



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos

Con el apoyo de



Suecia
Sverige



Guía de orientaciones y recomendaciones transversales de género en la metodología IMESUN





Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *Guía de orientaciones y recomendaciones transversales de género en la metodología IMESUN*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220430187 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/GJBO3238>

AGRADECIMIENTOS

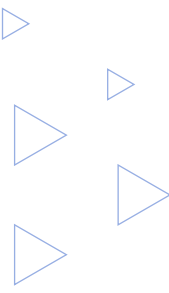
Esta publicación se basa en un análisis realizado por Mónica Cortés Yepes para la OIT. Contó con la revisión técnica de María Olave y Alejandra Paez del Proyecto Lazos. La corrección de estilo fue realizada por Paola Yerovi y el diseño, por Fiorella Fiestas. Se agradecen los comentarios de Andrea Morales.

Esta publicación cuenta con el apoyo de la Embajada de Suecia, a través de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) en el marco del Proyecto Lazos “Brindar a las personas refugiadas y migrantes de Venezuela acceso a trabajo decente en los países de acogida de América Latina y el Caribe” (RLA/21/09/SWE). Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas de la OIT o de Asdi, y la mención en el mismo de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de Suecia los apruebe o respalde.

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.



Índice

Primera parte	4
Presentación	5
Aspectos generales del Programa IMESUN	7
Glosario	8
Enfoque ecológico de género	13
Segunda parte	17
Nivel macrosocial	18
Momento de aprendizaje 1	18
Dinámica de evaluación del nivel macrosocial	22
Nivel colectivo-relacional	23
Momento de aprendizaje 2	24
Momento de aprendizaje 3	28
Momento de aprendizaje 4	30
Momento de aprendizaje 5	35
Momento de aprendizaje 6	38
Momento de aprendizaje 7	41
Dinámica de evaluación del nivel social-relacional	43
Nivel individual-familiar	44
Momento de aprendizaje 8	45
Momento de aprendizaje 9	49
Momento de aprendizaje 10	51
Dinámica de evaluación del nivel individual-familiar	63
Bibliografía	64

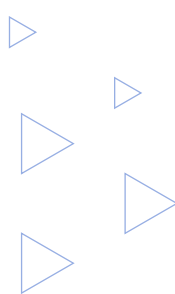
A series of blue-outlined triangles of various sizes are arranged vertically along the left margin of the page, some pointing right and some pointing left.

Primera parte

La primera parte de este documento contiene cuatro secciones que buscan dar cuenta del Programa IMESUN¹ (Inicie y Mejore su Negocio), de los mandatos de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de los conceptos de apoyo para la lectura de este documento.

1. Presentación
2. Aspectos generales del Programa IMESUN
3. Glosario
4. El enfoque ecológico de género

¹ Se puede consultar más sobre el Programa IMESUN en *Promoción del emprendimiento*



1. Presentación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) busca impulsar oportunidades para que todas las personas puedan acceder a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. En ese sentido, el concepto de trabajo decente implica la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

En cuanto a la igualdad de género, la OIT apunta a cuatro objetivos estratégicos: promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, crear más empleo y oportunidades de ingresos para las mujeres y hombres, mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social, y fortalecer el diálogo social. Al respecto, el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 establece que “la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo son cruciales para concretar la visión de la OIT de trabajo decente para todos”, además de hacer especial énfasis en las situaciones de crisis y de recuperación (OIT 2022a: 7).

El mandato de género de la OIT, se fundamenta esencialmente en los conceptos de la igualdad entre mujeres y hombres, y en la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en los mercados de trabajo. En ese sentido, a nivel global, cualquier acción que emprenda la OIT para favorecer el trabajo decente debe contemplar las consideraciones de género, es decir, integrar el enfoque de género en todos los ámbitos, incluidos los programas de formación a personas emprendedoras, como el Programa Inicie y Mejore Su Negocio (IMESUN).

En este contexto, se presenta la ***Guía de orientaciones y recomendaciones transversales de género en la metodología IMESUN***. Su finalidad es reforzar la integración del mandato de género para que el equipo de Master Trainers (formadores principales del Programa) y de facilitadores puedan fortalecer sus capacidades de formación. Esto implica la apropiación del enfoque de género en la estrategia para crear más y mejores empleos que contribuyan a la sostenibilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas en los países en vías de desarrollo.

IMESUN integra lineamientos de género, los cuales se resumen en los siguientes siete puntos presentados en esta Guía:

- Identificar las características, el contexto y las situaciones diferenciales vividas por las personas que reciben la formación, según el género, a fin de tomar decisiones informadas y gestionar acciones específicas que contribuyan a cerrar brechas y patrones de desigualdades en el acceso a trabajo decente y digno.

- ▶ Examinar la posibilidad real de que las mujeres accedan a la formación en gestión empresarial en igualdad de voz respecto de los hombres para participar y expresar sus opiniones, y contribuir a la toma de decisiones.
- ▶ Priorizar las características del mercado, con especial énfasis en las necesidades, sectores y expectativas de las mujeres empresarias.
- ▶ Adaptar los horarios en los que se imparten las sesiones de formación para garantizar una mayor participación de mujeres empresarias y de facilitadoras, considerando las responsabilidades de cuidado que muchas de ellas asumen.
- ▶ Identificar los sectores empresariales en los que operan mujeres y hombres para dirigir el diseño de los productos.
- ▶ Identificar los negocios que están dirigidos por mujeres para acercar la inversión de capital.
- ▶ Conocer los aspectos básicos de las violencias basadas en género (VBG), sus manifestaciones, así como las líneas de atención y denuncia.

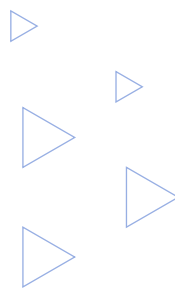
¿A quién está dirigida esta Guía?

Esta Guía está dirigida a los Master Trainers que integrarán el equipo de facilitadores del Programa IMESUN de la OIT. Está concebida para su uso en los ciclos de formación de facilitadores y en procesos de implementación con personas emprendedoras en los siguientes módulos: Genere su Idea de Negocio (GIN), Inicie su Negocio (ISUN), Mejore su Negocio (MESUN) y Expanda su Negocio (ESUN).

Con las orientaciones y recomendaciones que aquí encontrarán, los Master Trainers podrán reflexionar sobre el enfoque de género en el marco de la implementación del Programa IMESUN, además de consolidar aprendizajes que les permitan desarrollar habilidades de análisis desde esta perspectiva.

¿Cuáles son los objetivos de esta Guía?

- ▶ Incorporar el enfoque de género en los ciclos de formación de facilitadores, y en los procesos de implementación con personas emprendedoras con el fin de fortalecer la oferta de servicios de desarrollo empresarial dirigidos a quienes reciben IMESUN como mecanismo de gestión.
- ▶ Reforzar la integración del enfoque de género en las actividades de formación de los módulos Genere su Idea de Negocio (GIN), Inicie su Negocio (ISUN) y Mejore su Negocio (MESUN), diseñados para responder a cada etapa del desarrollo empresarial.
- ▶ Aplicar el enfoque de género presentado en esta Guía para que estos orienten de forma transversal todo el proceso de implementación del Programa IMESUN.



2. Aspectos generales del Programa IMESUN

Inicie y Mejore Su Negocio (IMESUN) es un programa de formación en gestión, con énfasis en la creación y mejoramiento de pequeñas empresas. Esta es una estrategia que busca generar más y mejores empleos para mujeres y hombres en el mundo, particularmente, quienes radican en países con economías en desarrollo.

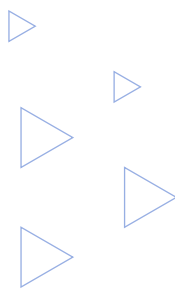
El Programa se desarrolla a partir de “un conjunto de componentes de formación interrelacionados y materiales de apoyo para pequeñas empresas que desean iniciar y hacer crecer sus negocios. Su objetivo es aumentar la viabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) con principios de gestión adecuados al contexto de países en vías de desarrollo” (OIT 2023a).

La OIT forma a organizaciones proveedoras de Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE) para que implementen, monitoreen, administren y financien el programa de formación; establezcan un sistema de formación sostenible en el país; y contribuyan al crecimiento económico sostenible y la generación de empleo (OIT 2023a).

Así, IMESUN tiene un doble objetivo: “Capacitar a los proveedores locales de SDE para ofrecer formaciones sobre la creación y mejora de empresas de manera eficaz e independiente, y capacitar a mujeres y hombres para que creen empresas viables, potencien la viabilidad de las empresas establecidas y, por esa vía, generen empleo de calidad para terceros” (OIT 2022b).

El Programa está estructurado a partir de cuatro módulos de formación independientes: i) Genere su Idea de Negocio (GIN), ii) Inicie su Negocio (ISUN), iii) Mejore su Negocio (MESUN), y iv) Expanda su Negocio (ESUN), diseñados para responder a cada etapa del desarrollo de la empresa.

Esta Guía se concentra en los tres primeros módulos.



3. Glosario

En las siguientes líneas, se presentan los principales conceptos que todo Master Trainer debe conocer para aplicar la metodología IMESUN con un enfoque de género en sus procesos de formación. La organización responde a criterios pedagógicos; en ese sentido, los términos se presentan de lo general a lo específico, priorizando la progresión del conocimiento antes que el orden alfabético.

Género

Hernández (2006) recurre a la antropóloga Marcela Lagarde, quien señala que “la categoría de género analiza la síntesis histórica que se da entre lo biológico, lo económico, lo social, lo jurídico, lo político, lo psicológico, lo cultural; implica al sexo, pero no agota ahí sus explicaciones”. Este concepto se puede entender como una construcción simbólica e imaginaria sobre los atributos asignados a las personas a partir de la interpretación social sobre ellas según el sexo asignado al nacer, expandiendo distinciones sociales, económicas, psicológicas, afectivas, jurídicas, políticas, entre otras.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS 2018) se refiere al género como una construcción social que explica las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

El concepto de género emerge para designar todo aquello que es construido por las sociedades para estructurar y ordenar las relaciones sociales entre mujeres y hombres (Hernández 2006). En ese orden de ideas, se debe entender como una categoría de análisis relevante tanto para mujeres como para hombres.

Mandatos de género

Conjunto de normas tácitas e interacciones sociales que, como individuos, aprendemos e interiorizamos a través de diferentes formas de socialización. Incluye todo lo que se nos enseña en instituciones educativas, el núcleo familiar, medios de comunicación, entre otros. Estos mandatos se consideran de género dado que este se concreta en una serie de mandatos que interiorizamos y hacemos nuestros, y establecen un estándar de lo que debe ser un comportamiento femenino en contraste de un comportamiento masculino (Lagarde citada en Hernández 2006).

