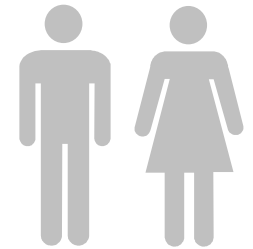


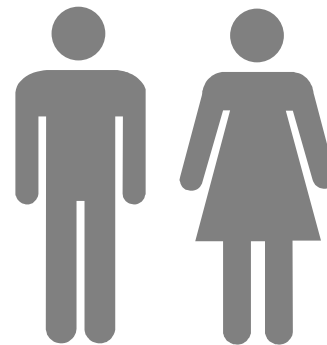
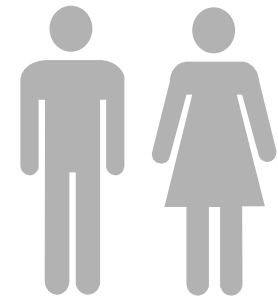


Componente de Desarrollo Curricular

## ***Género en la Formación Profesional***

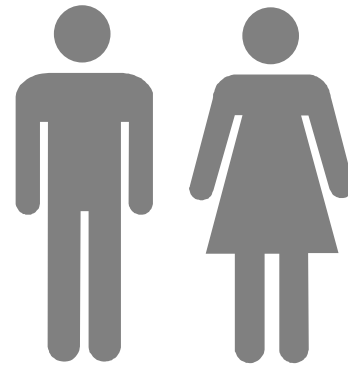
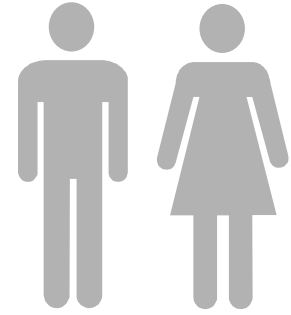
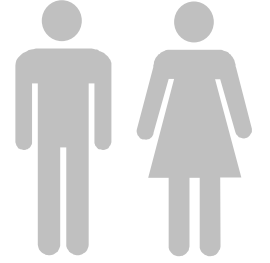
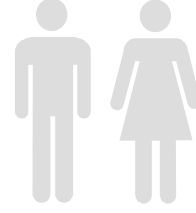


Capacitación a responsables de Jefaturas Administrativas (Fase II)



## Índice

|   | Página |
|---|--------|
| Presentación  |        |
| 1. Información general del taller .....   | 4      |
| 1.1 Nombre del taller   |        |
| 1.2 Objetivo general de la capacitación   |        |
| 1.3 Objetivos de la fase  |        |
| 1.4 Metodología   |        |
| 1.5 Agenda  |        |
| 2. Lista de participantes .....   | 5      |
| 3. Primer día .....   | 5      |
| 3.1 Actividades introductorias: Ejercicio "La Bolsa" .....                      | 5      |
| 3.2 Reconstrucción de conceptos de la primera fase .....                        | 6      |
| 3.3 Metodología del Análisis de Género (AG) y sus implicaciones .....           | 7      |
| 3.4 Vídeo ¿Color de rosa?, del Instituto de Derechos Humanos.....               | 11     |
| 3.5 Ejercicio "decir y hacer" .....   | 11     |
| 3.6 Trabajo en grupos .....   | 12     |
| 3.7 Cierre y evaluación .....   | 26     |
| 4. Segundo día .....  | 27     |
| 4.1 Actividades introductorias .....  | 27     |
| 4.2 Ejercicio de creatividad: "La historia inconclusa" .....                    | 27     |
| 4.3 Charla "El desempeño de mujeres y hombres en el trabajo", Alvaro Cedeño ... | 28     |
| 4.4 Presentación del esquema "Igualdad en la Diferencia" .....                  | 29     |
| 4.5 Cierre del taller .....   | 31     |
| 4.6 Sugerencias de las Jefaturas Administrativas .....                          | 32     |



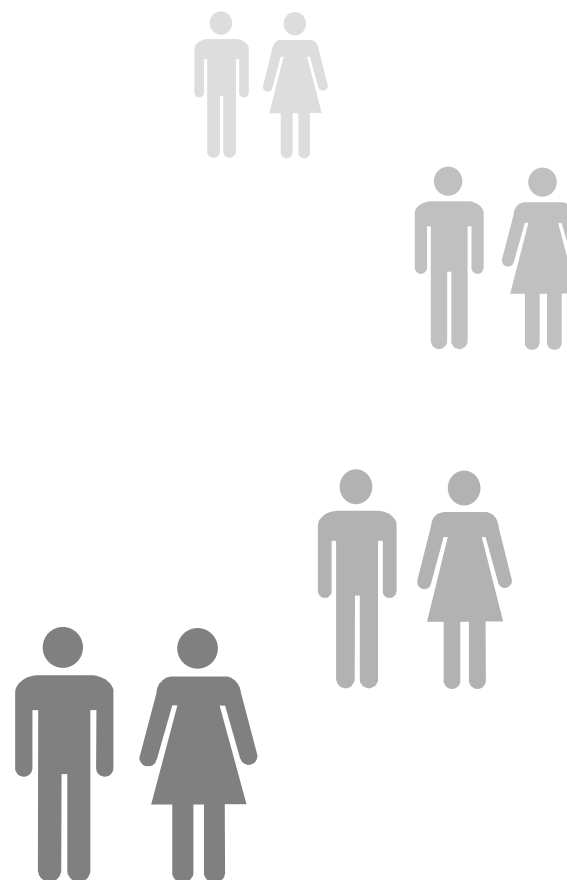
Componente de Desarrollo Curricular  
***Género en la Formación Profesional***  
Capacitación a Jefaturas Administrativas (Fase II)

**Presentación**

La presente Memoria es la síntesis del Taller ***Género en la Formación Profesional***, en su segunda fase, realizado los días 12 y 13 de junio del 2001, en el Hotel San José Palacio, Salón El Coral, con el personal de 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.

El Taller ***Género en la Formación Profesional*** pertenece a la segunda 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 Objetivo General de la Capacitación:

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

### 1.3 Objetivos de la fase:

- a) Analizar críticamente y manejar instrumentos metodológicos para la aplicación del enfoque de género en diversos ámbitos de la formación profesional.
- b) Elaborar propuestas de acción para la incorporación del enfoque de género en el ámbito profesional.

*Facilitadora responsable: Rebeca Quirós*

### 1.4 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 de conocimiento sobre los temas discutidos. A lo anterior, se sumaron las exposiciones de la facilitadora del taller, que apuntaron a reforzar conocimientos y a nutrir a las personas de nuevos conceptos para ser asimilados posteriormente como parte del trabajo cotidiano del personal de las jefaturas administrativas.

