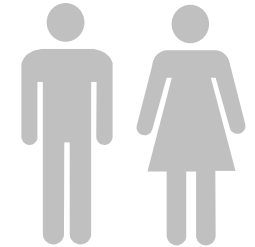


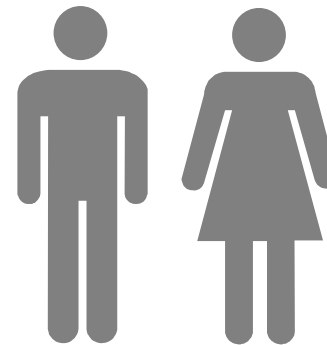
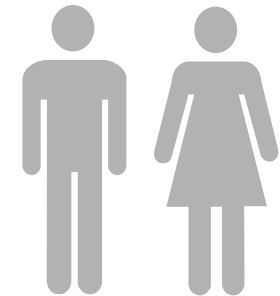


Componente de Desarrollo Curricular

Género en la Formación Profesional



Capacitación a responsables de Jefaturas Administrativas (Fase I-A)



Indice

	Página
Presentación	2
1. Información general del taller	3
1.1 Nombre del taller	
1.2 Lugar	
1.3 Fecha	
1.4 Lista de participantes	
2. Objetivos del Taller	4
2.1 Objetivo General de la Capacitación	
2.2 Objetivos de la Fase	
3. Metodología	4
4. Desarrollo del Primer día	5
4.1 Revisión de programa y agendas	5
4.2 Ejercicio de presentación	5
4.3 Estrategias de Acción desde el INA	6
4.4 Género, mujeres y formación profesional	7
4.5 Análisis de casos	9
4.6 Cierre y evaluación	11
5. Desarrollo del Taller Segundo día	13
5.1 Revisión de agenda	13
5.2 Reflexión sobre la propia socialización de género	13
5.3 Desarrollo de la Identidad de Género	13
5.4 Género y Formación Profesional	16
5.5 Ejercicio demostrativo	19
5.6 Cierre y evaluación	20
ANEXOS	22

Componente de Desarrollo Curricular

Género en la Formación Profesional

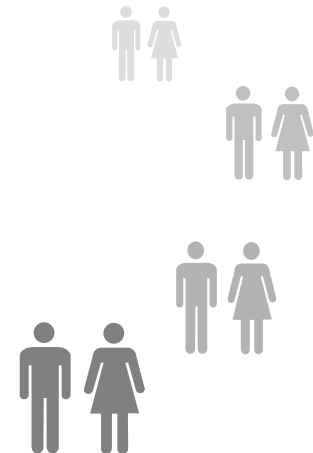
Capacitación a responsables de las Jefaturas Administrativas (Fase I-A)

Presentación

La presente Memoria es la síntesis del Taller ***Género en la Formación Profesional***, realizado los días 28 de febrero y 1 de marzo del 2001, en el Hotel San José Palacio, con los responsables de las Jefaturas Administrativas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

En dicha Memoria se documenta el trabajo realizado por las personas participantes y los aportes de la facilitadora del taller, Rebeca Quirós.

El Taller ***Género en la Formación Profesional*** pertenece a la primera fase de las tres que constituyen los esfuerzos del Programa FORMUJER, del convenio INA-BID, en el tratamiento del tema de género con diferentes sectores dentro del Instituto.



1. Información general del taller

1.1 Nombre del Taller:

Género en la Formación Profesional

1.2 Lugar:

Hotel San José Palacio

1.3 Fecha:

28 de febrero y 1 de marzo del 2001

1.4 Lista de participantes:

Olga Villalobos Zamora, Gerente

Mayela Araya Herrera, Sub Gerente

Gerardo Bogantes Hidalgo, Asesor Legal

Carlos Chacón Retana, Gestor Adm.

Omar Argüello Fonseca, Gestor Técn.

Rolando Morales Aguilera, Gestor Reg.

Manuel Castro Fallas, Enc. U. R. Financ.

María E. Barrantes Jiménez, Enc. U.S.U.

Ana L. Mata Solís, Enc. U. R. Mater.

Ana I. Pérez Sáenz, Asesora SubGcia

Roberto Rodríguez Araica, Asesor SubGcia

Rosario Muñoz Roldán, Asesora SubGcia

Virginia Fernández Picado, Enc. U. Gest. Com.

