<b>Rebeca</b>	<b>Marzo sem 2</b>	Jun sem 4	<b>Oct sem 1</b>
<b>Asesoría Mujer</b>	<b>Rebeca</b>	<b>Enero sem 4</b>	Marzo sem 4	<b>Jul sem 2 y Oct sem 3</b>
<b>Interm Empleo</b>	<b>(Janet)</b>	<b>Marzo sem 1</b>	Mayo sem 4	<b>Agosto sem 4</b>
<b>ORIENTACION</b>	<b>(Janet)</b>	<b>Marzo sem 3</b>	Jun sem 3	<b>Set sem 2</b>
<b>TRABAJO SOC</b>	<b>Mary</b>	<b>Marzo sem 2</b>	Jun sem 1	<b>Set sem 1</b>
<b>DOCENTES</b>	<b>Asist Desarr Curr</b>	<b>Mar sem 3</b>	Jun sem 3	<b>Agosto sem 3</b>
<b>DOCENTES</b>	<b>Asist Desarr Curr</b>	<b>Mar sem 4</b>	Jun sem 4	<b>Ag sem 4</b>
<b>DOCENTES</b>	<b>Asist Desarr Curr</b>	<b>Abril sem 1</b>	Jul sem 1	<b>Set sem 2</b>
<b>PROMOCION</b>	<b>Ileana</b>			
<b>ESTUDIANTES (MODULOS)</b>	<b>Asist Evaluadora</b>			
<b>TALLERES. De INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS</b>	<b>Rebeca y Asist Des Curricular</b>	<b>Diciembre sem 1 ( I Taller Nacional)</b>	Abril 2002 (I Taller Internacional)	<b>Octubre 2002 (II Taller Nacional)</b>