Transversalización del enfoque de género

En el caso de esta Guía y considerando el enfoque ecológico de género, la transversalización es la estrategia que permite integrar el enfoque de género en los niveles macrosocial, colectivo-relacional e individual-familiar. En ese sentido, promueve el compromiso de todas las personas involucradas en el Programa de incluirlo en la implementación de las acciones de formación. En efecto, busca que el conocimiento de género y diversidad se incorporen en todos los niveles de formación y planificación del Programa.

Brechas de género

Conjunto de desigualdades existentes entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros. En suma, lo contrario a la igualdad de género.

Igualdad de género

Derecho humano fundamental establecido por la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Es esencial para alcanzar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Consiste en alcanzar igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas. Es un pilar necesario para lograr un mundo sostenible, pacífico, próspero, saludable y con mayores lazos comunitarios.

Sistema sexo/género

Características socioeconómicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionalmente atribuidos a mujeres y a hombres. En este sistema, el género se define por oposición al concepto de sexo concebido como un hecho biológico. El género es estrictamente identificado con el conjunto de significados que diferencian a mujeres de hombres: pasivo/activo, ama de casa/proveedor, privado/público, naturaleza/cultura, emocional/razonable, compasiva/competitivo. En contraste, el sexo refiere a los cuerpos de mujeres y hombres en tanto fijos, inmutables y naturales (Martínez 2012). En ese sentido, se puede decir que el concepto de *género* remite a *cultura*, mientras que *sexo biológico*, a la *naturaleza*.

Roles de género

Construcciones sociales que configuran los comportamientos, las actividades, las expectativas y las oportunidades que se consideran apropiadas para todas las personas en un determinado contexto sociocultural. En esta misma línea, el género también se refiere a las relaciones entre las personas y a la distribución del poder en esas relaciones (OMS 2018).

Estereotipos vs. roles de género

A partir de los conceptos anteriores y de acuerdo con Aguilar *et al.* (2012), se sostiene que comprender el género como una construcción sociocultural implica entender y reflexionar sobre los estereotipos y roles de género que contraponen lo femenino a lo masculino y establecen entre ellos un orden jerárquico. Esta jerarquización coloca lo masculino como superior, lo que deriva en relaciones de poder desiguales que imponen a las personas roles arbitrarios en función de su género.

Esto implica que reconozcamos y trabajemos en nuestros propios sesgos y comportamientos aprendidos. En efecto, al eliminar las expectativas basadas en género, se mitigan las desigualdades y se amplía la libertad de las personas para ejercer sus derechos. A continuación, se comparan los estereotipos de género con los roles de género, y se presentan ejemplos concretos que reflejan cómo estas construcciones se manifiestan en la vida cotidiana.

Estereotipos de género

Preconcepciones acerca de cómo deben ser las mujeres y los hombres sin considerar las habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales.

Ejemplos

Mujeres	Hombres
Visten de rosado	Visten de azul
Son del mundo del hogar	Son del mundo de los negocios
Son sentimentales	Nunca lloran
Son guiadas	Son líderes
Son frágiles	Son fuertes
Son histéricas	Son racionales

Roles de género

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas o exigencias sociales y subjetivas.

Ejemplos

Mujeres	Hombres
Se les enseña que su único rol es el tradicional, atender a su pareja, encargarse de labores domésticas y cuidado de familiares.	Se socializan solo como los encargados de proveer económicamente al hogar, sin considerar sentimientos, deseos u otras funciones.

Sesgo inconsciente y sesgo de género

Tendencia del cerebro humano a procesar información mediante atajos mentales, que permite tomar decisiones más rápidas, aunque puede conducir a juicios cuestionables. Este tipo de sesgo influye en la percepción del mundo y de otras personas, lo que se manifiesta como la aplicación de generalizaciones inconscientes e ideas preconcebidas, en lugar de usar parámetros cuantitativos o cualitativos objetivos.

Los sesgos inconscientes se pueden presentar en cualquier interacción social y en diversos ámbitos de la vida cotidiana. Por ejemplo, si alguna vez tenemos una mala experiencia al consumir cierto tipo de comida, es posible que, desde ese momento e inconscientemente, tratemos de evitarla. De manera similar, tendemos a desarrollar sesgos frente a determinados grupos o características. Uno de los más frecuentes es el sesgo de género.

Como se mencionó anteriormente, el enfoque de género muestra cómo las relaciones humanas están atravesadas por la construcción social y simbólica de las llamadas diferencias sexuales. Estas se expresan en el mundo a través de una relación jerárquica que coloca a los hombres en posiciones de dominio y a las mujeres en estados de dominación.

Esta relación —donde lo masculino es todo aquello que no es femenino y lo femenino es todo aquello que no es masculino— alimenta los sesgos de género. En ese sentido, previene a los hombres de participar de cualquier tipo de actividad o comportamiento que pueda ser considerado como femenino. Similarmente, aunque en menor medida, previene a las mujeres de adoptar comportamientos o funciones tradicionalmente designadas masculinas.

En las relaciones sociales, se producen sesgos de comportamiento que se expresan a través de normas y roles que deben ser cumplidos por mujeres y hombres. De esta manera, “los hombres se relacionan entre sí a partir de la observancia de códigos, prácticas, gestos y valores de la masculinidad; y las mujeres hacen lo propio, respondiendo a los códigos de las normas de género femenino” (Olivares e Incháustegui 2011). Generalmente, la razón puede ser el miedo al juicio social, o algún tipo de violencia o castigo, como el rechazo de familiares o amigos, e incluso, la pérdida de la vida misma.

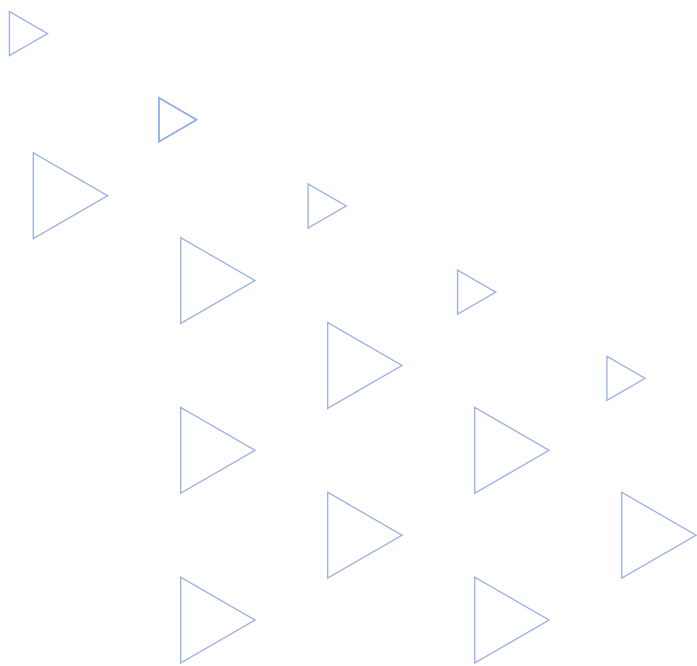
Tipos de sesgos inconscientes

A continuación, se presentan seis tipos de sesgos inconscientes:²

- ▶ **Sesgo de afinidad.** ¿Valoras mejor a una persona que comparte tu procedencia, creencias o aficiones? Si tienes una opinión más positiva de una persona que proviene de tu misma ciudad o país, que estudió en tu misma universidad, o que tiene pasatiempos similares a los tuyos, podrías estar presentando sesgo de afinidad.
- ▶ **Anclaje.** ¿Te has anclado a una opinión previa para juzgar comportamientos posteriores? ¿Eres de los que difícilmente cambia de opinión? Por ejemplo, si usas información previa de una persona para emitir juicios, podrías estar cometiendo un sesgo de anclaje, sobre todo si solo te fías de las primeras impresiones y no aceptas el cambio.

² Estas definiciones se elaboraron sobre la base de Banaji *et al.* (2003) y traducción propia de Harvard university (s. f.)

- ▶ **Metasesgo.** ¿Eres de los que dicen “Yo no tengo sesgos”? Si crees que no tienes sesgos, ya tienes varios, por ejemplo, creer que no los tienes. Este tipo de sesgo se manifiesta cuando creemos ser mejores que las otras personas o estar menos influenciados por los sesgos dada la concienciación con alguna causa o algún colectivo.
- ▶ **Sesgos demográficos.** Son los más comunes y los que más afectan al mundo laboral, pues están relacionados específicamente con el género y la edad. Por ejemplo, ¿has notado cuántas interrupciones involuntarias recibe una mujer en una reunión de trabajo? Esto estaría relacionado a un sesgo de género. Por otro lado, si crees que las personas adultas mayores pueden tener más dificultades de adaptación a nuevas tecnologías y herramientas, podrías estar presentando sesgo de edad.
- ▶ **Sesgo materno.** ¿Crees que las mujeres se preocupan más por construir una familia que por su carrera profesional? En efecto, la maternidad desencadena suposiciones falsas sobre el nivel de compromiso de las mujeres con sus negocios y desarrollos profesionales; incluso, en ocasiones, son vistas como menos competentes. Las estadísticas demuestran que, cuando las mujeres son madres (o solo tienen la intención de serlo), se reduce la percepción sobre su compromiso laboral.
- ▶ **Sesgo de belleza.** Son los más comunes y los que más afectan al mundo laboral, pues están relacionados específicamente con el género y la edad. Por ejemplo, ¿has notado cuántas interrupciones involuntarias recibe una mujer en una reunión de trabajo? Esto estaría relacionado a un sesgo de género. Por otro lado, si crees que las personas adultas mayores pueden tener más dificultades de adaptación a nuevas tecnologías y herramientas, podrías estar presentando sesgo de edad.



4.

Enfoque ecológico de género

Este enfoque busca entender a las personas y sus relaciones de género como una construcción social producto del entorno en el cual se desenvuelven, y no como un producto aislado de sus propias decisiones y convicciones. En ese sentido, permite concebir a las personas dentro del contexto en que habitan, entendiendo que cada una vive simultáneamente en un contexto individual-familiar, colectivo-relacional y macrosocial.

Como Master Trainers y facilitadores IMESUN, es fundamental entender este enfoque como la herramienta que permitirá conocer las dinámicas de género que atraviesan la vida de las personas desde su nivel más familiar hasta sus interacciones de negocios y emprendimientos.