Timoteo Fallas García, Enc. Dotación

Adrián Esquivel Camacho, Enc. R. Ctral. ORI

Maribel Rodríguez Campos, Asesoría Mujer

Lorena Alvarado López, Enc. U.D.E.

Lorena Sibaja Saborío, Asesoría Com.

Los Angeles Aguilar Bolaños, Asesoría Instit. INA-BID

Patricia Cárdenas Valenzuela, Coord. INA-BID



2. Objetivos del Taller

2.1 Objetivo General de la Capacitación:

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

2.2 Objetivos de la Fase:

- a) Considerar el género como una variable importante dentro del quehacer profesional.
- b) Reflexionar sobre la identidad de género y su manifestación en la realidad cotidiana y la formación profesional.

3. Metodología

Durante el Taller se utilizó una metodología participativa, lo cual implicó que los aportes de las personas participantes adquirieron suma importancia en la construcción del conocimiento sobre los temas discutidos. A lo anterior, se sumaron las exposiciones de

la facilitadora que apuntaron a reforzar conocimientos y a nutrir de nuevos conceptos para ser asimilados posteriormente como parte del trabajo cotidiano.

La metodología utilizada durante las tres fases va a partir siempre de esta propuesta. Cada participante **construye, modifica, diversifica y coordina sus esquemas mentales**, atribuyéndole sentido a la realidad, reconstruyéndola y estableciendo redes de significados que enriquecen sus conocimientos y desarrollo personal.

4. Desarrollo del Taller primer día

4.1 Revisión de programa y agendas (Ver Anexo N°1)

El Taller inició con una presentación de la facilitadora, quien expuso los objetivos generales del taller. Posteriormente, se procedió a la revisión de la agenda y de las propuestas de trabajo para los dos días y en conjunto se aprobaron sin modificaciones.

Se reafirmó la importancia de que las personas participantes se mantengan en las tres fases de la capacitación y que en el tiempo intermedio entre los talleres se identifiquen y registren experiencias y cualquier esfuerzo realizado para enriquecer las etapas posteriores.

4.2 Ejercicio de presentación

Se entregó a cada participante una pequeña silueta de persona y se les solicitó que le dieran la identidad de una

mujer en situación de desfavorecimiento que conocieran. Luego, cada participante se presentó ante el grupo y a la vez presentó el caso que anotó en la silueta.

La estrategia del ejercicio tuvo un propósito paralelo a la presentación personal, el cual pretendía que todas las personas participantes empezaran a entrar en un clima de confianza. También buscaba partir inicialmente de las experiencias y conocimientos sobre la mujer en condición de desfavorecimiento.



Dentro de la presentación de los casos, la mayoría se refirió a mujeres jefas de hogar, con hijos, con dificultades para colocarse en un trabajo que les permitiera satisfacer sus necesidades básicas. También se mencionaron varias situaciones de mujeres adolescentes con dificultades de acceso a educación y empleo por maternidad temprana, drogadicción, problemas emocionales, en el hogar y otros. Asimismo, se presentaron otras condiciones de desfavorecimiento, pero la mayoría correspondió a los grupos ya mencionados.

A partir de esta información, la facilitadora cuestionó si esta población es alumnado potencial del INA, o si algunas ya están dentro de la institución. Las personas participantes reconocieron que el INA es una opción importante para estas mujeres, pero que existen muchas condiciones que limitan su acceso.

Posteriormente, se entregó a cada persona un documento con los datos más relevantes de la situación

de la mujer según el Informe del Estado de la Nación¹, el cual confirma que la mujer es uno de los sectores desfavorecidos en nuestra sociedad.

Por motivos de tiempo se planteó un cambio en la agenda y de acuerdo con el grupo, se adelantó el tema: *Estrategias de Acción desde el INA*. El segundo punto de la agenda se trasladó para después del receso.

4.3 Estrategias de Acción desde el INA

Desde la perspectiva de la mujer en situación de desfavorecimiento evidenciada en el ejercicio anterior, se planteó al grupo: ¿Qué estrategias de atención existen en el INA para esta población?.

Para dar respuesta a la interrogante se entregaron tarjetas a cada persona para anotar las estrategias que cada participante individualmente consideraba pertinentes.

¹ Cuarto Informe Estado de la Nación, p. 13

Después, la facilitadora agrupó las tarjetas y se clasificaron en los siguientes apartados:

- Sensibilización y capacitación al personal.
- Diseño curricular.
- Estrategias de comunicación.
- Orientación.
- Enlace con Empresas, búsqueda de mercados.
- Coordinación con otras instituciones.
- Actividades complementarias (becas, guarderías).