## 1.5 Agenda

### Martes 12 de junio 2001

|                    |   |
|--------------------|---|
| 08:00 a 09:00 a.m. | Actividades introductorias  |
| 09:00 a 10:00 a.m. | Reconstrucción de conceptos de la primera fase  |
| 10:00 a 10:30 a.m. | Receso  |
| 10:30 a 11:30 a.m. | Metodología del Análisis de Género (AG) y sus implicaciones.  |
| 11:30 a 12:00 m.d. | Algunos medios e instrumentos para la aplicación del AG en el INA: estadísticas, cuestionarios, guías y listas de cotejo. |
| 12:00 a 01:00 p.m. | Almuerzo  |
| 01:00 a 03:00 p.m. | Ejercicios de aplicación del análisis de género en diversos ámbitos (análisis y propuestas institucionales).              |
| 03:00 a 03:30 p.m. | Cierre y evaluación.  |

### Miércoles 13 de junio 2001

|                    |   |
|--------------------|---|
| 08:00 a 08:30 a.m. | Actividades introductorias  |
| 08:30 a 09:00 a.m. | Análisis de género (AG) en Administración: Introducción.              |
| 09:00 a 10:15 a.m. | Charla de Alvaro Cedeño.  |
| 10:15 a 10:45 a.m. | Receso.   |
| 10:45 a 11:30 p.m. | Esquema: AG en Administración.  |
| 11:30 a 12:30 m.d. | Propuestas institucionales y personales. Vídeo y revisión individual. |
| 12:00 a 01:00 p.m. | Almuerzo.   |
| 01:00 a 01:30 p.m. | Ejercicio continuación de propuestas institucionales y personales.    |
| 01:30 a 02:30 p.m. | Presentación de propuestas.   |
| 02:30 a 03:30 p.m. | Cierre y evaluación.  |

## 2. Lista de participantes

María de los Angeles Aguilar Bolaños, Asesoría Instit. INA-BID  
Lorena Alvarado López, Enc. U.D.E.  
Mayela Araya Herrera, Sub Gerente  
Omar Argüello Fonseca, Gestor Téc.  
María E. Barrantes Jiménez, Enc. U.S.U.  
Gerardo Bogantes Hidalgo, Asesor Legal  
Manuel Castro Fallas, Enc. U. R. Financ.  
Carlos Chacón Retana, Gestor Adm.  
Adrián Esquivel Camacho, Enc. R. Ctral. ORI  
Timoteo Fallas García, Enc. Dotación  
Virginia Fernández Picado, Enc. U. Gest. Com.  
Ana L. Mata Solís, Enc. U. R. Mater.  
Rolando Morales Aguilera, Gestor Reg.  
Rosario Muñoz Roldán, Asesora SubGcia  
Roberto Rodríguez Araica, Asesor SubGcia  
Lourdes Serrano, Asesoría de la Mujer  
Lorena Sibaja Saborío, Asesoría Com.

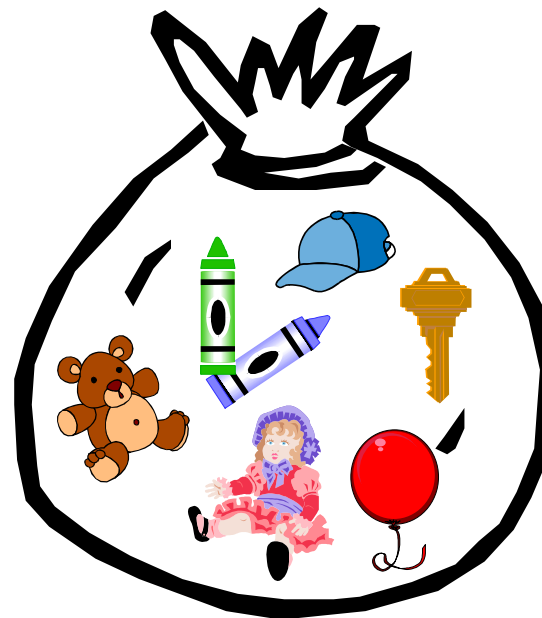
## 3. Primer Día

### **3.1 Actividades introductorias**

- "La bolsa"

Se realizó una dinámica en la cual las personas participantes debían tomar un objeto de una bolsa sin ver el contenido de la misma y relatar cuál había sido su primera relación en la vida (recuerdos, sensaciones) con el objeto que les correspondió. Algunos de los objetos retirados de la bolsa fueron:

- Caja de música infantil.
- Destornillador.
- Esponja para dar brillo a los zapatos.
- Gorra.
- Crema de manos.
- Brocha.
- Pincel.
- Cogedor de ollas.
- Libro.



La mayoría de las personas participantes ubicó su primer contacto con el objeto en la infancia. El uso de algunos objetos se enmarcaba en el ámbito doméstico como parte de las tareas cotidianas de la familia. Es importante destacar que algunos objetos fueron más o menos conocidos o usados según el sexo de la persona; así por ejemplo, los utensilios de cocina eran más familiares para las mujeres que para los hombres, y las herramientas resultaban más comunes para los hombres que para las mujeres. En el caso de los objetos infantiles, la referencia inmediata fue la maternidad, más cercana a las mujeres, no así la paternidad, que en el caso de los varones se presenta más desligada de sus vidas. No obstante, se presentaron casos en donde la educación de los padres se orientó a que la persona aprendiera a hacer de todo, con lo cual se fomentó la autonomía desde la infancia y un cambio en los roles tradicionales de hombres y mujeres.

La facilitadora reflexionó sobre las relaciones que hombres y mujeres establecen con los objetos -los cuales no son neutros- y con algunas actividades de la vida cotidiana. Todos los seres humanos cargamos una "bolsa" llena de permisos y prohibiciones, que según sea hombre o mujer, se tiene una vivencia particular con cada uno de ellos.

Todas las personas contamos con una historia personal que alude a una historia colectiva. Se arrastra una herencia mental debido a la cual muchas veces los objetos son considerados para uso masculino o femenino.

Como parte de los aportes realizados por las personas participantes, algunos comentarios se refieren de seguido:

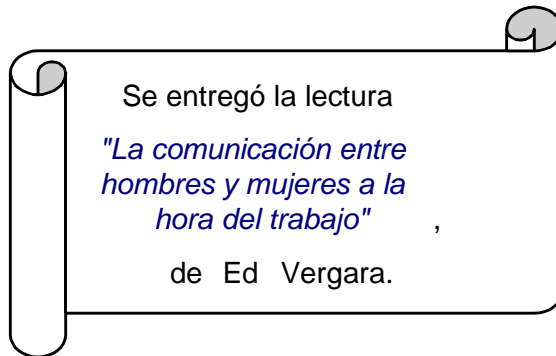
- Una persona participante expresó que a pesar de que como hombre siempre realizaba labores domésticas, no le gustaba que los amigos lo vieran, pues esto era objeto de burla.
- En el caso de la publicidad el cuerpo de la mujer es utilizado como mercancía, de ahí que surgen anuncios de llantas para carro con una mujer en bikini.
- Anuncios como el de la promoción Pilsen se dirigen solamente a hombres, pues se trata de ir a ver modelos en vestido de baño, pero en realidad una actividad de ir a la playa a disfrutar puede ser para cualquier persona.

### **3.2 Reconstrucción de conceptos de la primera fase**

En parejas, las personas participantes procedieron a repasar algunos conceptos que fueron tratados en la primera fase y posteriormente, expusieron la definición de cada concepto al resto del grupo.

Se repasaron los siguientes conceptos:

- Sexo - Género.
- Manifestaciones cotidianas del género.
- Sectores desfavorecidos.
- Estrategias de acción desde el INA.
- Desarrollo de la Identidad de Género.
- Currículum y currículum oculto.