Sobre el enfoque ecológico de género:

▀▀ Parte del supuesto de que, cotidianamente, cada persona está inmersa en una multiplicidad de niveles relacionales (...) donde pueden producirse distintas expresiones y dinámicas de género. Las personas, tanto hombres como mujeres, están rodeadas por factores de influencia, de los cuales aprenden comportamientos y actitudes. La violencia y las desigualdades de género se originan en los diversos niveles de la sociedad y contribuyen a formar y moldear los conceptos de género y estructura el sistema sexo-género. (Olivares e Incháustegui 2011)

Como bien lo han mencionado Olivares e Incháustegui (2011), en esta esfera, “se reúnen los factores de carácter más general, relativos a la estructura de la sociedad”. Estos pueden contribuir a favorecer un clima que incite o inhiba la sensibilidad frente a los temas de género, desarrollo de la empatía o, incluso, el respeto por los derechos de las mujeres, niños, niñas y personas de la comunidad LGTBIQ+. Por ejemplo:

▀▀ La impunidad; la posibilidad de adquirir armas fácilmente; la cultura de la ilegalidad; las relaciones o tratos corruptos con agentes de seguridad y de justicia, y la falta de respeto por las instituciones. Estas circunstancias se tornan en una especie de capital social negativo o anómico, al propiciar comportamientos colectivos proclives a la delincuencia o, cuando menos, a la desobediencia a la ley. (Olivares e Incháustegui 2011)

En este sentido, los factores de este sistema hacen referencia a la infraestructura nacional que respalda la igualdad de las relaciones de género en un determinado contexto. Sin embargo, también incluye las barreras y sesgos que dichas infraestructuras puedan reproducir: los medios de comunicación y las campañas de sensibilización; creadoras y creadores de contenido; las mujeres en posiciones de poder que puedan ser identificadas como interlocutoras o representantes de la incidencia de mujeres en grandes instituciones; o las mujeres que, por su carácter (por ejemplo, de migrantes), experimentan vulneraciones y desigualdades en el acceso a trabajo decente.

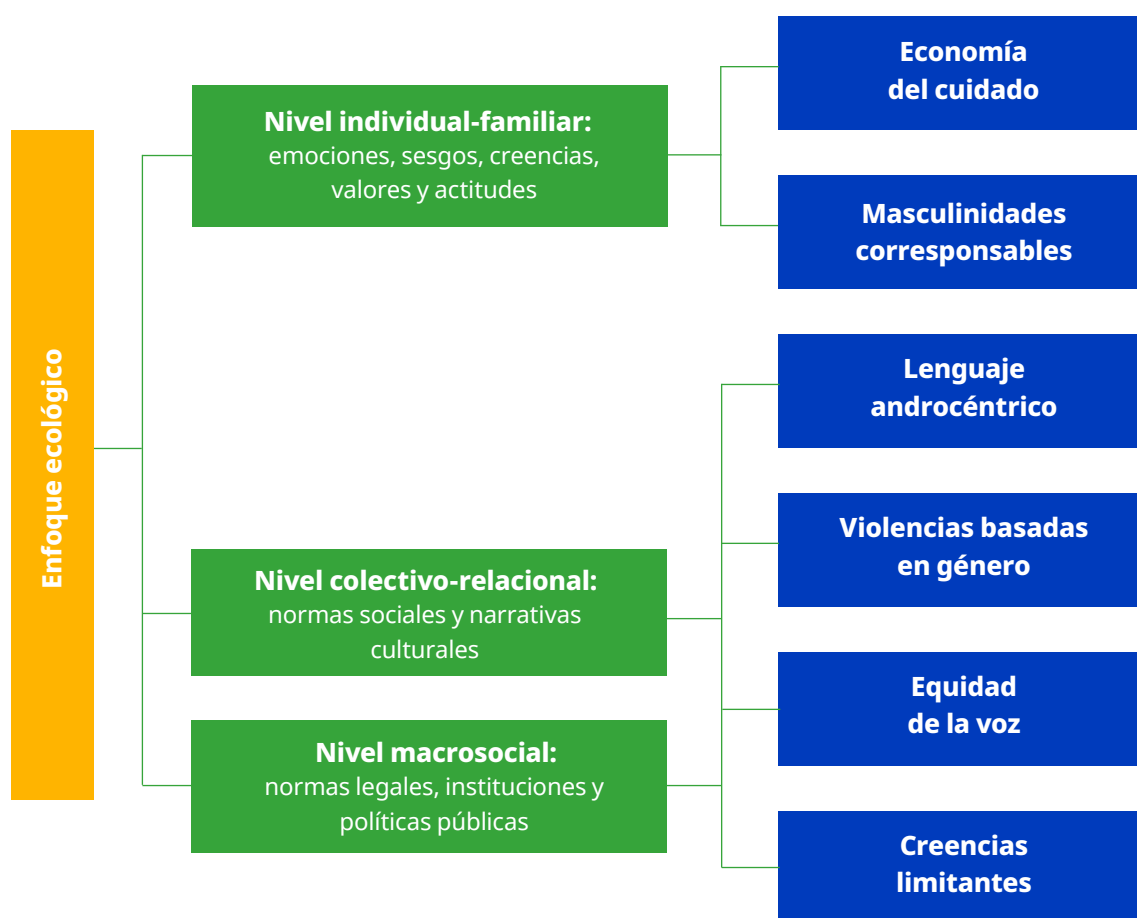
En el nivel social, nos preguntamos por estos factores:

- ▶ glorificación y aceptación de violencia hacia las mujeres o de la violencia en general;
- ▶ roles tradicionales de género que legitiman la superioridad de hombres sobre las mujeres;
- ▶ creencias religiosas y culturales, y normas sociales; y
- ▶ políticas de Estado, o falta de políticas y leyes, no cumplimiento de estas e impunidad, sanciones leves o inexistentes para los actos de violencia, que se pueden reflejar en discriminación, marginación, y falta de apoyo del sistema legal y judicial.

Así, se han identificado factores fundamentales que el equipo de facilitadores y Master Trainers debe considerar al iniciar su proceso de formación —y posterior implementación con emprendedoras y emprendedores—. Estos pertenecen a tres niveles de interacción social que experimentan la gran mayoría de personas en su vida diaria: individual-familiar, colectivo-relacional y macrosocial (véase gráfico 1).

- ▶ El **nivel macrosocial** contiene las normas legales, políticas públicas e instituciones que respaldan a gran escala la interacción humana.
- ▶ El **nivel colectivo-relacional** se refiere a las normas sociales y narrativas culturales a las que el individuo se encuentra expuesto comúnmente. Estas pueden reforzar o no las creencias personales presentes en el nivel individual-familiar, pero pertenecen a un nivel de interacción más comunitario, que trasciende la familia y conocidos más cercanos.
- ▶ En el **nivel individual-familiar**, se encuentran las emociones, sesgos, valores, creencias y actitudes que acompañan a los individuos en su vida cotidiana. Son factores que han sido internalizados desde su nacimiento, y que se refuerzan a través de interacciones personales, familiares y con conocidos más cercanos.

► **Gráfico 1. Estructura de los niveles del enfoque ecológico de género**

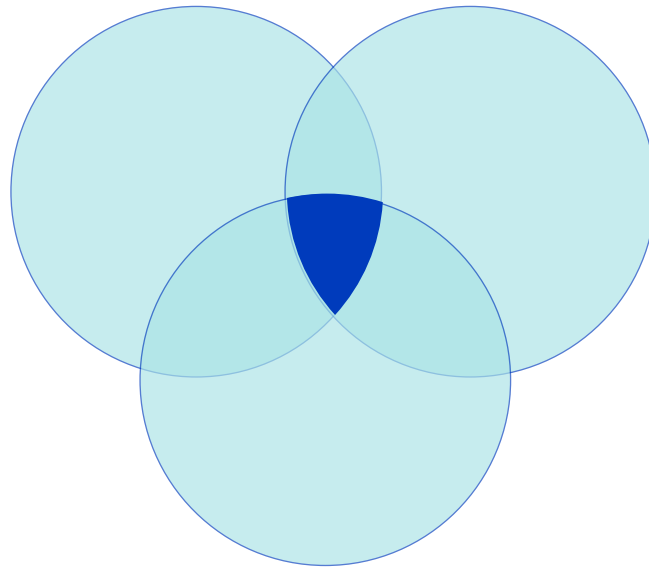


Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar a partir de las figuras anteriores, un aspecto fundamental del enfoque ecológico de género es la transversalidad. Esto significa que los niveles del enfoque no son aislados, ya que todas las personas se ven atravesadas por ellos en el tiempo. En efecto, reflexionamos sobre asuntos personales y familiares con los que nos relacionamos diariamente; así mismo, pertenecemos a una comunidad, y a un país o territorio en el que habitamos.

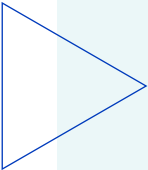
La metáfora de las piscinas es muy útil para explicar la idea de transversalidad. Al imaginar una serie de piscinas interconectadas, una piscina es el nivel individual-familiar; otra, el nivel colectivo-relacional; y la última, el nivel macrosocial. En el punto medio entre las tres, en el lugar de intersección, vive flotando cada persona; en la zona azul oscuro, se encuentran interconectados los tres niveles del enfoque ecológico de género (véase gráfico 2).

► **Gráfico 2. Transversalidad de los niveles del enfoque ecológico de género**



Fuente: Elaboración propia.





Segunda parte

La segunda parte de esta Guía contiene tres secciones de acuerdo a cada uno de los niveles y los momentos de aprendizaje asociados.

1. Nivel macrosocial

Momento de aprendizaje 1

2. Nivel colectivo-relacional

Momentos de aprendizaje 2-7

3. Nivel individual-familiar

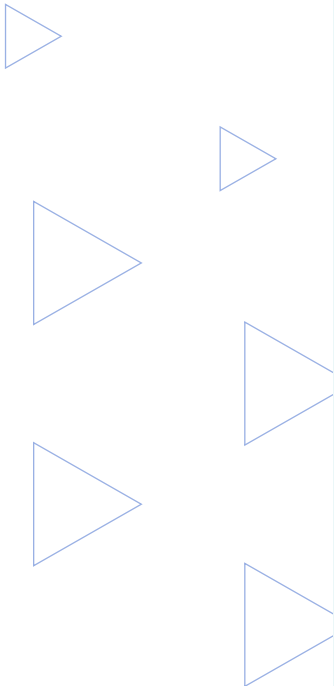
Momentos de aprendizaje 8-10

La metodología de trabajo del Programa está sustentada en el aprendizaje experiencial, el cual busca generar procesos reflexivos en torno al hacer. Para ello, nos apoyamos del enfoque ecológico de género, que se estructura en los niveles macrosocial, colectivo-relacional e individual-familiar. En ese sentido, se ha propuesto desarrollar talleres participativos para potenciar el encuentro de saberes y experiencias. Ello implica fortalecer la capacidad de escucha, respetar las diferencias y disensos, y también generar acuerdos y consensos sobre los temas. Con ese fin, la metodología plantea que el trabajo de los talleres participativos se organice en pequeños grupos para animar la participación y generar mayor confianza (Ministerio Público Fiscal de la República Argentina 2018).

Cada momento de aprendizaje propone los siguientes elementos:

- a) un título relevante al género y al emprendimiento
- b) un contexto
- c) un cuadro de implementación
- d) una actividad
- e) una reflexión

Cabe recordar que, debido a la transversalidad del enfoque de género, esta Guía concibe los momentos de aprendizaje de manera flexible de acuerdo al contexto en que se esté desarrollando la formación del Programa IMESUN. Por eso, al momento de estructurar el plan académico de formación del Programa, se recomienda analizar la Guía y seleccionar los momentos de aprendizaje considerados como convenientes dentro del plan de formación que se esté impartiendo.