Se concluyó que si bien existen estrategias de atención que pueden ubicarse en la lista anterior, hay limitaciones que se visualizan desde algunos requisitos de ingreso y el proceso de selección. Asimismo, se reflexionó que, aunque estas personas logran capacitarse en el INA, al terminar la formación, el mercado laboral no les brinda el justo acceso y oportunidad para trabajar.

Para que las estrategias de atención tengan mayor alcance y cobertura se hacen necesarias diversas

transformaciones, algunas de las cuales pueden realizarse en estos momentos, pero otras no es posible ejecutarlas por ahora.

4.4 Género, mujeres y formación profesional

Debido a que el INA es una institución de Formación Profesional, es necesario retomar los elementos que entran en juego en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje y que constituyen el Currículum:

- * Objetivos
- * Contenidos
- * Metodología
- * Recursos
- * Participantes

La facilitadora expuso, por medio de una charla dialogada y apoyada en un diagrama que durante la historia de la humanidad los diferentes elementos del

currículo han ocupado el centro del proceso. (Ver fotografía)



Tradicionalmente, en nuestro sistema educativo, los objetivos y contenidos han tenido un papel prioritario. Las actuales tendencias humanistas han llevado a profundos cuestionamientos y reconsideraciones que han llegado a ubicar a las personas participantes en el centro del currículo.

Si ubicamos a la población estudiantil, destinataria del currículo como centro del mismo, necesariamente debemos partir del conocimiento de esta población.

Una característica importante que influye en el aprendizaje es el sexo.

Sexo

Conjunto de características biológicas que nos diferencian en hombres y mujeres.

Género

Conductas y actitudes socialmente aprendidas a partir del sexo.

El género influye en la formación profesional, ya que las conductas femeninas y masculinas aprendidas inciden en la elección de carrera, en la disposición a desarrollar ciertas habilidades, en las actitudes hacia ciertos temas o actividades, en las dificultades y obstáculos para ingresar a ciertas profesiones y/o insertarse en ciertos mercados laborales.

La Teoría de Género: es una construcción teórica que se inicia en las ciencias médicas y en las ciencias sociales a mediados del siglo pasado para buscar una explicación científica de las diferencias conductuales de hombres y mujeres y que nos ha ayudado a descubrir que las conductas masculinas o femeninas obedecen a un proceso de socialización aprendido.

Además del currículum oficial, en las instituciones formativas se manifiesta un **Currículum oculto** que se expresa en aquellas conductas y actitudes generalmente inconscientes, que reflejan la verdadera posición del personal docente sobre determinado tema. El currículum oculto, por lo general, se opone a los propósitos del currículum oficial.

4.5 Análisis de casos

Para el análisis de casos, se dividió a las personas participantes en tres subgrupos y se le asignó a cada uno la situación de una mujer en situación de desfavorecimiento. Mediante estas situaciones se retomó la mayoría de las características de las mujeres que se presentaron en la dinámica de apertura del taller. Se les solicitó reflexionar acerca de las posibles estrategias de atención en el INA para sectores en desfavorecimiento y planear una representación creativa de cómo se ejecutaría dicha estrategia.

Con la utilización de la metodología participativa se pretendió que las personas se constituyeran en parte activa y fundamental del proceso y que se establecieran relaciones que encadenaran todos los pasos que se fueron desarrollando en el taller.

David Ausubel (1970), plantea que para que un aprendizaje sea realmente significativo debe darse “un

proceso por medio del cual se relaciona un nuevo conocimiento con aspectos relevantes ya existentes en la estructura cognitiva del individuo”. El conocimiento y la experiencia de cada participante es el punto de partida fundamental para cada tema.

A continuación se presenta una síntesis de los aspectos que se subrayaron durante las diferentes exposiciones:

Grupo # 1:

El grupo a cargo de la situación de *Alicia* concluyó que en el INA, una mujer con retardo mental leve no es población prioritaria y que su única opción de formación está en el Taller Público. Para incorporarse al mercado laboral se sugirió orientarla hacia la microempresa.