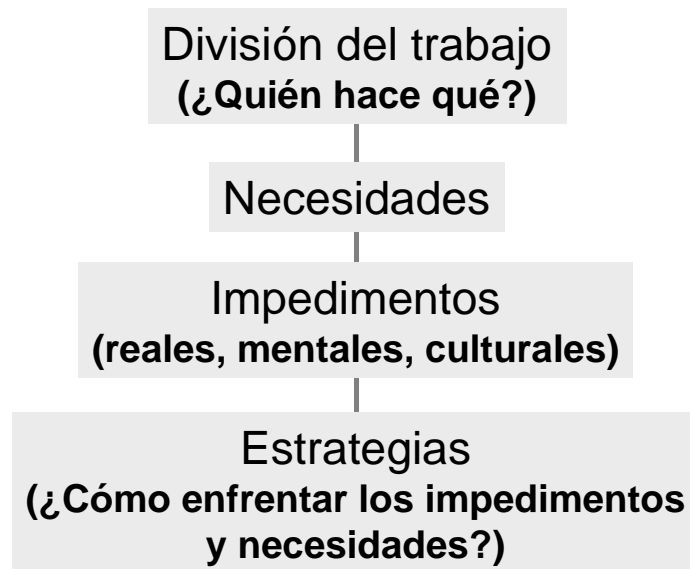


Cuando se aplican los pasos de la metodología del AG se encuentra que hombres y mujeres ocupan una posición diferente; y que en gran medida las mujeres enfrentan situaciones de desfavorecimiento.

Resulta de suma importancia hacer referencia a la problemática de la triple jornada de la mujer, en la cual están incursionando los hombres en los últimos años. (Ver diagrama en la página siguiente)

### 3.3 Metodología del Análisis de Género (AG) y sus implicaciones.

La metodología para el Análisis de Género (AG) consta de los siguientes pasos:



# Triple jornada de la mujer



Cabe resaltar que existen necesidades prácticas y necesidades estratégicas que las personas enfrentan y que de su satisfacción depende la posición que hombres y mujeres ocupen en la sociedad.

Las necesidades prácticas se relacionan con las carencias materiales y la insatisfacción de necesidades básicas (vivienda, alimentación, servicios básicos de agua y electricidad). La satisfacción de estas necesidades mejora las condiciones de vida de la población; sin embargo, no contribuye a un cambio en la posición ocupada por hombres y mujeres en la sociedad.

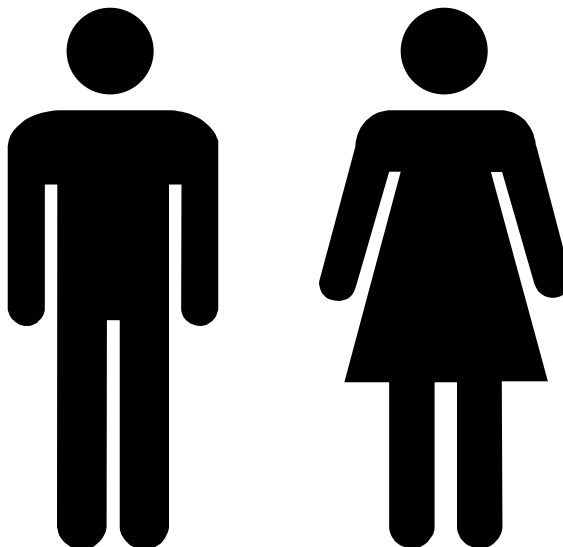
Las necesidades estratégicas son necesidades comunes a cualquier persona, independientemente de sus condiciones de clase, etnia o sector socio-económico. La particularidad de estas necesidades es que, cuando se satisfacen colocan a las mujeres en una mejor posición social.

Se puede afirmar que el INA actúa sobre las necesidades estratégicas al brindar capacitación y sensibilización en las diferentes poblaciones de influencia. (Ver diagrama en página siguiente)

# Necesidades prácticas y necesidades estratégicas

## Necesidades prácticas

Carencias materiales e insatisfacción de necesidades básicas (vivienda, alimentación, servicios básicos de agua y electricidad). La satisfacción de estas necesidades mejora las condiciones de vida de la población, pero no contribuye a un cambio en la posición ocupada por hombres y mujeres en la sociedad.



## Necesidades estratégicas

Son necesidades comunes a cualquier persona, independientemente de sus condiciones de clase, etnia o sector socio-económico. La particularidad de estas necesidades es que, cuando se satisfacen, colocan a las mujeres en una mejor posición social.



## INA

Actúa sobre las necesidades estratégicas al brindar capacitación y sensibilizar a las diferentes poblaciones de influencia.



### 3.4 Vídeo: ¿Color de Rosa?, Instituto de Derechos Humanos

Las personas participantes observaron un vídeo elaborado por el Instituto de Derechos Humanos, en el cual se confrontan las historias de las mujeres que son contadas por las telenovelas con la realidad de las mujeres en la cotidianidad. Posteriormente, se discutió la problemática tratada. Los comentarios realizados se presentan a continuación:

- Las telenovelas refuerzan estereotipos sobre las mujeres.
- Los hombres también son estereotipados como victimarios y se les obliga a ser violentos como una característica de masculinidad.
- En la resolución de los problemas se presentan a las mujeres como incapaces y es cuando los hombres deben "salvar" a las mujeres.
- Una persona participante refiere un caso familiar relacionado con lo expuesto en el vídeo: el papá era agricultor de tomate y la mamá una persona muy luchadora. Cuando el papá no quiso sembrar tomate porque se pronosticaba un año de mala cosecha, la mamá se animó a sembrar y fue uno de los años de mejor producción. La mamá siempre tenía gallinas y vendía aguacates.
- Existen momentos históricos diferentes para hombres y mujeres en cuanto a las vivencias. Hay espacios para cada uno, pero también se desarrollan procesos que deben llevarse en conjunto.

### 3.5 Ejercicio "decir" y "hacer"

Las personas participantes realizaron una dinámica en la cual debían decir una acción, pero con gestos debían representar otra totalmente diferente a la que verbalizaron.

En torno a esta dinámica se efectuaron los siguientes comentarios:

- En la cotidianidad existen incongruencias entre lo que se dice y lo que se hace.
- La agitación y la diversidad de actividades diarias se bifurcan en comportamientos y pensamientos diferentes.
- El enfoque de género debe ser un ejercicio cotidiano, que cuanto más se practica, sale más natural.
- En la dinámica se necesitó del trabajo del otro, de ahí la importancia del trabajo en equipo.

### 3.6 Trabajo en grupos

Se distribuyeron los documentos: "Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en el INA. Guía para la reflexión y la formulación de propuestas" <sup>1</sup> y la "Guía y Listas de Cotejo para la incorporación del Género en el Planeamiento".

Con base en estos textos se analizaron algunos ámbitos institucionales para orientar la reflexión en torno a la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional. Se formaron cuatro subgrupos según el área temática de interés:

1. Aspectos Estratégicos y Financieros
2. Investigación
3. Recursos Humanos
4. Implementación y Acciones de Comunicación

Los equipos de trabajo dieron respuesta a las preguntas planteadas en una guía para el análisis de cada componente.