1.

Nivel macrosocial

Este nivel se enfoca en el macrosistema, es decir, en el entretendido social en el que habitamos que, debido a los procesos de globalización, se extiende cada vez más a la región y al resto del mundo en general.

Para conocer si los factores de un contexto macrosocial específico están o no funcionando como soportes de la igualdad de género y la diversidad, es muy útil revisar las estadísticas (nacional, regional o global) relacionadas a violencia intrafamiliar, desempleo, casos de violencia de género, entre otros.

Momento de aprendizaje 1

a) Título: Brechas de género

b) Contexto

Conocer el contexto en que las emprendedoras y los emprendedores se desenvuelven es fundamental para que el equipo de facilitadores y Master Trainers desarrollen una visión del entorno sensible al género. Para ello, se propone un ejercicio de concientización usando el enfoque de género.

Así pues, entender el nivel macrosocial es comprender las realidades sociales de los territorios y las brechas de género que se pueden encontrar en ellas. Para el caso de Colombia, por ejemplo, se considera relevante conocer los siguientes datos estadísticos:

- ▶ **Tasa de Violencia Intrafamiliar.**³ Para el año 2022, tres mujeres cada hora eran víctimas de violencia intrafamiliar y 47 mil, en total (Procuraduría General de la Nación 2023). Para el 2023, la tasa de violencia intrafamiliar en el departamento del Norte de Santander se tradujo en un índice del 9,4 por ciento; en el Atlántico, 10,7 por ciento; en Antioquía, 13,4 por ciento; y en Cundinamarca, 15,2 por ciento (Así Vamos en Salud 2023).

³ La TVF se refiere al número de casos de violencia intrafamiliar reportados sobre el número total de la población de un lugar por cada 100 000 habitantes para un año dado en un determinado país.

- ▶ **Tasa de desocupación.** Para el mes de septiembre de 2023, la tasa de desocupación del total nacional fue 9,3 por ciento, lo que representó una disminución de 1,5 puntos porcentuales respecto del mismo mes en el año 2022 (10,7 por ciento). La tasa global de participación se ubicó en 64,2 por ciento, mientras que, en septiembre de 2022, fue 64,1 por ciento. Finalmente, la tasa de ocupación fue 58,3 por ciento, lo que representó un aumento de 1,0 puntos porcentuales respecto del mismo mes de 2022 (57,2 por ciento). (DANE 2023)
- ▶ **Jefatura de hogar.** En 2021, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (DANE 2022), se reveló que el 43,1 por ciento de los hogares colombianos tenían como jefa de hogar a una mujer. En particular, Bogotá y los departamentos de La Guajira, Santander, Arauca y Antioquia registraron las cifras más altas: en estos lugares, las proporciones oscilaban entre el 46 por ciento y el 51 por ciento.
- ▶ **Barreras para el emprendimiento.** Las mujeres migrantes enfrentan barreras para emprender en Colombia. Por ejemplo, se han encontrado dificultades para regularizar su situación migratoria y acceder a créditos que les permitan iniciar el negocio. Esto se debe a la incapacidad de proveer un historial crediticio previo homologable al sistema bancario colombiano, además de a la xenofobia que enfrentan las personas migrantes venezolanas:

▶ Tanto para extranjeros como para nacionales colombianos, uno de los puntos que define el monto de dinero que un banco puede prestar es el historial crediticio, lo cual es prácticamente imposible para una persona recién llegada de Venezuela. No obstante, las personas emprendedoras nacionales cuentan con un abanico de opciones mucho más amplio que las personas migrantes. (OIT 2023b)

Otra barrera para el emprendimiento, que comparten tanto mujeres colombianas como venezolanas, es la débil redistribución del tiempo dedicado a las labores no remuneradas de cuidado de las personas y trabajo doméstico: “Existen limitaciones intrínsecas en su disponibilidad de tiempo derivadas de su rol central como propietarias y operadoras de negocios, junto con las demandas asociadas con una distribución desbalanceada de trabajo” (OIT 2023b).

c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio durante las reuniones de formación de facilitadores. Si lo consideran pertinente, el equipo de facilitadores podrá también utilizarlo como herramienta en su ciclo de formación con las emprendedoras y los emprendedores.
Ciclo de implementación	Se recomienda que este ejercicio sea implementado preferiblemente durante la primera sesión de formación de facilitadores sin importar el ciclo que se esté impartiendo. Esto cumple con el requisito de transversalidad del enfoque de género; por lo tanto, podrá ser utilizado a conveniencia de la formación.
Duración del ejercicio (máximo 15 minutos)	Se recomienda: ▶ Dividir el grupo en equipos (no más de cuatro personas por equipo). Cada equipo adelantará, previo a la sesión, la parte investigativa de este momento de aprendizaje. ▶ Durante la siguiente sesión, se sugiere dedicar al menos 10 minutos para la exposición del trabajo en plenaria. Se anima a los Master Trainers y facilitadores a adaptar los ejercicios de acuerdo a su programa de formación. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, <i>post-its</i>, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán organizarse a través de salones o tableros virtuales.

d) Actividad

Con el fin de conocer tu entorno, elige uno de los siguientes indicadores:

- ▶ acceso a energía eléctrica
- ▶ porcentaje de violencia intrafamiliar/doméstica
- ▶ tasa de ocupación laboral
- ▶ tasa de informalidad laboral
- ▶ porcentaje de mujeres cabeza de familia (o jefatura de hogar)
- ▶ uso del tiempo: trabajo remunerado y no remunerado
- ▶ acceso a internet
- ▶ otro: ¿cuál?

Analiza los datos obtenidos a partir de las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Encuentras alguna brecha de género?
- ▶ ¿Consideras que la brecha de género encontrada (si la hay) puede tener algún impacto en la vida de las mujeres emprendedoras?
- ▶ ¿Consideras que la brecha de género encontrada (si la hay) puede generar alguna idea de negocio que supla una necesidad en el mercado o, por el contrario, limite la capacidad de emprender?

Nota 1: Considerar que los datos estadísticos presentados deben estar desagregados por sexo.

Nota 2: Generalmente, estas cifras se encuentran en las entidades de estadísticas nacionales de cada país. Para el caso de Colombia, se encuentran en www.dane.gov.co; para Perú, en www.inei.gob.pe; para República Dominicana, en www.one.gob.do.

Nota 3: Ajustar los indicadores de acuerdo al país de aplicación del proyecto.

Nota 4: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, *post-its*, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán organizarse a través de salones o tableros virtuales.

e) Reflexión

- ▶ Cada grupo elige una persona para que presente los datos investigados y las respuestas a las preguntas propuestas en plenaria.
- ▶ También en plenaria, se lleva a cabo una reflexión guiada por la o el Master Trainer sobre la importancia de conocer la población a la cual formará.

Dinámica de evaluación del nivel macrosocial: reflexiona sobre el Programa

Se recomienda conceder aproximadamente cinco minutos al final del programa de formación y de los talleres de refuerzo de conocimientos para reflexionar sobre los ejercicios seleccionados.

Como orientación para tal reflexión, se pueden orientar de las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Por qué crees que es importante comprender el contexto demográfico con enfoque de género?
- ▶ ¿Fue relevante analizar la información desagregada por sexo?
- ▶ Al desagregar la información por sexo, ¿identificaste alguna brecha de género?
- ▶ ¿Por qué es importante, como facilitadora o facilitador de IMESUN, considerar el enfoque de género y conocer las brechas de género?
- ▶ ¿Cómo puedes promover entre el equipo de personas emprendedoras la reflexión sobre el enfoque de género, y las desigualdades que enfrentan las mujeres y hombres que son parte de tu comunidad?

2.

Nivel colectivo-relacional

Este nivel hace referencia a aquello que consideramos parte de nuestra comunidad; es decir, lo que va más allá de nuestra persona y nuestra familia, pero que no alcanza el ámbito de generalidad del país o el planeta entero. Esto implica uno o más entornos en los cuales se producen hechos que afectan la posibilidad de llevar a cabo una empresa.

Consideremos el caso de una persona emprendedora que tiene una panadería. En su barrio, han aumentado los problemas seguridad y orden público; entonces, no pueden entrar los proveedores a entregar las materias primas necesarias para la producción. Ese problema de orden público conlleva una afectación directa de su negocio. En ese sentido, este nivel de problema es colectivo-relacional.

Veamos el caso de una persona emprendedora que tiene un negocio de distribución de almuerzos. Un problema de este nivel sería el posible surgimiento de una huelga de profesores en la escuela a donde asisten sus hijas e hijos. La persona emprendedora se vería afectada, pues no podría cumplir con las entregas, dado que tendría que quedarse en casa para cuidar a sus hijas e hijos, quienes no pueden asistir a la escuela porque los profesores no están laborando.

Este nivel colectivo relacional también permite comprender cómo factores normalizados de violencia de género a nivel comunitario pueden incidir en la operación de un negocio. Al respecto, Olivares e Incháustegui (2011) indicaron:

Se exploran los contextos comunitarios en donde se desarrollan los individuos y las familias, así como las relaciones sociales que se establecen en los vecindarios, el barrio, los ambientes escolares y laborales más próximos. Se trata de identificar las características de estos ambientes y determinar en qué medida estas pueden aumentar el riesgo de ocurrencia de actos violentos o fomentar la cultura de la violencia.

Por tanto, esta esfera colectivo relacional se enfoca en los factores aplicables a los entornos significativos para un individuo y su familia. En ese sentido, los terceros lugares favorecedores con los cuales cada persona y su núcleo familiar interactúan en su vida diaria contribuyen al desarrollo de su personalidad y de sus ideas de negocio: escuelas; trabajos; negocios; iglesias, u otras asociaciones espirituales o religiosas; el barrio en el que viven; parques, restaurantes y otros lugares que frecuentan.

Entre los factores a desarrollar del nivel colectivo-relacional, encontramos los siguientes:

- ▶ instituciones que toleran y normalizan la violencia y la desigualdad entre mujeres y hombres, como la violencia y el acoso en los negocios del barrio;
- ▶ actitudes y roles de género desiguales, como el trato diferencial en los colegios, o en los espacios laborales o de espiritualidad;
- ▶ programas de prevención insuficientes o muy alejados de las realidades de la comunidad
- ▶ relaciones de poder desiguales basadas en el género que desencadenan o refuerzan violencias de género dentro de las familias de la comunidad, en los ambientes laborales y educativos de los integrantes de la comunidad, etc.;
- ▶ lenguaje no incluyente e igualdad de la voz; y
- ▶ presencia de creencias limitantes y síndrome del impostor.

En este nivel colectivo-relacional, se desarrollan **seis momentos de aprendizaje** que versan sobre temas fundamentales del estudio de las relaciones sociales desde el enfoque de género.