Se discutió sobre los requisitos de ingreso de algunas carreras, que son obstáculos para los sectores desfavorecidos. Unas personas consideran que para algunas de los carreras sí son necesarios. Se sugirió flexibilizar las modalidades de horario y las pruebas de

selección para que estos sectores tengan más oportunidad de acceder a diversas opciones, pero sin dejar de considerar las ofertas y tendencias del mercado. Se concluyó que no se puede negar que el género tiene gran influencia sobre la realidad del INA.

Grupo #2:

Este grupo dramatizó la situación de *Josefina*, mujer jefa de hogar, de 40 años, con hijos, está embarazada y no tiene trabajo, aunque se ha desempeñado como supervisora en fábricas textiles.

La representación ubica a Josefina en el aula, muy deprimida por su situación. El docente preocupado busca apoyo en el Supervisor Regional para contactar a una orientadora. Esta se presenta a atender personalmente a la alumna y le brinda apoyo emocional y le ayuda a contactar otros servicios como el programa de becas INA-BID y otras instituciones que podrían ayudarle a gestionar una microempresa.

Se concluyó que en este caso la estrategia de atención fue el seguimiento individual y que ante la limitación de personal de Orientación y Trabajo Social que existe en el INA, los docentes deben estar más y mejor preparados para dar atención individual y conocer sobre las posibles redes de apoyo comunitarias e institucionales.

Grupo #3:

A este grupo le correspondió analizar la situación de *Carla*, madre adolescente, desempleada y dependiente de sus padres.

Se concluyó que esta población no es prioritaria para el INA y que la estrategia de atención se le puede brindar en Taller Público, que es la opción más flexible que ofrece la institución. Dadas las condiciones familiares de la joven lo más factible es orientarla hacia la formación de una microempresa.

Nuevamente se plantea la discusión acerca de las limitaciones de ingreso a las otras modalidades de aprendizaje que ofrece el INA.

4.6 Cierre y evaluación

Mediante el juego de la botella se estimuló la participación de los presentes y se llegó a las siguientes conclusiones:

Resumen del día: Es una realidad que es necesario profundizar la relación entre género y formación profesional y sus implicaciones, pero esto debe hacerse con mucho cuidado, porque el conjunto de la sociedad no está preparado para hacer transformaciones muy radicales. Es necesario trabajar intensivamente con el sector empresarial.

Conceptos fuertes y débiles: Se concluyó que está muy claro el concepto de género en general, pero que en el nivel del INA como institución falta una construcción conjunta. Deben profundizarse los conceptos de currículum oculto y género en la formación profesional.

Valoración: En el INA hay que manejar muchas variables, no es fácil confrontar la realidad. Se han hecho muchos esfuerzos institucionales para brindar atención a los sectores desfavorecidos, pero el INA no es un ente aislado y forma parte de un sistema que obstaculiza el acceso a la formación, por lo que no se ven resultados esperados.



5. Desarrollo del Taller segundo día

5.1 Revisión de agenda

Como primer punto se revisó la agenda del día y se realizó una síntesis de los principales puntos tratados el día anterior. Se procedió a iniciar con el desarrollo de la agenda propuesta.

5.2 Reflexionar sobre la propia socialización de género

Se propuso un ejercicio de **visualización**. (Ver Anexo N°2)

La facilitadora invitada para realizar este ejercicio fue la compañera de la Asesoría de la Mujer, Lic. Maribel Rodríguez.

Se guió a las personas participantes para que se ubicaran cómodamente en el espacio donde cada una se

encontraba y lentamente se les fue guiando para que llegaran a un estado de relajación y concentración que les permitiera visualizarse en situaciones de su pasado e imaginar la situación de otra persona.

Posteriormente, cada persona compartió con el grupo la visualización realizada, los recuerdos, sentimientos y emociones generados a partir del ejercicio, estableciendo un intercambio de vivencias personales y relacionándolas con la situación imaginada. Dichas vivencias llevaron al tema del desarrollo de la identidad y de la importancia de la socialización en este proceso.

5.3 Desarrollo de la Identidad de Género

Para profundizar en el tema del proceso de socialización y cómo se construye la identidad de género, se realizó una charla dialogada de los puntos básicos de la **Teoría del Desarrollo de la personalidad** según *Eric Erikson* (1902-1994).

La teoría de *Erikson*, psicólogo alemán radicado en Estados Unidos, es considerada un planteamiento del desarrollo psicosocial. Esta teoría considera que la influencia socio-cultural es determinante en el desarrollo de cada persona y propone **ocho etapas de desarrollo** a lo largo de la vida.