#### Aspectos Estratégicos y Financieros

Para el subgrupo 1. Aspectos Estratégicos y Financieros, se entregó la siguiente consigna:

*"A ustedes les corresponde la revisión de los aspectos estratégicos y financieros. La primera parte del ejercicio consiste en un autodiagnóstico institucional, y a partir de él, se espera que planteen algunas propuestas de acción institucional que sean factibles a corto, mediano o largo plazo. Por favor anoten su autoevaluación en el respectivo espacio del cuestionario y sus propuestas en papelógrafos para exponer a la plenaria."*

El subgrupo estudió los siguientes componentes:

- Componente estratégico
- Componente financiero
- Componente estructural y cultural

---

<sup>1</sup> Ramírez, Ileana. Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en el INA. Guía para la reflexión y la formulación de propuestas. Programa Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos, Formujer, Convenio INA/BID. Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Junio, 2001.

## **Componente estratégico**

| <b>Algunas preguntas importantes...</b>  | <b>En el INA podríamos...</b>   |
|--|---|
| 1. ¿Existe una visión estratégica en la institución en materia de género?  | Sí existe. Hay planes para completar la capacitación y sensibilización atendiendo prioritariamente a talleres públicos donde existe la población femenina en mayor desventaja.  |
| 2. ¿Cuál es el alcance de la estrategia?   | Toda la institución: estudiantes, instructores, jefaturas (mandos medios y superiores).   |
| 3. ¿Estamos jugando ajedrez o tirando los dados? ¿La estrategia orienta nuestra acción?                                    | Jugando ajedrez.  |
| 4. ¿Existe una estrategia explícita para institucionalizar el enfoque de género?   | Sí.   |
| 5. ¿Cuáles han sido las características del proceso de definición de estrategias de género en la institución?              | INA-BID. Participativo y estructurado.  |
| 6. ¿Se han identificado factores críticos para el éxito?   | Resistencia, legislación, jornadas parciales, licencia para paternidad, rotación/sustitutos, polivalentes, trabajo por tarea, compartir el mismo puesto de trabajo a distancia. |
| 7. ¿Quiénes participan en ese proceso?   |   |
| 8. ¿Los aspectos de género son considerados factores claves de éxito?  |   |
| 9. ¿Cómo se definen las prioridades de género en el proceso de formulación de la estrategia de género en el INA?           |   |
| 10. ¿Existe un sistema de evaluación gerencial de las estrategias institucionales con indicadores de género?               |   |
| 11. ¿Existen mecanismos para incorporar periódicamente a las estrategias nuevos planteamientos y requerimientos de género? |   |

## **Componente financiero**

| <b>Algunas preguntas importantes...</b>  | <b>En el INA podríamos...</b>                        |
|--|--|
| 1. ¿Cómo están asignados los recursos financieros en la institución?   | Bien.  |
| 2. ¿Existen recursos asignados para institucionalizar el enfoque de género?  | Sí.  |
| 3. ¿Cuál es el porcentaje, son suficientes esos recursos, se les da un uso óptimo?   |  |
| 4. ¿Quién y cómo se toman las decisiones sobre la asignación de recursos para el trabajo en género?  | INA-BID. Gerencia General.                           |
| 5. ¿Cuáles son los criterios y prioridades que rigen la asignación de los recursos financieros?  | Técnico, S.G.T, Gerencia General = Avaladores y P.E. |
| 6. ¿Cuál es el origen de los recursos para el área de género, existe algún tipo de condicionamiento?   | Presupuesto.<br>No.                                  |
| 7. ¿Cuál es el porcentaje asignado en el presupuesto institucional al trabajo de género, son suficientes esos recursos, se les da un uso óptimo? |  |

## **Componente estructural y cultural**

| <b>Algunas preguntas importantes...</b>   | <b>En el INA podríamos...</b>   |
|---|---|
| 1. ¿Cuál es la estructura administrativa de la institución?   |   |
| 2. ¿Cuál es la forma en la que la institución desde el punto de vista de la estructura organizativamente, ha asumido la institucionalización del enfoque de género?             |   |
| 3. ¿Existe dentro de la institución el clima organizacional adecuado para la institucionalización del enfoque de género?  | Sí, pero con resistencia.   |
| 4. ¿Los procedimientos administrativos favorecen la institucionalización del enfoque?   | Hay problemas. Se debe continuar la revisión, ubicar y corregir los procesos administrativos. |
| 5. ¿Cómo se establece la asignación de actividades y responsabilidades en materia de género y la articulación entre ellas?  | INA - BID articulan con autoridades superiores.   |
| 6. ¿Se ha promovido una unidad específica responsable de la incorporación del enfoque, se ha dado la integración del enfoque a las políticas centrales en combinación de ambas? | Sí.   |
| 7. ¿Cuál es el nivel jerárquico que se le ha dado a la unidad específica?   | Asesoría de la Mujer.   |
| 8. ¿Cuenta la estructura organizativa con mecanismos claros de coordinación horizontal y vertical?  | Sí, pero existe resistencia.  |
| 9. ¿Han existido resistencias a la institucionalización del enfoque de género, de dónde surgen, por qué motivos y cómo se han enfrentado?                                       | Legal, legislativo, cultural y administrativo.  |
| 10. ¿La estructura y la cultura organizativa de la institución favorecen u obstaculizan los procesos participativos para el trabajo de género?                                  |   |
| 11. ¿Hasta qué punto la estructura organizativa favorece las políticas transversales de género?   | Favorece.   |

## Recursos Humanos

Para el subgrupo 3. Recursos Humanos, se entregó la siguiente consigna:

*"A ustedes les corresponde la revisión de los aspectos relativos a Recursos Humanos. La primera parte del ejercicio consiste en un autodiagnóstico institucional, y a partir de él, se espera que planteen algunas propuestas de acción institucional que sean factibles a corto, mediano o largo plazo.*

*Por favor anoten su autoevaluación en el respectivo espacio del cuestionario y sus propuestas en papelógrafos para exponer a la plenaria."*

### **Componente de Recursos Humanos**

| <b>Algunas preguntas importantes...</b>   | <b>En el INA podríamos...</b>   |
|---|---|
| 1. ¿Existe un perfil de los recursos humanos que tiene la institución en términos de su preparación profesional?                      | Sí, el Manual Descriptivo de Cargos y Puestos.  |
| 2. ¿Existe una política de personal (rotación, estabilidad, composición de recursos) por sexo y por especialidad?                     | No por sexo. El puesto define la especialidad.  |
| 3. ¿Cuentan con un programa de incentivos y equidad salarial acorde con la labor que se realiza?                                      | El salario es uniforme para ambos sexos. La equidad está sujeta a las políticas del Servicio Civil. |
| 4. ¿Se aplican criterios de género en la selección y contratación del personal?   | Con base en el currículum formal (currículum oculto).   |
| 5. ¿Existe alguna política interna de desarrollo de las capacidades del personal?   | Estudio determinación de necesidades, base para el desarrollo.                                      |
| 6. ¿Esta política considera la diversidad étnica, étnica y de género?   | Punto de vista profesional.   |
| 7. ¿Hay posibilidades financieras de actualización y capacitación del personal o de contratación de personal especializado en género? | Artículo 162. Asesoría de la Mujer.   |
| 8. ¿Se establece como requisito en los términos de referencia del personal el manejo del enfoque de género para su trabajo?           | No.   |