Momento de aprendizaje 2

a) Título: Equilibrio en la comunicación escrita y visual

b) Contexto

El lenguaje es una expresión de nuestro pensamiento, además de un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinadas. En ese sentido, una comunicación equilibrada, asertiva e inclusiva fortalece la igualdad en los negocios.

El lenguaje claro e inclusivo implica una manifestación poderosa de respeto y proyecta el valor que se otorga al autorreconocimiento de las personas a partir de sus diferencias poblacionales y de género. Por esta razón, es necesario transmitir la información de forma clara y efectiva:



Que todas las personas gocemos de los mismos derechos y tengamos acceso a las mismas oportunidades. Sin importar el sexo, color de piel, etnia, creencias religiosas, las discapacidades, diferencias socioeconómicas, etcétera, todas las personas debemos recibir respeto y contar con las condiciones efectivas para el ejercicio de nuestros derechos. (Conavim 2017)

A través del equilibrio en la comunicación escrita y visual, buscamos representar, en igualdad de oportunidades, a las mujeres y los hombres. Por ejemplo, al contratar a una persona para un emprendimiento, las imágenes y palabras utilizadas al redactar la convocatoria son decisivas, ya que influirán en la manera como serán interpretadas por el público.

Por eso, animamos a las y los participantes del Programa IMESUN a utilizar siempre un lenguaje neutro en sus comunicaciones y seleccionar adecuadamente las imágenes en nuestros proyectos. Busquemos que estas incluyan una diversidad representativa de personas, particularmente mujeres y hombres en oficios y negocios en los que no estén altamente representados. Por ejemplo, al redactar un aviso para contratar personal, se debe utilizar lenguaje neutro; de lo contrario, podría perderse la oportunidad de reclutar a una persona altamente capacitada por no ser del género mencionado en el anuncio (véase gráfico 3).

► Gráfico 3. Nombres abstractos



Fuente: *¿Qué es el lenguaje incluyente y por qué es importante que lo uses?*, 2017

Equilibrar nuestra forma de comunicarnos, ya sea en medios orales, escritos o visuales, permite otorgar igual valor a todas las personas en tanto reconoce la diversidad de individuos que componen la sociedad y visibiliza a quienes participan en ella. De este modo, se busca forjar una sociedad integrada que promueva en todo momento la igualdad entre mujeres y hombres.

Una comunicación con enfoque de género es esencial en tanto cuestiona el uso del masculino gramatical para representar a todas las personas. En la lengua española, su aplicación como forma universal carece de justificación lingüística objetiva; más bien, responde a convenciones sociales que invisibilizan a las mujeres, así como a otros grupos históricamente excluidos: pueblos indígenas, personas de diversas

nacionalidades, edades, identidades de género, orientaciones sexuales, condiciones sociales y de salud, discapacidades, religiones, estados civiles o situaciones socioeconómicas. El lenguaje inclusivo reconoce esta diversidad, y promueve el respeto y la igualdad entre personas.

En ese sentido, es importante que las y los Master Trainers comprendan que el lenguaje inclusivo es una herramienta fundamental que deben implementar en sus procesos de formación, además de transmitir ese valor a las formadoras y los formadores con quienes trabajan.

c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio durante las reuniones de formación de facilitadores. Si lo consideran pertinente, el equipo de facilitadores también podrá utilizarlo como herramienta en su ciclo de formación a las emprendedoras y los emprendedores.
Ciclo de implementación del Programa IMESUN en el que se recomienda implementar	Se recomienda que el presente ejercicio sea implementado en la etapa ISUN. Este ejercicio cumple con el requisito de transversalidad del enfoque de género; por lo tanto, podrá ser utilizado a conveniencia de la formación.
Duración del ejercicio	Se recomienda dedicar al menos 20 minutos para el ejercicio: 7 minutos de trabajo en grupo, 7 minutos de exposición del trabajo en grupos y 6 minutos de reflexión por parte de la o el Master Trainer. Se anima al equipo de Master Trainers a adaptar y/o modificar los ejercicios de acuerdo con su propio programa de capacitación. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, <i>post-its</i>, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán separarse a través de salones o tableros virtuales.

d) Actividad

Fortalecer la comprensión sobre la importancia de una comunicación escrita y visual equilibrada desde un enfoque de género permite que las personas se sientan incluidas, por ejemplo, en el momento de la contratación.

- ▶ Dividir el grupo en equipos (no más de cuatro personas por equipo)
- ▶ En los grupos, deberán resolver la siguiente actividad:

Te encuentras formando un grupo de emprendedoras y emprendedores, y debes generar un espacio pedagógico para que el enfoque de género se incluya en la fase de formación de las 7P del Plan de Comercialización en la contratación del personal.

Analiza la imagen presentada y resuelvan en grupo:

- ¿Cómo escribirían esta convocatoria en lenguaje neutro o en lenguaje incluyente?
- ¿Qué imágenes considerarían incluir para que esta convocatoria sea más incluyente?
- A partir de este u otro cargo que consideren pertinente, diseñen su propia convocatoria con enfoque de género.

PLAN DE COMERCIALIZACIÓN		
Personas		
Posición	Criterios de contratación	Plan de capacitación
Diseñador	Diseñador creativo a tiempo parcial con conocimientos y experiencia en artes aplicadas	N/A
Vendedor de tienda	Alguien que es presentable, paciente y que posee buenas habilidades de comunicación	Capacitar al vendedor de tienda acerca del concepto del producto, estilos de vida respetuosos con el medio ambiente y servicio al cliente

Fuente: *Inicie Su Negocio - Manual*, 2016, p. 34.

e) Reflexión

- ▶ Cada grupo escoge una persona que expondrá en plenaria cómo convirtieron la convocatoria de contratación a lenguaje incluyente o lenguaje neutro.
- ▶ Se pedirá a cada grupo que busque en internet imágenes de convocatorias de personal sin lenguaje neutro corregidas por el grupo.
- ▶ Cada grupo debe elegir dos convocatorias que encuentren por internet y explicar por qué no contienen un equilibrio en la comunicación escrita y visual incluyente.
- ▶ La explicación sobre el lenguaje incluyente se expone en plenaria con la orientación de la o el Master Trainer.

Momento de aprendizaje 3

a) Título: Lenguaje incluyente en el personal contratado

b) Contexto

El lenguaje como expresión de nuestro pensamiento crea realidades y expresa, en muchos casos, un mercado laboral que se concibe desde el masculino como genérico en la expresión escrita y audiovisual. Fortalecer la capacidad de nombrar los cargos según las personas que los ocupan garantiza un componente de pertenencia y de transformación de la cultura desde el enfoque de género.

c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio durante las reuniones de formación de facilitadores. Si lo consideran pertinente, el equipo de facilitadores podrá también utilizarlo como herramienta en su ciclo de formación a las personas emprendedoras.
Ciclo de implementación del Programa IMESUN en el que se recomienda implementar	Se recomienda que el presente ejercicio sea implementado en la etapa ISUN.
Duración del ejercicio	Se recomienda dedicar al menos 20 minutos para el ejercicio: 10 minutos de trabajo en grupo, y 10 minutos de exposición del trabajo en grupos, y de reflexión por parte de la o el Master Trainer. Se anima al equipo de Master Trainers a adaptar y/o modificar los ejercicios de acuerdo a su propio programa de capacitación. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, <i>post-its</i>, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán separarse a través de salones o tableros virtuales.

d) Actividad

En el Plan de Comercialización del Manual ISUN, se encuentra un cuadro con la nómina de una empresa. Esta refiere a las necesidades y costos del personal. ¿Encuentran que este cuadro es incluyente y expresa adecuadamente la diversidad de mujeres y hombres que componen la empresa? ¿Qué podría mejorar con enfoque de género en este cuadro?

Analicen la imagen presentada y resuelvan en grupo:

¿Cómo reescribirían este cuadro en lenguaje neutro o en lenguaje incluyente?

NECESIDADES Y COSTOS DE PERSONAL				
Tarea	Competencias y experiencia necesarias	Realizado por	Paga mensual	Cotizaciones al fondo de pensión y al seguro médico
Gerente de Planta	Licenciado en comercio	Juan	\$900	\$90
Supervisor de Planta	Licenciatura en ciencias con un diplomado en administración	María	\$800	\$80
Asistente de Supervisor de Planta	Diplomado en ciencias veterinarias de una institución reconocida con tres años de experiencia	Miguel	\$450	\$45
Director de Comercialización	Diplomado avanzado en ventas y comercialización	Yohana	\$500	\$50
Chofer/encargado de mantenimiento en general	Licencia de conducir	Alex	\$250	\$25
Trabajadores a tiempo parcial	Certificado en agricultura orgánica	Trabajadores a tiempo parcial	\$3/hora	
Asistente de Ventas	Al menos un año de experiencia en la venta de abono orgánico a los agricultores	Marco, Mario	\$600	\$60
Número total de personal permanente		7	\$3,500	\$350
Costo total de personal por mes:				\$3,850

Fuente: *Inicie Su Negocio - Plan de Negocio*, 2016, p. 43.

Diseñen su propio cuadro de necesidades y costos de personal con lenguaje incluyente y enfoque de género.

e) Reflexión

- ▶ Cada grupo escoge una persona que liderará la exposición en plenaria del análisis del cuadro de necesidades y costos del personal.
- ▶ Se exponen los cuadros reescritos y los nuevos cuadros diseñados para explicar el análisis con lenguaje incluyente y enfoque de género.
- ▶ Si se considera pertinente, se recomienda que la o el Master Trainer acompañe la reflexión haciendo énfasis en la manera cómo cambiaron los cuadros y el impacto que esto puede tener en los negocios que se busca fortalecer.

Momento de aprendizaje 4

a) Título: Violencias basadas en género

b) Contexto

Las violencias basadas en género (VBG) engloban todos los actos que se infligen a las personas, como daños o sufrimiento físico, sexual o psicológico, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad. Estas prácticas tienen su base en las diferencias de poder entre mujeres, hombres y personas diversas, diferencias que se fundamentan en los roles, estereotipos de género y creencias arraigadas que tienden a desvalorizar lo femenino.

En este orden de ideas, es importante entender que, si bien las VBG pueden incluir distintos comportamientos, todas comparten las siguientes características:

- ▶ Todas las VBG son violaciones a los derechos humanos.
- ▶ Pueden ocurrir en público o en privado.
- ▶ Implican un abuso de poder o de fuerza, incluyendo el poder social, económico, político, de edad, o a través de la vulneración o abuso de otras características que limiten las opciones de la otra persona frente a la situación de violencia y aumenten la vulnerabilidad frente al abuso.

¿Por qué hablar de VBG en el ámbito de los negocios y emprendimientos?

Las VBG y expresiones como el acoso sexual y laboral en el espacio de trabajo tienen una raíz común: las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres que se expresan en discriminación y violencia en distintas formas y grados. Estas situaciones afectan a las mujeres trabajadoras y empresarias tanto para acceder al empleo, para permanecer en él y desarrollarse, como para iniciar y dar forma a sus propios negocios. Para ello, se requiere promover la tolerancia cero a las violencias y acosos basados en el género (Programa Regional de la Iniciativa Spotlight para América Latina *et al.* 2021).