Cada etapa incluye una "crisis causada por un conflicto importante". Estas crisis son un punto de cambio para un aspecto fundamental de cada etapa y la forma en que se resuelvan afectará el desarrollo integral del individuo y la manera en que enfrente las etapas posteriores. La resolución exitosa de cada una de las ocho etapas requiere del equilibrio de un rasgo positivo y otro negativo.

A continuación se presenta una breve descripción de cada una de las etapas:

1. Confianza básica frente a desconfianza (desde el nacimiento hasta los 12 a 18 meses):

Se desarrolla el sentido de que se puede confiar o desconfiar en el mundo que le rodea. Si resuelve el conflicto tendrá mayor disposición a la esperanza. Cuando nacemos, la primera interrogante de los parientes y amigos es acerca del sexo de la criatura y dependiendo de éste se hacen comentarios o se manejan actitudes que van a ser introyectadas por el niño o la niña. Por ejemplo, si es un niño algunas personas podrían comentar: "Qué dicha, ya van a tener quien los mantenga", o si es niña: "Qué pereza, ahora tienen que cuidarla mucho". Una gran cantidad de mensajes van definiendo la resolución de este conflicto, pero se plantea en forma diferente a hombres y a mujeres.

2. Autonomía frente a vergüenza y duda (desde los 12 a 18 meses hasta los 3 años):

Se desarrolla un equilibrio de autonomía sobre la vergüenza y la duda. Si resuelve el conflicto tendrá mayor disposición a tener voluntad. Por lo general, en nuestra sociedad se tiende a estimular mayor autonomía en los varones, a los que se considera con mayor propensión a la acción, y se cuida a las niñas para que no se golpeen o se caigan. Además, se empieza a reforzar la idea de que "los hombres no lloran", las lloronas son las mujeres, entre otras percepciones.

3. Iniciativa frente a culpa (3 a 6 años):

Se desarrolla la iniciativa cuando intenta cosas nuevas y no teme al fracaso. Si resuelve el conflicto tendrá mayor disposición a tener un propósito. Niños y niñas son tratados en forma diversa y, por ejemplo, con los juegos infantiles en ellos se tolera más la impulsividad, la iniciativa y la confrontación, y de ellas se espera que reproduzcan las labores domésticas y de maternidad con sus juegos, que sean dóciles, tranquilas y no confrontativas.

4. Industriosidad frente inferioridad (desde los 6 años hasta la pubertad):

En esta etapa se deben aprender habilidades que le exige el medio o enfrentar sentimientos de inferioridad. Si resuelve el conflicto desarrolla habilidades. El medio escolar aporta gran cantidad de mensajes diversos para hombres y para mujeres, que serán estimulados por todos los medios, textos escolares, actitudes de docentes y relaciones grupales, por mencionar sólo algunos.

5. Identidad frente a confusión de identidad (desde la pubertad hasta la edad adulta temprana):

En la adolescencia se debe determinar el sentido de sí mismo. Si resuelve el conflicto desarrolla identidad. Aquí se ve cómo en el caso de la mujer se da una sobrevaloración del cuerpo y la apariencia física, que no tiene la misma connotación en el varón y que se convierte en un mandato. En el caso del varón, por ejemplo, se plantean exigencias de poder y fuerza que son también impuestas y que inciden en la resolución de los conflictos que debe enfrentar.

6. Intimidad frente a aislamiento (edad adulta temprana):

La persona busca hacer compromisos con otros; si no tiene éxito puede sufrir aislamiento y soledad. Si resuelve el conflicto desarrolla la capacidad de amar. Es evidente que gran cantidad de problemáticas en las relaciones de pareja cargan un componente de desigualdad en cuanto a los aportes que cada uno brinda a la relación. Se experimentan grandes contradicciones, porque el discurso oficial de cómo debe llevarse una relación de pareja no concuerda con los patrones aprendidos a lo largo de las etapas anteriores.

7. Generatividad frente a estancamiento (edad adulta intermedia):

La persona se interesa por el apoyo y la orientación de la siguiente generación o bien, siente un empobrecimiento personal. Si resuelve el conflicto desarrolla protección y cuidado. En esta etapa pueden observarse diferencias fundamentales entre las actitudes de hombres y mujeres ante situaciones de crisis, en el manejo de los hijos, las dificultades económicas o en el trabajo, y se refleja también en los índices de salud y mortalidad.