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 9. ¿Qué porcentaje del personal tiene experiencia y conocimiento en el trabajo de género?   | Mínimo.                             |
| 10. ¿Existe una evaluación del desempeño que contemple aspectos relativos al enfoque de género?   |                                     |
| 11. ¿Hay acceso a un banco de especialistas en género que puedan asesorar a las diferentes áreas en la incorporación de enfoque de género en su actividad específica? | Asesoría de la Mujer.<br>INA - BID. |

## Componente de Educación y Capacitación

| Algunas preguntas importantes...   | En el INA podríamos...  |
|--|---|
| 1. ¿Existen programas de educación y capacitación a nivel institucional, de qué tipo?  | 1. Técnica (núcleos)<br>2. Administrativa<br>3. Profesionalización  |
| 2. ¿Cuáles son los objetivos de la capacitación?   | Contar con el personal idóneo según las especificaciones del manual.  |
| 3. ¿La capacitación que se brinda aborda aspectos personales y de desarrollo humano o técnicos instrumentales?                                 | De los dos.   |
| 4. ¿Dónde se origina la propuesta de capacitación? ¿Quiénes participan en su definición?   | Estudio determinación de necesidades.<br>Servidor - Jefaturas - Desarrollo - J. D. - Aplicación.  |
| 5. ¿La capacitación se ha trabajado como un proceso o como un conjunto de actividades?   | Proceso de desarrollo. Se planifica.  |
| 6. ¿Para qué sirva la capacitación? ¿Se evalúan sus resultados? ¿Cuáles han sido los obstáculos? ¿Se han aplicado medidas correctivas?         | Tener un recurso humano eficiente y eficaz.<br>Sí, se evalúan los resultados.<br>Los obstáculos y las medidas competen a Proceso de desarrollo de Recursos Humanos.   |
| 7. ¿A quién está dirigida la capacitación?   | Todos los funcionarios del INA. Comentario: Las personas llevan los cursos, pero no están motivados porque no hay opción de ascenso o aplicación de lo aprendido.   |
| 8. ¿Se ha fortalecido las capacidades del personal para analizar y proponer soluciones?  | Temor a asumir responsabilidad por lo que dice o propone.   |
| 9. ¿Existen alianzas internas o externas con otras organizaciones para la capacitación y la educación?   | CECADES (Servicio Civil)<br>Contraloría General de La República   |
| 10. ¿Qué se ha hecho en capacitación en relación con género? ¿Quién y con qué objetivo? ¿A quién se ha capacitado? ¿Qué logros se identifican? | INA - BID ha brindado capacitación con el objetivo de incorporar el enfoque de género a la actividad del INA (instrumentos).<br>Se ha capacitado a Jefaturas, asesores, formadores.<br>Se identifica una apertura al enfoque de género. |
| 11. ¿La capacitación ha posibilitado algún cambio de actitud frente al trabajo con el enfoque de género?                                       | Compromiso para que la información sobre género baje a los subalternos.   |

Estrategias:

1. Incorporación de capacitación de género en el Manual para todas las clases.
2. Incorporar el enfoque de género en el Estudio de Determinación de Capacitación Anual.

## Implementación y Acciones de Comunicación

Para el subgrupo 4. Implementación y Acciones de Comunicación, se entregó la siguiente consigna:

*"A ustedes les corresponde la revisión de los aspectos de la fase de Implementación (sección VI de la lista de cotejo) y acciones de comunicación. La primera parte del ejercicio consiste en un autodiagnóstico institucional, y a partir de él, se espera que planteen algunas propuestas de acción institucional que sean factibles a corto, mediano o largo plazo. Por favor anoten su autoevaluación en el respectivo espacio del cuestionario y sus propuestas en papelógrafos para exponer a la plenaria."*

### **Componente de Comunicación**

| <b>Algunas preguntas importantes...</b>   | <b>En el INA podríamos...</b>   |
|---|---|
| 1. ¿Cuál ha sido la visión o el enfoque de comunicación que se ha utilizado en la institución?                                    | Establecimiento de una Política Institucional de Comunicación con Enfoque de Género.  |
| 2. ¿Cuáles son los objetivos de la comunicación en el INA?  | Divulgar el quehacer institucional en concordancia con la orientación de las autoridades superiores.  |
| 3. ¿Esos objetivos incluyen aspectos de género?   | Actualmente se está desarrollando.  |
| 4. ¿Cuáles son los mecanismos de comunicación interna y externa en el INA?  | Interna: Boletín Interno y Asesoría a otras dependencias.<br>Externa: Medios de comunicación colectiva.                                     |
| 5. ¿Los mecanismos externos promueven la igualdad de oportunidades y la equidad de género como áreas de compromiso institucional? | Sí, quienes tengan interés.<br>Vídeos institucionales.  |
| 6. ¿Los mecanismos internos promueven la igualdad de oportunidades y la equidad de género como áreas de compromiso institucional? | Sí, el boletín contempla lenguaje de género.  |
| 7. ¿Cuáles espacios y mecanismos formales e informales de comunicación interna pueden fomentar actitudes favorables al género?    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicaciones escritas internas.</li> <li>- Divulgación en los medios de comunicación.</li> </ul> |
| 8. ¿Fluye la información sobre el acontecer de la institución en los diferentes niveles?  | El Boletín va dirigido a toda la comunidad del INA.   |
| 9. ¿Qué tipo de recursos técnicos existe para facilitar la comunicación?  | Correo electrónico.   |

|   |   |
|---|---|
| 10. ¿Cómo se vincula el equipo técnico con el resto de la institución para trabajar la comunicación?  | Por proyectos, objetivos y el Plan Anual Proactivo.         |
| 11. ¿Qué tipo de materiales se producen y con qué objetivos?  | Boletín, vídeos, reportajes para radio y tele, despleables. |
| 12. ¿Al producir materiales informativos se toma en cuenta el enfoque de género?  | Se hace todo lo posible.                                    |
| 13. ¿El lenguaje verbal y el lenguaje visual favorecen la participación igualitaria de mujeres y hombres?                                       | Sí, lenguaje escrito, fotografías y vídeos.                 |
| 14. ¿Se toman en cuenta el contexto y valores culturales para producir información?   | Sí.   |
| 15. ¿Se validan los materiales antes de ponerlos al servicio de la población interlocutora?   | No.   |
| 16. ¿Existen mecanismos para evaluar la comunicación a nivel institucional y su incidencia en el acceso de mujeres en la formación profesional? | No.   |

## Investigación

Para el subgrupo 2. Investigación, se entregó la siguiente consigna:

*"A ustedes les corresponde la revisión de los aspectos relativos a la investigación (sección VI: Fase de Investigación de la lista de cotejo). La primera parte del ejercicio consiste en un autodiagnóstico institucional, y a partir de él, se espera que planteen algunas propuestas de acción institucional que sean factibles a corto, mediano o largo plazo. Por favor anoten su autoevaluación en el respectivo espacio del cuestionario y sus propuestas en papelógrafos para exponer a la plenaria."*