Las personas emprendedoras y sus colaboradores son trabajadores. Como tales, se encuentran bajo la tutela de las leyes laborales del país donde se encuentren. Además, a nivel internacional, se acogen a las Normas Internacionales de la OIT, organización que ha desarrollado el Programa IMESUN.

Así pues, uno de los lugares donde se pueden presentar comúnmente las VBG es en el trabajo. Por esta razón las contemplan dentro de sus definiciones de acoso laboral y acoso sexual laboral. En el caso de la OIT, el Convenio 190 de 2019 se pronuncia sobre la relación que existe entre la violencia y acoso en el mundo del trabajo, e introduce la expresión de violencia y acoso por razón de género: “Violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado”.

La erradicación de las VBG en el ámbito de trabajo es un elemento fundamental en la protección de los derechos laborales, y central para la realización de los derechos de las mujeres y el logro de un desarrollo humano sostenible en línea con las aspiraciones que ha fijado la Agenda 2030. Aún más, es relevante hablar de VBG en el marco de IMESUN, porque, “además de una exposición desproporcionada a las vulnerabilidades intrínsecas de la migración, las mujeres en situación de movilidad se enfrentan a riesgos asociados con la violencia, el acoso sexual y laboral por razones de género, mayores desafíos para acceder al empleo formal y a menudo se ven obligadas a trabajar en la economía informal, lo cual limita su acceso al trabajo decente” (OIT 2023b).

Por esta razón, no solo es fundamental que existan programas como IMESUN, sino que estos cuenten con una aproximación y sensibilización a estas violencias y realidades, que pueden estar impactando las vidas de las facilitadoras y emprendedoras dentro del Programa.

Tipos de VBG

Estas son las diferentes expresiones de las VBG que las personas pueden llegar a enfrentar según la naturaleza del comportamiento violento que los confronta. Estas denominaciones no son excluyentes, pues una determinada situación puede involucrar varios tipos de VBG de manera simultánea (véase gráfico 4):

► Gráfico 4. Tipos de violencia basada en género

Violencia física

Toda conducta, que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico a las personas que trabajan en la organización.

Violencia psicológica

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima. Puede incluir amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, etc.

Violencia económica y patrimonial

La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetivos y/o instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

Violencia simbólica

La que, a través de patrones estereotipados, reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

Violencia sexual

Toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se pueden transformar en una situación de hostigamiento y/o acoso laboral. Es importante destacar que, si bien estamos abordando estas violencias desde el punto de vista laboral, relativo a los negocios y emprendimientos, estos pueden desarrollarse en cualquier ámbito de la vida de una persona: público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros.

c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio durante las reuniones de formación de facilitadores. Si lo consideran pertinente, el equipo de facilitadores podrá también utilizarlo como herramienta en su ciclo de formación a las y los emprendedores.
Ciclo de implementación del Programa IMESUN en el que se recomienda implementar	El presente ejercicio es de carácter opcional. Se recomienda implementarlo en la etapa ISUN o en los talleres de refuerzo de competencias. Además, cumple con el requisito de transversalidad del enfoque de género; por lo tanto, podrá ser utilizado a conveniencia de la formación.
Duración del ejercicio	Se recomienda dedicar al menos 20 minutos para el ejercicio: 7 minutos de trabajo en grupo, 7 minutos de exposición del trabajo en grupos, y 6 minutos de reflexión conjunta con la o el Master Trainer. Se anima al equipo de Master Trainers a adaptar y/o modificar los ejercicios de acuerdo a su propio programa de capacitación. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, <i>post-its</i>, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán separarse a través de salones o tableros virtuales.

d) Actividad

Las VBG se refieren a todos los actos que infligen a las personas daños o sufrimiento físico, sexual o psicológico, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad. Estas prácticas se basan en las diferencias de poder entre mujeres, hombres y personas diversas, las que se fundamentan en los roles, estereotipos de género y creencias arraigadas que tienden a desvalorizar lo femenino.

Eres formador de IMESUN y te encuentras impartiendo uno de los módulos. Muchos de tus estudiantes tienen la cámara abierta en una sesión de formación virtual, y notas que, en la casa de una de ellas, un hombre comienza a gritarle de manera violenta; luego, el hombre se acerca a ella, le jala el pelo, la levanta de la silla, y la retira de la formación con vejaciones y gritos. Todo esto sucede ante la mirada expectante de todas las personas asistentes a la sesión de formación virtual sincrónica. La agresividad contra la mujer se relaciona con la molestia de que estuviera tomando una clase virtual con algunos compañeros hombres.

¿Qué debe hacer la facilitadora o el facilitador en este momento?

- ☐ No decir nada y acabar la clase.
- ☐ Dar un minuto de respiro a las personas y seguir con los contenidos de la clase.
- ☐ Dar un minuto de respiro y hablar sobre lo sucedido para prevenir sobre las VBG.
- ☐ Ninguna de las anteriores.
- ☐ Haría algo diferente a lo planteado en las opciones.

e) Reflexión

- ▶ Cada grupo debe reflexionar sobre lo que haría frente al caso expuesto.
- ▶ Cada grupo escoge una persona que, en plenaria, lidere la exposición sobre el análisis de la respuesta escogida.
- ▶ Identifiquen las líneas de atención a las VBG en su país
- ▶ Al final, se llega a un acuerdo sobre lo que se debe hacer en estos casos, y la información sobre la oferta pública de prevención y atención.

Reflexión sugerida

En este ejercicio, no hay respuestas correctas. Es un ejercicio de sensibilización necesario, pues ninguna persona facilitadora está exenta de verse en la posición presente en el caso del ejercicio. Si bien las VBG nunca deberían permitirse, la realidad es que estas suceden todos los días sin importar el entorno, incluso en un programa como IMESUN.

Por ello, recomendamos dar siempre unos minutos para que las personas presentes, incluida la persona facilitadora, puedan recomponerse y recordar siempre a las y los asistentes la tolerancia cero a este tipo de acciones y actitudes, siempre con empatía, consideración y tacto hacia la persona afectada. Si esta se te acerca para hablar sobre lo sucedido, recuerda que, en la mayoría de países, existen rutas de atención para las VBG. A manera de ejemplo, puedes encontrar dicha ruta para los casos de Argentina, Colombia, Perú y República Dominicana.⁴

Momento de aprendizaje 5

a) Título: Igualdad de la voz

b) Contexto

Al igual que en la economía del cuidado, la voz de las mujeres, particularmente en el ámbito de los negocios, tiende a ser invisibilizada. Por ejemplo, en una entrevista para Forbes México, Ixchel Alcántara, directora regional para Latinoamérica y el Caribe de la organización WEConnect International, mencionó que “menos del 1 por ciento del gasto en contratos de las licitaciones que se realizan tanto en el sector público como en el privado se otorgan a empresas que pertenecen mayoritariamente a mujeres, lo que pone en evidencia lo invisibles que son para las cadenas de valor” (Valladolid 2022).

De acuerdo a un experimento social realizado por Snyder (2014), ejecutiva de una empresa tecnológica, las mujeres son interrumpidas tres veces más que los hombres. Durante 15 horas de reuniones, Snyder registró las interrupciones a mujeres y contó 314 interrupciones: dos tercios de ellas fueron de hombres. Esto significa que ellos interrumpieron dos veces más que ellas. Cuando los hombres interrumpían, el 70 por ciento de las veces era a una mujer, quienes representaban solo el 40 por ciento del grupo. Esto da muestra clara del desequilibrio aún presente en espacios de trabajo mixto, barrera para la igualdad de la voz que se conoce como *maninterrupting*.

Así, desde el enfoque de género, se prevé la sensibilización de facilitadoras y facilitadores frente a esta realidad que prevalece aún más en contextos particularmente vulnerables a los que se enfrentan las mujeres en situación de migración o de movilidad. Para evitar que esto suceda en los espacios de formación de IMESUN, recomendamos reforzar el conocimiento sobre igualdad de la voz.

⁴ Se puede consultar más sobre cada país en *Servicios para atender casos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar* (Perú), *Rutas de Atención de la violencia basada en el género* (Argentina), *Dirección Prevención y Atención a la Violencia* (República Dominicana) y la *Ley 1257 de 2008* (Colombia).

Teniendo en cuenta que, en IMESUN, se llevarán a cabo sesiones de acompañamiento individuales y grupales, es fundamental tener claridad en cuanto a estas recomendaciones y realidades. Particularmente, se debe entender que:

■ ■ Mientras las personas de sexo masculino se relacionan como iguales entresí, a partir de un eje horizontal basado en el contrato social —ciudadanía, derechos, privilegios, competencia de mercado, alianza o complicidad basadas en códigos comunes—, las mujeres son inscritas en un estatus y una jerarquía precontractual como iguales e intercambiables entre sí, pero subordinadas por el eje vertical frente a los hombres (...) bajo un estándar de obligaciones morales ubicadas en el mundo doméstico y no competitivo. (Olivares e Incháustegui 2011)

Por otro lado, una de las prácticas que experimentan en mayor medida las mujeres es el mansplaning. El término nace del ensayo *Men Explain Things to Me*, de Rebecca Solnit (2012), en el que relata una anécdota real de su vida en la cual un hombre intentó explicarle un libro de su autoría. Así pues, el término hace referencia a la falta de reconocimiento a la que se enfrentan las mujeres —solo por ser mujeres— y a la práctica común de los hombres de explicarles cosas, aun cuando ellos tengan menos conocimiento del tema.



c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio durante las reuniones de formación de facilitadores. Si lo consideran pertinente, el equipo de facilitadores podrá también utilizarlo como herramienta en su ciclo de formación a las personas emprendedoras.
Ciclo de implementación del Programa IMESUN en el que se recomienda implementar	Se recomienda que el presente ejercicio sea implementado en la etapa previa a la práctica de capacitación en la formación de facilitadores. Este ejercicio cumple con el requisito de transversalidad del enfoque de género; por lo tanto, podrá ser utilizado a conveniencia de la formación.
Duración del ejercicio	Se recomienda dedicar al menos 14 minutos para el ejercicio; 7 minutos de trabajo en grupo, 7 minutos de exposición del trabajo en plenaria. Sin embargo, se anima a las y los Master Trainers a adaptar y/o modificar los ejercicios de acuerdo a su propio programa de capacitación. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, <i>post-its</i>, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán separarse a través de salones o tableros virtuales.

d) Actividad

La igualdad de la voz es un aspecto relevante de los estudios de género porque permite evidenciar las barreras que experimentan las mujeres para demostrar sus talentos. El *maninterrupting* hace referencia a la práctica de algunos hombres de interrumpir a las mujeres muchas más veces de lo que lo hacen con otros hombres. El *mansplaining* se refiere a la barrera de igualdad de la voz de explicar conceptos a las mujeres en temas en los que ellas son competentes.