8. Integridad frente a desesperanza (adulto mayor):

La persona logra un sentido de aceptación de su propia vida, que le permite la aceptación de la muerte, o bien cae en la desesperanza. Si resuelve el conflicto desarrolla sabiduría. Las diferentes experiencias durante todas las etapas y su manejo van a tener un peso fundamental en la resolución de este último conflicto existencial y va a estar determinado por la socialización de género vivida.

5.4 Género y Formación Profesional

Para profundizar en la relación entre género y la formación profesional se invitó a las personas participantes a realizar una lectura comentada de folletos

y a planear su exposición mediante de una presentación creativa.

Se dividieron en tres subgrupos y a cada uno se le asignó la lectura de un folleto:

Subgrupo N°1: Género y formación profesional.

Subgrupo N°2: Género y lenguaje.

Subgrupo N°3: Género y currículum oculto.

Estos folletos forman parte de la colección publicada por el proyecto INA-BID².

² Instituto Nacional de Aprendizaje (2000). Programa FORMUJER. Folleto #1: Género y Formación Profesional; Folleto #5: Género y currículum oculto; Folleto #6: Género en el Lenguaje.

Subgrupo N°1: "Género y Formación Profesional"



El primer folleto a cargo del subgrupo N°1, **"Género y Formación Profesional"** se expuso mediante una dramatización. El subgrupo presentó la situación de una mujer que deseaba ingresar a una modalidad tradicionalmente masculina.

En la Unidad de Servicio al Usuario, la participante es muy bien recibida y estimulada en su elección, es apoyada en el proceso de ingreso y es aceptada. Cuando ingresa al curso empieza a tener dificultades con el instructor que desde el primer momento se incomoda al tener una mujer en su grupo, mayoritariamente masculino. Éste la trata con indiferencia ante el temor de que un acercamiento pueda generar acusaciones de acoso sexual; la excluye de las labores que realizan los

compañeros y la refiere a otras labores más sencillas por considerarla incapaz de realizar las más complejas. En general la discrimina y la excluye, lo que va generando en la muchacha un sentimiento de frustración que la lleva a desertar del curso. Posteriormente, una funcionaria de la Asesoría de la Mujer se presenta para dar seguimiento a la alumna y se entera de que ésta ha desertado; cuestiona al docente sobre lo sucedido, pero éste no reconoce ni asume la responsabilidad en la situación.

El grupo concluyó con la afirmación de que ésta es una problemática real que se vive en la institución y que es necesario trabajar con todos los niveles, involucrando prioritariamente a los docentes. El resto de los participantes expresó que en el INA se han hecho muchos esfuerzos por superar estas limitaciones y facilitar el acceso de mujeres a carreras tradicionalmente masculinas; y en general, por apoyar a sectores desfavorecidos. La apreciación que se dio fue que estos esfuerzos implican una gran inversión que

desafortunadamente no coincide con los resultados obtenidos.

Subgrupo N°2: “Género y Lenguaje”



El grupo a cargo de la lectura de este folleto planteó que emplear el enfoque de género en el lenguaje ha traído problemas en el manejo institucional, específicamente en lo que se refiere a documentos escritos.

Se dieron ejemplos de experiencias desgastantes en que se daba tanta importancia a la inclusión del Lenguaje en la forma que se descuidaba el fondo.

El manejo del lenguaje incluyente es una alternativa que implica un nuevo aprendizaje. Debe ser un proceso gradual y debería capacitarse mejor respecto del tema.

Una participante agrega que si bien el enfoque de género es una herramienta, no debería ser determinante en la forma en que nos expresamos y comunicamos.

Para concluir, se planteó que en el lenguaje, la forma y el fondo están íntimamente relacionados y que se determinan mutuamente; por lo tanto, se debe hacer un esfuerzo por eliminar el lenguaje excluyente y apropiarse del incluyente. Es necesario que el lenguaje refleje los cambios que institucionalmente se han venido generando.

Subgrupo N°3: “Género y Currículum oculto”



Las personas a cargo de este folleto expusieron la definición de currículum y posteriormente, se profundizó sobre la existencia paralela del currículum oculto, que por

no ser explícito y reconocido sigue manifestándose en lo cotidiano. Por ser generalmente contrario al currículum oficial, el Currículum oculto obstaculiza que se cumplan los objetivos y no se ven los logros esperados.