### **Lista de cotejo 1: Enfoque de género en investigación**

|   |   |
|---|---|
| <b>Personas que realizan estudios poseen formación en género</b><br><br>1. La actitud no negativa hacia el enfoque de género se manifiesta en alguna conducta observable: sugieren el tema, proponen incluir el enfoque en la investigación, manifiestan querer aprender más, se observan entusiastas con el tema, reflexionan conscientemente sobre él, etc. | No se ha hecho una investigación con enfoque de género.<br><br>a. Enfoque de género: no presente desde el principio.<br>b. Imposible recuperar información.<br>c. Conocer detalladamente. |
| 2. Han participado en formación formal sobre género.  |   |
| 3. Se han preparado en forma autodidacta.<br><br><i>Cualitativamente, la primera es más importante que las dos siguientes.</i>  |   |
| <b>Estudios consideran la particular situación de hombres y mujeres.</b><br><br>4. Al diseñar la investigación (justificación, objetivos, etc.) se hace explícita la intención de aplicar el enfoque de género,   | No  |

|  |                              |
|--|------------------------------|
| de comparar situación de hombres y mujeres, de investigar uno u otro sexo con perspectiva de género, etc.)   |                              |
| 5. La intención explícita se concreta en una metodología acorde: en lo posible con el personal investigador es de ambos sexos; informantes se buscan de ambos sexos, etc.  | No                           |
| 6. La metodología se concreta en instrumentos de investigación acordes: a. Preguntas o ítemes obligan a mirar la situación particular de cada sexo, b. Los instrumentos se prueban previamente, c. Se corrigen los instrumentos. | No                           |
| 7. Al analizar los datos cuantitativa y cualitativamente, se presenta la situación general, diferenciando situación de hombres y mujeres.<br><br><i>Cualitativamente resultan fundamentales los ítemes 6 y 7</i>                 | No, o falta de estadísticas. |

**Lista de cotejo 2: Enfoque de sectores desfavorecidos en investigación**

|   |           |
|---|-----------|
| <p><b>Mujeres de sectores desfavorecidos se han definido como población prioritaria o meta</b></p> <p>1. En el equipo investigador hay claridad manifiesta sobre cuáles son las poblaciones prioritarias.</p>   | <p>Sí</p> |
| <p>2. El equipo investigador conoce razones de por qué las mujeres de sectores desfavorecidos son población prioritaria.</p>  |           |
| <p><b>Se cuenta con datos sobre características de participantes</b></p> <p>3. El centro de formación posee información actualizada sobre las características de su población en términos sociodemográficos: sexo, edades, distribución geográfica y económica.</p> |           |
| <p>4. El perfil de población participante se revisa periódicamente con el personal ejecutor para adecuar metodologías y acciones pertinentes.</p>   |           |
| <p>5. Se cuenta con datos al menos muestrales, que permitan identificar obstáculos y facilidades para capacitarse en el INA.</p>  |           |
| <p><b>Se estudian necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres de sectores desfavorecidos.</b></p> <p>6. Los estudios de demanda y mercado, incluyen la investigación sobre espacios formativos y laborales para</p>   |           |

|   |  |
|---|--|
| mujeres de sectores desfavorecidos.   |  |
| <p>7. Se investigan no sólo áreas tradicionalmente femeninas sino otras áreas de innovación tecnológica o alta demanda.</p> <p><i>Cualitativamente son muy importantes el 2, 4, 5 y 7</i></p> |  |

Recomendar:

- Área de Investigación: dirigir capacitación a estas personas para hacer ver la importancia de la información (corto - mediano plazo, FORMUJER).
- Realizar algunas experiencias implementando desde el planteamiento de la investigación.
- Bases de datos.
- Análisis diferenciados por sexo.
- Plantear alternativas a instituciones que apoyan.

### 3.7 Cierre y evaluación

Las personas participantes evaluaron el primer día de trabajo mediante la expresión de sus opiniones en cuanto a:

- ¿Qué sentí?
- ¿Qué aprendí?
- ¿Qué hice? y,
- ¿Qué propongo? (Ver página siguiente)

## — Aprendí

- Que en el INA se han dado pasos por conseguir la igualdad de oportunidades. Que hay aspectos donde se debe trabajar y es factible hacerlo.
  - Aprendí mejor la aplicación práctica del enfoque de género.
  - La mujer tiene triple jornada.
  - Diferencias individuales.
- Aprendí sobre género, es mi primera experiencia
- Que las mujeres pedimos más indicaciones. Que la toma de decisiones desde una misma puede propiciar relaciones más igualitarias.
- Que debo analizar mis decisiones considerando más el enfoque de género.
  - Debo ampliar el conocimiento para plantear investigaciones con enfoque de género.

## / Sentí

- / Complacencia al sentir que los presentes nos identificamos con la Teoría del Género.
- / Reafirmo cada vez más que es una necesidad que los procesos se vean diferenciados por sexo para determinar.
- / Es emocionante ver cómo hay personas tan interesadas.
- / Comprensión.
- / Medios de comunicación manejan enfoque de género desvirtuado.
- / Alegría al saber que este tema permite abrir caminos y facilitar mejores condiciones de apertura a la población femenina.
- / Necesidad de continuar aprendiendo más sobre el enfoque de género.

## ✂ Hice

- ✂ Tuve mucha participación.
- ✂ Mi trabajo con dedicación y entusiasmo porque el tema se enfocó adecuadamente.
- ✂ Procesar información y reforzar conceptos.
- ✂ Compartir visión con compañeros y compañeras que no siempre se tiene oportunidad de hacerlo.
- ✂ Trabajo en equipo.
- ✂ Análisis de la realidad nacional en torno al enfoque de género.
- ✂ Propuestas al Manual Descriptivo.



## Propongo

- N Más actividades creativas.
- N Más puntualidad. Más participación de los presentes.
- N Dinámicas para quitar el sueño.
- N Definición de estrategias a nivel institucional en torno al enfoque de género.
- N Que se haga capacitación por grupos de trabajo interrelacionados.
- N Incluir en próxima capacitación un poco de lenguaje no sexista.
- N Cómo poder realizar procesos de investigación con enfoque de género y cómo poder introducir el enfoque de género.
- N Un mayor despliegue de concientización del tema de género.

## 4. Segundo Día

### 4.1 Actividades introductorias

Para iniciar el segundo día del taller, la facilitadora leyó algunas de las sugerencias que las personas participantes realizaron en la evaluación del día anterior. Se incluyeron actividades más dinámicas y creativas atendiendo los comentarios de las personas.

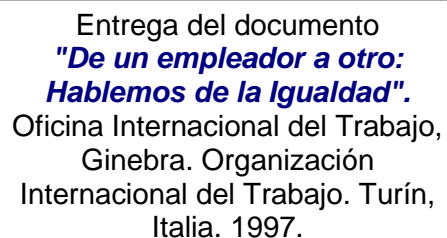
### 4.2 Ejercicio de creatividad: "La historia inconclusa"

El ejercicio consistió en construir una historia colectiva a partir de los relatos de cada participante y partiendo de una primera frase indicada por la facilitadora. A continuación se presenta la historia construida colectivamente

*"Había una vez un INA... que estaba abierto a hombres y a mujeres, pero las mujeres sólo accedían a carreras tradicionales porque pensaban que las disciplinas no tradicionales las podían hacer ver como marimachas. Pero debido a un proceso de sensibilización y concientización las mujeres empezaron a matricularse en opciones de formación no tradicionales. Poco a poco se fue generando un intercambio de roles tanto para mujeres como para hombres. Luego, apareció el Programa INA - BID que hizo actividades de capacitación para conocer temas importantes como la situación de desfavorecimiento que enfrentan algunas mujeres. Diferentes áreas del INA generaron políticas con perspectiva de género en las que antes no existían. Entonces resultó que las instancias se unieron por un mejor desarrollo del ser humano con equidad de género".*

Comentarios de las personas participantes en relación con el ejercicio:

- Se ha logrado identificar la necesidad de mejorar la institución en el tema de género.
- La historia es procesual, no se puede garantizar el final.
- No es un proceso fácil.
- Dependemos unos de otros.
- Los involucrados en el proceso deben tener conocimiento del tema.
- A pesar de estar en condiciones de presión, la historia se generó de manera creativa.
- La historia se puede cambiar para mejorar.