En grupos, vean uno (o los dos) siguientes videos para hacer un ejercicio de reflexión:

▶ <https://youtu.be/9soYj3O4Ud8>

▶ <https://youtu.be/PkpKn-Navsc>

e) Reflexión

- ▶ Como grupo, identifiquen en qué escenas o momentos específicos del video o los videos se hace evidente el fenómeno de *maninterrupting* o *mansplaining*.
- ▶ Cada grupo debe reflexionar sobre el video (7 minutos).
- ▶ Cada grupo escoge una persona que expondrá en plenaria el análisis del concepto de *maninterrupting* o *mansplaining*, y las escenas que desean resaltar (máximo dos escenas por grupo) (7 minutos).

Momento de aprendizaje 6

a) Título: Creencias limitantes

b) Contexto

Las creencias limitantes, así como el también llamado *síndrome de la impostora*, son algunas de las principales dificultades que las mujeres experimentan en su desarrollo personal en los negocios:

El hecho de que las mujeres sean superadas en número en cada situación las coloca en una posición donde a menudo se enfrentan a los estereotipos basados en el género (...) Las mujeres son demasiado duras, demasiado suaves, pero nunca justas. Lo que esto significa es que las mujeres son vistas como competentes o agradables, pero no como ambas. (Gillis⁵, citada en Chira 2017)

⁵ Deborah Gillis es presidenta y directora ejecutiva de Catalyst, empresa que trabaja para el avance de las mujeres. Se puede consultar más sobre su trayectoria en el siguiente enlace: <https://www.eeoc.gov/es/node/26046>.

Con el fin de empoderar a las formadoras y emprendedoras de IMESUN se requiere sensibilizar la metodología desde el enfoque de género para reconocer y combatir este tipo de creencias limitantes que puedan surgir durante las sesiones de formación y/o implementación con emprendedoras.

Las creencias limitantes suelen relacionarse también con el llamado síndrome del impostor. Este término fue acuñado por Pauline Clance por primera vez en 1978 al relacionarlo con el pesimismo defensivo (Fernández y Bermúdez 2000). Ambos son patrones de comportamiento que tienen en común la existencia de dudas acerca de la propia habilidad, miedo al fracaso y mantenimiento de unas bajas expectativas de resultado, a pesar de la existencia de historias de éxitos anteriores.

Generalmente, estas conductas provienen de dudas internas que aconsejan a las personas, particularmente a las mujeres, a no salir de su zona de confort. Entre los factores que generan que el síndrome lo experimenten en su gran mayoría mujeres, se encuentran las dinámicas familiares durante la infancia.

c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio durante las reuniones de formación de facilitadores. Si lo consideran pertinente, el equipo de facilitadores podrá también utilizarlo como herramienta en su ciclo de formación a las personas emprendedoras.
Ciclo de implementación del Programa IMESUN en el que se recomienda implementar	Se recomienda que el presente ejercicio sea implementado en un taller de refuerzo de competencias. Este ejercicio cumple con el requisito de transversalidad del enfoque de género; por lo tanto, podrá ser utilizado a conveniencia de la formación.
Duración del ejercicio	Se recomienda dedicar el tiempo que sea necesario para que cada persona en la capacitación tenga al menos un minuto para expresar su opinión. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, post-its, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán separarse a través de salones o tableros virtuales.

d) Actividad

El síndrome del impostor se refiere a la incapacidad de algunas personas para interiorizar y atribuirse éxitos y logros. Por el contrario, a las personas que sufren este síndrome les cuesta aceptar que sus éxitos y sus logros son fruto de su trabajo y talento, y lo perciben como basado en la suerte, la coincidencia, o el resultado de que alguien más inteligente y talentoso aportó al logro.

Realiza la prueba de síndrome del impostor de manera individual:

<https://www.psicoglobal.com/blog/tests-sindrome-impostor>

e) Reflexión

Se abre plenaria y, con espacio de un minuto, cada participante de la formación expresa cómo se sintió frente a sus resultados. Pueden orientarse de las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Te identificaste con el resultado?
- ▶ ¿Por qué consideras relevante comprender estas problemáticas en el Programa IMESUN?
- ▶ ¿Qué acciones podemos tomar para vencer temores y miedos frente a nuestras propias competencias?

Al finalizar, se da un espacio para que las y los facilitadores y Master Trainers presenten sus aportes.



Momento de aprendizaje 7

a) Título: Integrando el enfoque de género en ideas de negocio

b) Contexto

Como se anticipó en la introducción de la Guía, integrar el enfoque de género en los diferentes niveles de formación del Programa IMESUN implica identificar las características, el contexto y las situaciones diferenciales vividas por las personas de acuerdo a su sexo asignado al nacer. Solo así podemos tomar decisiones informadas, y gestionar acciones específicas para cerrar brechas y patrones de desigualdades en el acceso a trabajo decente y digno.

c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio durante las reuniones de formación de facilitadores. Si lo consideran pertinente, el equipo de facilitadores podrá también utilizarlo como herramienta en su ciclo de formación a las personas emprendedoras.
Ciclo de implementación del Programa IMESUN en el que se recomienda implementar	Se recomienda que el presente ejercicio sea implementado en la etapa GIN. Este ejercicio cumple con el requisito de transversalidad del enfoque de género; por lo tanto, podrá ser utilizado a conveniencia de la formación.
Duración del ejercicio	Se recomienda dedicar al menos 20 minutos para el ejercicio: 10 minutos de trabajo en grupo, 5 minutos de elaboración de diapositivas y 5 minutos de exposición. Se anima a las y los Master Trainers a adaptar y/o modificar los ejercicios de acuerdo con su propio programa de capacitación. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, <i>post-its</i>, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán separarse a través de salones o tableros virtuales.

d) Actividad

Integrar el enfoque de género significa usar los conceptos aprendidos a lo largo de esta Guía y aplicarlos a un caso de negocio.

- ▶ Divide a los estudiantes en tres grupos.
- ▶ Cada grupo escoge una idea de negocio para responder estas preguntas (10 minutos).
- ▶ Guíate de estas preguntas para integrar el enfoque de género en las ideas de negocios:
 - ¿En qué contexto desarrollaré mi idea de negocio?
 - ¿A qué público va dirigido mi producto o servicio?
 - ¿Soluciona o aporta a alguna de las problemáticas mencionadas en esta Guía?
 - ¿Puede incluir el enfoque de género un valor agregado a mi idea de negocio?
 - En mi idea de negocio, ¿tengo en cuenta la contratación de mujeres y en qué cargos?
- ▶ Cada grupo elabora una presentación que responda estas preguntas (5 minutos).

Idea de negocio 1

Andrés Eduardo tiene un emprendimiento de camisetas. Como parte de su idea de negocio, él contrata mujeres cabeza de familia para la confección de las prendas; además, imprime diferentes estampados en las mismas. Los estampados pueden ser comisionados por la persona que compre la camiseta con el diseño que desee. Sin embargo, Andrés Eduardo y sus colaboradoras también sacan colecciones periódicas con distintos motivos de acuerdo a la época del año o lo que esté de moda en el momento.

Idea de negocio 2

Laura, Jenny y Fanny son copropietarias en un emprendimiento de cultivo de papa. Ellas se encargan de plantar, cosechar y vender el tubérculo en el mercado local. En el transcurso de sus procesos de cosecha, se han dado cuenta de que la ergonomía de los equipos que utilizan para la fumigación ha sido diseñada para cuerpos estándar masculinos, por lo que son bastante grandes y pesados. Por esto, las tres mujeres, cansadas de un equipo de difícil manejo para ellas, los han modificado para una ergonomía adecuada para personas de tamaño más pequeño, lo cual les permite desarrollar el proceso con mayor facilidad.

Idea de negocio 3

Daniel y Paola tienen una empresa consultora en materia de emprendimiento. A partir de su experiencia y casos de éxito, se dedican a formar y orientar a otras personas que quieran emprender. Tienen especial énfasis en emprendedoras y emprendedores migrantes con los cuales trabajan para mejorar su calidad de vida y para que puedan iniciar negocios que ayuden a su sostenimiento. Daniel es un hombre transgénero y su esposa, Paola, lleva muchos años emprendiendo.

e) Reflexión

Reflexión guiada por la o el Master Trainer en plenaria (5 minutos).

Dinámica de evaluación del nivel social-relacional: reflexiona sobre el Programa

Se recomienda conceder aproximadamente cinco minutos al final del programa de formación y los talleres de refuerzo de conocimientos para reflexionar sobre los ejercicios elegidos de esta sección de la Guía.

Como orientación para tal reflexión, se pueden orientar de las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Por qué crees que es importante comprender la relevancia de un equilibrio en la comunicación escrita y visual con enfoque de género?
- ▶ ¿Fue relevante analizar las convocatorias de personal o la manera cómo se disponen los nombres de los cargos en la nómina de una empresa desde un enfoque de género?
- ▶ ¿Por qué es importante para ti, como facilitador(a) de IMESUN, tener en cuenta el enfoque de género desde la manera como nos comunicamos?
- ▶ Como Master Trainer o persona facilitadora IMESUN, ¿qué estrategia utilizarías para apoyar a una persona emprendedora en la cual has notado creencias limitantes como el síndrome del impostor?
- ▶ ¿Cómo potenciarías el talento de las personas emprendedoras a través del compromiso de garantizar la igualdad de las voces?

3.

Nivel individual-familiar

El nivel individual familiar es aquel que versa sobre lo que podríamos llamar las relaciones o interacciones en las que generamos cercanía, y que, por tanto, tendemos a percibir como más significativas. Por ello, este nivel permite una revisión sobre los roles de género aprendidos desde el primer canal de socialización: la familia.

En palabras de Olivares e Incháustegui (2011):

El primer plano es el individual, donde cuentan los factores biosociales que subyacen en la historia personal. En éste pueden considerarse características como la edad, el sexo, el nivel educativo, el empleo o los ingresos. Los factores de riesgo (...) situaciones de crisis individual debido a la pérdida de empleo, las frustraciones profesionales o el fracaso escolar. En el segundo plano, cuenta la relación de las personas con su medio ambiente inmediato, es decir, las relaciones más próximas en la familia de pertenencia, entre cónyuges o parejas, y entre quienes forman el grupo familiar y más cercano de amistades. Vivir en ambientes familiares violentos, sufrir agresiones de cualquier tipo o gravedad en la familia, o atestiguar la comisión.

En este orden de ideas, los factores del nivel individual son aquellos en los cuales se reflejan las percepciones, actitudes, sentimientos y sesgos internalizados sobre los roles de género que perpetúan las desigualdades resultado de dichos sesgos y las predisposiciones que causan.

En este nivel, reconocemos:

- ▶ comportamientos de hostilidad internalizados hacia emprendedoras mujeres y personas diversas
- ▶ violencia dentro de la familia de origen
- ▶ economía del cuidado y trabajo invisible
- ▶ masculinidades corresponsables

Cabe resaltar que, por la íntima relación que existe entre el individuo y su familia, de este nivel se desprende también el nivel familiar, razón por la cual hemos decidido tomarlos como un conjunto.