Es necesario trabajar con acciones sistémicas que involucren a todos los sectores para lograr que se reconozca la existencia de este currículum oculto, evidenciarlo en sus diferentes manifestaciones, propiciar la toma de conciencia y en consecuencia, generar cambios de actitud que contribuyan a fortalecer relaciones de equidad.



5.5 Ejercicio demostrativo

"La Carrera"

Se solicitó la participación voluntaria de cuatro personas del mismo sexo. En este caso se ofrecieron 4 hombres. Se amarró a dos participantes por los tobillos y a los otros dos se les dejó libres. Se ubicó a las 4 personas en el mismo punto y se les señaló una meta, hacia la cual debían correr todos.

Resultado del ejercicio: Como era de esperar, los participantes "libres" llegaron primero a la meta y el participante amarrado que llegó antes que su compañero en igual condición, tuvo que brincar para avanzar y llegar antes que éste. Se propuso al grupo deliberar sobre lo sucedido y se realizaron las siguientes observaciones: se percibe que esa carrera no es justa porque no hay igualdad de condiciones, ya se sabía quienes iban a ganar. Entre los "amarrados" ganó el que hizo un mayor esfuerzo. Se plantearon diferentes soluciones a la

carrera desigual: soltar a los amarrados, amarrarlos a todos, o dar ventaja a los amarrados.

Relacionando el ejercicio con la realidad analizada en estos dos días se concluyó que entre las personas siempre habrá diferencias individuales, existen muchas limitaciones y entre éstas las reforzadas por la socialización de género. Al hablar de "ataduras" hay que tomar en cuenta todos los posibles factores limitantes.

En el caso de la situación de la mujer se reconoció que la maternidad es una limitación de orden biológico, que es reforzada por la socialización que promueve que los hijos e hijas dependan de la madre.

Se apuntó que las mujeres muchas veces contribuyen a poner obstáculos a otras mujeres en la carrera por el acceso de oportunidades. También, se planteó el tema de acciones afirmativas para apoyar a la mujer a disminuir la brecha de desventaja en que se encuentra.

Estas acciones, que en el caso del INA se traducen en adecuar requisitos, flexibilizar reglamentos, becas y otros, contribuyen a que la mujer tenga más posibilidades de llegar a la meta, aunque sea en un mayor lapso de tiempo. Como dijo una de las participantes: "lo que importa es que logre llegar a la meta".

Se concluyó con la afirmación de que no es suficiente dar "ventajas". Paralelamente, es necesario crear conciencia para no fomentar actitudes pasivas y dependientes que sólo esperan recibir.

5.6 Cierre y evaluación

Como última actividad, se procedió a realizar la lectura de la poesía *Por cada mujer* y se hicieron comentarios que cerraron el proceso de esta fase. Se terminó afirmando que la inequidad de género afecta a todas las personas y que tanto hombres como mujeres pierden valores y experiencias al seguir estos modelos; por lo

tanto, se debe trabajar en la búsqueda de la equidad, que enriquece como familia humana.

Posteriormente, se realizó una evaluación escrita del taller, en la que la mayoría de las personas participantes lo calificaron de muy bueno a excelente en todos sus aspectos. Además, se solicitó a cada participante la elaboración de una síntesis escrita de los principales conceptos de la capacitación, con el propósito de brindar seguimiento individual.

Poema "Por cada mujer"

"Por cada mujer que está cansada de actuar con debilidad, aún cuando se sabe fuerte, hay un hombre que está cansado de parecer fuerte cuando se siente vulnerable.

Por cada mujer que está cansada de actuar como una 'tonta', hay un hombre que está agobiado por la exigencia constante de 'saberlo todo'.

Por cada mujer catalogada como poco femenina cuando compite, hay un hombre para quien la competencia es la única forma de demostrar que es masculino.

Por cada mujer que está cansada de ser objeto sexual, hay un hombre preocupado por su potencia sexual.

Por cada mujer que se siente 'atada' por sus hijos, hay un hombre a quien se le ha sido negado el placer de la paternidad.

Por cada mujer que no ha tenido acceso a un trabajo satisfactorio y salario justo, hay un hombre que debe asumir toda la responsabilidad económica de otro ser humano.

Por cada mujer que desconoce los mecanismos de un automóvil, hay un hombre que no aprendió los placeres del arte de cocinar.

Por cada mujer que da un paso hacia su propia liberación, hay un hombre que descubre que el camino a la libertad se ha hecho un poco más fácil".³



³ Revista Decade Link

ANEXOS