Entrega del documento  
**"De un empleador a otro:  
Hablemos de la Igualdad".**  
Oficina Internacional del Trabajo,  
Ginebra. Organización  
Internacional del Trabajo. Turín,  
Italia. 1997.

### 4.3 Charla del señor Alvaro Cedeño con el tema "El desempeño de mujeres y hombres en el trabajo"

El señor Alvaro Cedeño ha sido autor de varios artículos sobre las empresas y los aspectos fundamentales para su desempeño eficiente y eficaz en una sociedad competitiva. Además, publicó en el periódico La Nación un texto en el cual refiere la importancia del componente femenino en el trabajo. En esta charla, el señor Cedeño expuso algunas ideas en torno al desempeño de las mujeres y hombres en el trabajo desde su observación personal y con base en sus percepciones que le ha generado el tema.

Según el señor Cedeño, el desempeño de hombres y mujeres en el trabajo es diferente. Tanto hombres como mujeres tienen formas distintas de apropiarse del conocimiento. La polémica de que las mujeres sienten y los hombres razonan encuentra algún sustento en una explicación biológica: el cerebro de hombres y mujeres es físicamente distinto.

Lo anterior implica que las mujeres cuentan con una visión más amplia de las situaciones, pueden manejar varias actividades y pensamientos de manera simultánea; es decir, están más capacitadas para analizar amplios panoramas. En el caso de los hombres el pensamiento es más lineal, por lo que se encuentran mejor capacitados para analizar una situación a la vez y dedicarse a una actividad en particular antes de pasar a otra diferente.

Ambas formas de adquirir el conocimiento y de ejecutar las acciones son igualmente valiosas.

En el criterio del charlista, las mujeres ejecutan un trabajo más ordenado y esto puede deberse, en parte, a la forma en que ellas enfrentan la vida. Por lo general, las mujeres deben asumir varios roles y jornadas de trabajo que las hacen más ordenadas y cumplidas con las obligaciones. Por otra parte, muestran mayor efectividad y creatividad en el desempeño de sus funciones laborales. Asimismo, las mujeres presentan mayor resistencia a los trabajos monótonos.

Una de las paradojas de estos tiempos es el increíble desarrollo tecnológico que tenemos frente a la poca cantidad de felicidad que obtenemos.

Según las observaciones del señor Cedeño, los hombres suelen ser más participativos que las mujeres; aunque requieren de mayor instrucción y abandonan con mayor frecuencia las actividades que resultan permanentemente difíciles.

Existen aprendizajes culturales que han limitado el desarrollo humano de los varones. En esta sociedad se privilegia al "varón ideal", que responde a las características de inteligencia, astucia,

seguridad, valentía, etc... Lo anterior implica que muchos hombres no desarrollan capacidades de expresión de sentimientos o se vean intimidados ante la espontaneidad. Es así como la expresión del temor, de la inseguridad o la aceptación de capacidades "promedio" como la inteligencia se convierten en presiones cotidianas que impiden un desarrollo más integral de la persona.

Resulta de suma importancia la ruptura de paradigmas en relación con el desempeño de los roles tradicionales de hombres y mujeres. Esto es parte de una liberación de

ataduras que se han venido transmitiendo de generación en generación.

En el marco de los paradigmas predominantes en cuanto a la labor de hombres y mujeres en el trabajo, el charlista apuntó que el ejercicio del poder se percibe como una condición de la masculinidad. Es por ello que cuando en las organizaciones se habla de jefaturas no se piensa en mujeres, sino en hombres, como algo "natural". Por otro lado apunta que cuando algún hombre ve ignorada su autoridad se produce una hipersensibilidad, se hiere el amor propio, porque no se respetó la jerarquía. En otras palabras, los hombres son más agresivos en cuanto a la defensa de su ejercicio del poder.

Otra característica que el autor percibe en los hombres es la testarudez, un "rotundismo" de que las cosas están buenas o malas. En cambio, ubica que la compasión con la cual se relaciona a las mujeres brinda mayores posibilidades de negociar y de cambiar rumbos. También opina que en ocasiones el carácter femenino no encaja en empresas de alto carácter combativo, pues la competencia obliga a las personas a ser más agresivas, aspecto que se considera más cercano a los hombres. El señor Cedeño rescata la importancia de la flexibilidad del cambio de estrategias en las organizaciones de aprendizaje, pues esto disminuye la vulnerabilidad a la frustración por metas no alcanzadas.

El expositor mencionó que las empresas deben poner atención a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener ventajas.

Es indispensable reconocer que esta sociedad ha estado dominada por los hombres, lo cual debe cambiar para beneficio de todos los seres humanos. Las mujeres han vivido con "resortes de desarrollo"

comprimidos, con un cielo raso de vidrio

que les impide avanzar dentro de la organización. Si no se abren espacios para que las mujeres participen, se irán con muchas soluciones para la casa.

Si de la estructura organizativa se trata, apunta el charlista, ésta debe modificarse para que el ejercicio de una autoridad militar se destierre y dé paso a una forma más participativa en el desempeño organizacional. Se debe terminar con la cultura de guerra y dar oportunidad a una cultura organizacional de cooperación.

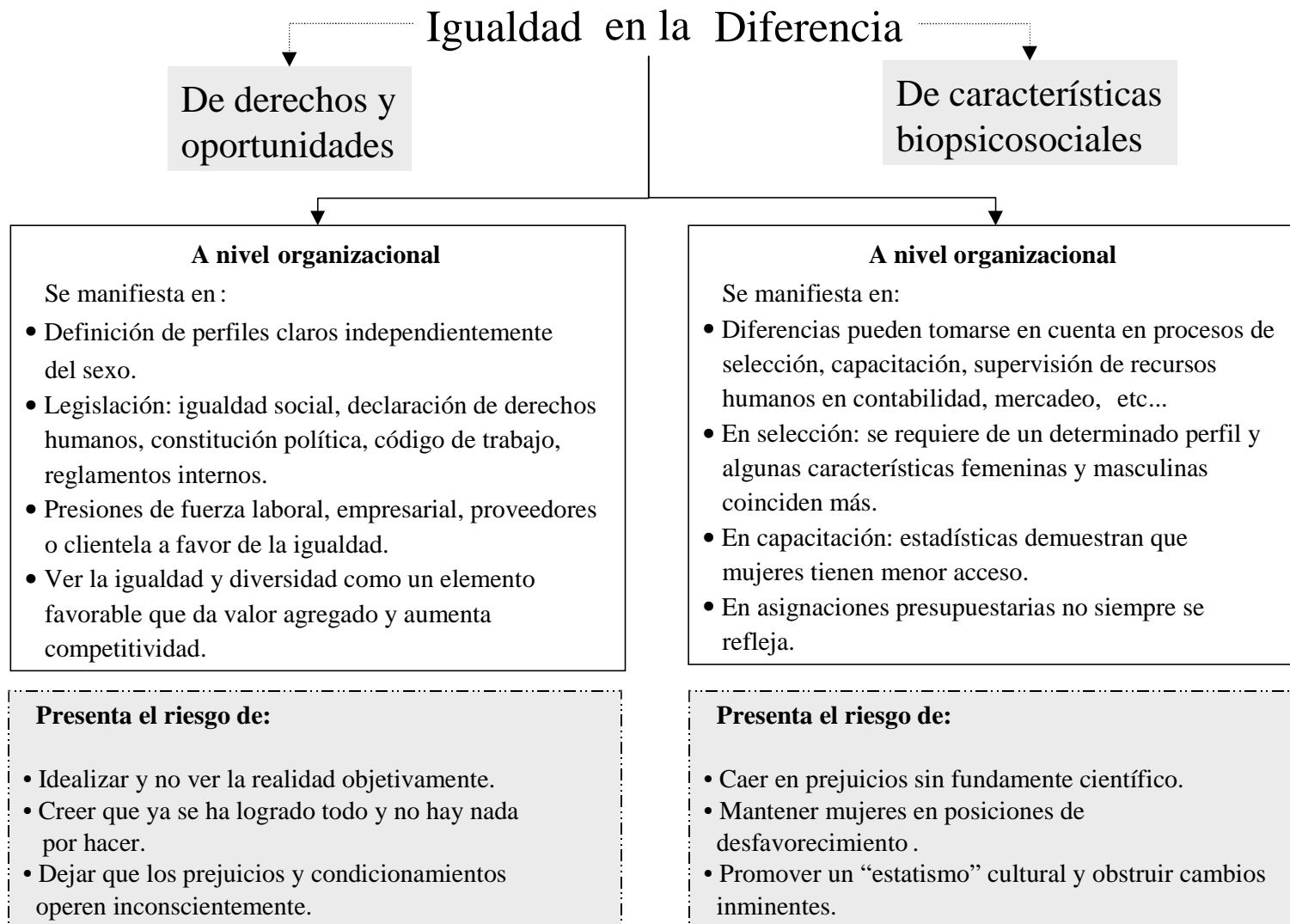
#### **4.4 Presentación del esquema "Igualdad en la Diferencia"**

La facilitadora explicó un esquema que presenta las manifestaciones de la aplicación del enfoque de género a nivel organizacional. Dicho esquema se presenta a continuación.

Una vez me regalaron esta frase:

*"Eduque a su hija para que nunca tenga que pedir perdón por tener éxito".*

Cuando aplicamos el Análisis de Género encontramos:



## 4.5 Cierre del taller

Como parte de la finalización de la actividad, las personas participantes expresaron algunas propuestas personales e institucionales para ser ejecutadas en relación con el tema de Género en la Formación Profesional.

Coordinar con Formujer para que el personal de la Unidad tenga mayor conocimiento de cómo aplicar el lenguaje de género. Continuar la coordinación con el proyecto Información, Orientación e Intermediación de Empleo.

Identificación: Tener la opción institucional para involucrar más el área legal en el esfuerzo institucional por la teoría de género. Lograr esto a través de concienzar a la comunidad INA mediante instrumentos idóneos.

Aplicar más de género en nombramientos, siempre y cuando se dé interés por parte de oferentes.

Incluir a los compañeros en la toma de decisiones. No permitir hasta donde sea posible que el "currículum oculto" propicie una escogencia para determinada clase de puesto.

Investigación de causas de la no participación con enfoque de género.

Tratar de sensibilizar a las personas que tengo a mi alrededor.

Apoyar toda iniciativa orientada a procurar la igualdad de oportunidades para las personas.

Estar atenta en el trabajo que realizo, en la interacción con las personas que lo hago, a llamar la atención en aspectos que se pueda integrar el enfoque de género.

Utilizar lenguaje no sexista en toda información que salga de la Asesoría de la Mujer.

Tratar de llevar más a la práctica (de manera analítica) en la vida cotidiana, laboral y familiar el enfoque de género.

Hacer un estudio de seguimiento a personas egresadas con enfoque de género.

Mejorar la coordinación con el Programa de la Mujer. Participar en más actividades en dónde se hable de género en la FP.



#### **4.6 Sugerencias de las Jefaturas Administrativas escritas en la "Hoja Síntesis".**

1. Se ha avanzado, pero falta trabajar sobre la conducta humana (prejuicios y estereotipos) más difícil porque es inconsciente.
2. En sí misma FP no ha sido y no debe ser excluyente, pero hay aspectos que deben ser mejorados: introyección de nuevos valores, ajustes al currículum, políticas sostenibles en el mediano y largo plazo, adoptar nuevos paradigmas sociales, espacios de reflexión.
3. Aún se requiere mayor información para hacer más efectiva la expresión escrita y verbal. Ampliar más sobre sectores desfavorecidos, cómo superar el desfavorecimiento (no siempre se cuenta con personal especializado), estrategias para modificar ingreso.
4. FP debe ser igualitaria y comprensiva por los actores sociales, activos y pasivos.
5. Tomar conciencia de diferencias bio-psico-sociales y cómo atender con los recursos disponibles. Reforzar concepto de estrategias de atención.
6. Situación actual en FP en relación con el género es resultado de un proceso que involucra múltiples aspectos no todos conscientes. Para conseguir abordar integralmente conscientes del impacto de nuestra propia visión del género. Considerar todo el proceso y otras instancias externas al INA.
7. Enviar más material escrito.
8. Al centrarse en los participantes tener claro conceptos como sexo, género, teoría de género, tomando en

cuenta factores bio-psico-sociales. En el caso del INA tener claro que el trabajo debe ser conjunto y no aislado. Cómo aplicar teoría de género en administración, por ejemplo en captación de recursos humanos.

9. Tomar en cuenta teoría de género desde los niveles decisorios para mejorar el acceso a la FP de personas desfavorecidas. Conceptualizaciones de primera fase sientan bases para un lenguaje común institucional. Personalmente interesa conocer experiencias de otras instituciones: sus avances y herramientas.
10. Tener conciencia de que existen diferencias biopsicosociales entre hombres y mujeres que condicionan la incursión en la FP y que deben tomarse en cuenta para dar las oportunidades para que hombres y mujeres realicen sus sueños a nivel social, laboral y personal.

#### **4.7 Sugerencias de las Jefaturas Administrativas escritas en la boleta de "Opiniones"**

- Balancear el concepto hacia los dos sexos.
- Entregar material escrito en el momento del análisis, ayuda a introducir los conceptos.
- Como Jefaturas debemos de mostrar una perspectiva correcta al tratar asuntos de género.
- Ampliar y resaltar más estrategias de acción.
- Mayor grado de profundidad.
- Procurar que los participantes permanezcan a tiempo completo en el taller.