A continuación, presentamos algunos factores fundamentales propios del nivel familiar:

- ▶ reconocimiento, respeto y diálogo como las bases de la interacción con otros;
- ▶ roles frente al papel de los varones como autoridad en la familia (machismo);
- ▶ roles arraigados de las mujeres como única cuidadora y ama de casa (masculinidades no-corresponsables);
- ▶ reflexión frente a las violencias basadas en género: relaciones interpersonales que toleran la violencia de género;
- ▶ conflictos con la pareja por el poder y el control, modelos familiares que legitiman la violencia en el hogar; y
- ▶ conocimiento de rutas de atención y acceso a derechos.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, en este nivel (momentos de aprendizaje 8 y 9), se desarrollarán conceptualmente dos temas del estudio de las relaciones familiares desde el enfoque de género: la economía del cuidado y las masculinidades corresponsables.

Momento de aprendizaje 8

a) Título: las 5R de la economía del cuidado

b) Contexto

La economía del cuidado o economía invisible “hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado” (Gobierno de Colombia 2020). Este concepto es relevante en la vida de las mujeres latinoamericanas, y tiene un efecto real de oportunidades en todas ellas, especialmente las migrantes.

Comprender la desigualdad de uso del tiempo no remunerado que destinan las mujeres en el cuidado de las personas y en el mantenimiento del hogar es fundamental para una implementación exitosa del Programa IMESUN. Este tiempo de trabajo no remunerado destinado a labores de cuidado y del hogar suele estar desmedidamente a cargo de las mujeres en las familias tradicionales latinoamericanas.

Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad. Por eso, es relevante que facilitadores y Master Trainers comprendan esta desigualdad y sus repercusiones para que iniciativas tan valiosas como IMESUN se conviertan en verdaderas herramientas para las mujeres emprendedoras. Por ejemplo, el uso del tiempo es un elemento clave al emprender; en ese sentido, se deben considerar los avances de la OIT sobre cómo se distribuye el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado en el caso de las mujeres emprendedoras.

La OIT estima que cerca de 647 millones de personas en edad de trabajar prestan servicios no remunerados a tiempo completo al interior de sus hogares, trabajo realizado en su mayoría por mujeres. Estos servicios se enfocan en las labores de cocina, limpieza, ayuda a familiares, cuidado de personas, entre otros, y constituyen trabajo. Este trabajo no remunerado es invisible; es decir, pasa desapercibido, pero sin ello nuestras economías y sociedades no podrían funcionar (OIT 2019).

Con el fin de combatir dicha invisibilización, la OIT (2023c) establece como pilares de la economía del cuidado las siguientes 5R:

- ▶ **Reconocimiento:** valorar y visibilizar las tareas del hogar como verdadero trabajo.
- ▶ **Redistribución:** repartición equitativa de las cargas de cuidado al interior de los hogares y la sociedad en general.
- ▶ **Reducción:** de la cantidad del tiempo dedicado a las tareas domésticas por una sola persona.
- ▶ **Recompensar:** las labores de cuidado invisible, generando salarios dignos y condiciones de trabajo decentes.
- ▶ **Representación:** que las voces de las personas cuidadoras puedan ser escuchadas y sus contribuciones a la economía y sociedad valoradas. (Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado 2023)

Cada una de estas R representa una acción que se debe tomar para dignificar el trabajo de cuidado no remunerado, y alcanzar una mayor igualdad laboral dentro y fuera del hogar. Para el ejercicio propuesto, se analizarán únicamente las tres primeras R, las cuales pertenecen al ámbito individual-familiar.

c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio durante las reuniones de formación de facilitadores. Si lo consideran pertinente, el equipo de facilitadores podrá también utilizarlo como herramienta en su ciclo de formación a las personas emprendedoras.
Ciclo de implementación del Programa IMESUN en el que se recomienda implementar	Se recomienda que el presente ejercicio sea implementado en la etapa de GIN o ISUN, y considerarlo como un recurso extra de refuerzo. Este ejercicio cumple con el requisito de transversalidad del enfoque de género y podrá ser utilizado a conveniencia de la formación.
Duración del ejercicio	Se recomienda dedicar máximo 25 minutos para el ejercicio: 10 minutos de trabajo en grupo, 10 minutos de exposición del trabajo en grupos, y 5 minutos de reflexión guiada por la o el Master Trainer. Se anima al equipo de Master Trainers a adaptar y/o modificar los ejercicios de acuerdo a su propio programa de capacitación. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, post-its, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán separarse a través de salones o tableros virtuales.

d) Actividad

- ▶ Divide al grupo en tres equipos.
- ▶ Reparte a cada uno de los equipos una de las primeras R (Reconocimiento, Redistribución, Reducción).
- ▶ Cada equipo deberá definir la R correspondiente y reflexionar sobre la carga del cuidado:
 - ¿Encuentran alguna brecha de género en cuanto a la carga del cuidado?
 - ¿Consideran que la brecha encontrada (si la hay) pueda tener algún impacto en la vida de las mujeres emprendedoras?
 - ¿Consideran que la brecha encontrada (si la hay) puede generar alguna idea de negocio? ¿Consideran que tal idea de negocio podría ayudar a cerrar alguna de estas brechas?

e) Reflexión

- ▶ Cada grupo escogerá una persona que expondrá en plenaria la R trabajada y las reflexiones al respecto.
- ▶ La o el Master Trainer complementará las definiciones de las dos R faltantes y guiará la conversación.
- ▶ Se llevarán a cabo reflexiones finales sobre la importancia del concepto de las 5R como una herramienta para identificar:
 - oportunidades de ideas de negocio;
 - situaciones de riesgo que pueden llevar a las mujeres a desertar de su formación como futuras emprendedoras (como los horarios inadecuados de formación); y
 - estrategias para empoderar sus negocios actuales.

La idea de este ejercicio es concientizar al equipo de Master Trainers y facilitadores de la importancia de reconocer la carga del cuidado en los hogares y el tiempo que se le debe dedicar para que la sociedad funcione correctamente.

Momento de aprendizaje 9

a) Título: Masculinidades corresponsables

b) Contexto

Habiendo hecho alusión a la importancia de la economía del cuidado, es fundamental reconocer la contraparte de este factor: las masculinidades cuidadoras, también conocidas como nuevas masculinidades o masculinidades corresponsables.

El artículo «Hombres cuidadores: barreras de género y modelos emergentes», expone lo siguiente:

Las necesidades de cuidados son universales y alguien los ha de asumir, no hay elección. El hecho de que el cuidado recaiga principalmente en las mujeres tiene repercusiones negativas en las trayectorias laborales y sociales a lo largo de sus vidas. El cuidado es un gran devorador de tiempo, que no se puede destinar a otras cosas y limita las oportunidades. La división sexual del trabajo se expresa aquí con fuerza, pues los hombres participan en los trabajos de cuidados de forma muy limitada, aunque hay variaciones según países, edades y formas de socialización. Se trata en todo caso de un tema no resuelto en términos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. (Carrasco et al., 2011; Esquivel *et al.*, 2012; Tobío *et al.*, 2011, citados en D'Argemir, 2016)

Esto implica que, desde la metodología IMESUN, no solo se reivindique la labor de cuidado de las mujeres, sino también la de los hombres que se construyen en masculinidades corresponsables. En efecto, involucrar a los hombres en el vínculo familiar es un desafío.

Así mismo, proponer la distribución igualitaria de labores en el hogar entre mujeres y hombres previene situaciones de violencia económica porque aumenta el involucramiento de los hombres en el cuidado, y en el trabajo doméstico y de mantenimiento del hogar. Al mejorar el vínculo familiar de los hombres, también se ven favorecidas sus capacidades de solución en situaciones conflictivas con pautas no violentas. Así, las mujeres reducen sus tiempos de trabajo remunerado para poder generar e iniciar sus negocios con una carga mejor redistribuida, reconocida y reducida.

c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio durante las reuniones de formación de facilitadores. Si lo consideran pertinente, el equipo de facilitadores podrá también utilizarlo como herramienta en su ciclo de formación a las personas emprendedoras.
Ciclo de implementación del Programa IMESUN en el que se recomienda implementar	Se recomienda que el presente ejercicio sea implementado en la etapa GIN o ISUN. Este ejercicio cumple con el requisito de transversalidad del enfoque de género; por lo tanto, podrá ser utilizado a conveniencia de la formación.
Duración del ejercicio	Se recomienda dedicar al menos 15 minutos para el ejercicio: 5 minutos de investigación en grupo, 5 minutos de creación en el tablero virtual y 5 minutos de exposición del trabajo realizado por uno de los grupos. Se anima a las y los Master Trainers a adaptar y/o modificar los ejercicios de acuerdo con su propio programa de capacitación. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, <i>post-its</i>, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán separarse a través de salones o tableros virtuales.

d) Actividad

- ▶ Se proyecta el siguiente video a todo el grupo:
<https://youtu.be/VXwXYvrlNsM?si=Yt8NNE3kyA5UgQvb>
- ▶ Se divide en grupos para la reflexión posterior al ver el video.
- ▶ Cada grupo debe reflexionar sobre el video en el antes y el después de la actitud del protagonista frente a las labores domésticas y del cuidado, y por qué sucede esto de rechazo o de aceptación.

e) Reflexión

- ▶ Cada grupo escoge una persona que expondrá en plenaria el análisis.

Momento de aprendizaje 10

a) Título: Conócete a ti mismo = transforma tu entorno

b) Contexto

El objetivo de la siguiente herramienta es reconocer desde qué punto cada persona inicia su proceso de sensibilización respecto al enfoque de género. A través del ejercicio, se espera que, dando respuesta honesta a las afirmaciones del cuestionario en un espacio anónimo y seguro, cada persona pueda confrontar sus propios paradigmas y sesgos de género a través de las afirmaciones presentadas.

Al tabular las respuestas, se obtendrá una de tres respuestas: mayoría de respuestas rojas, mayoría de respuestas amarillas o mayoría de respuestas verdes. Estas deberán ser interpretadas de la siguiente manera:

- ▶ Se entiende a una persona con mayoría de respuestas **rojas** como una que desconoce del enfoque de género, es decir, que aún no es sensible en materia de género y, por lo tanto, requiere especial atención al iniciar su sensibilización.
- ▶ Se entiende a una persona con mayoría de respuestas **amarillas** como aquella que, si bien tiene cierta sensibilidad frente a temas de género, aún se encuentra incómoda con las personas o situaciones que transgreden los estereotipos tradicionales del género binario.
- ▶ Se entiende a una persona con mayoría de respuestas **verdes** como una capaz de transformar su entorno a través del enfoque de género.

c) Cuadro de implementación

¿Quién implementa el ejercicio?	Se recomienda al equipo de Master Trainers implementar este ejercicio previo al inicio de las reuniones de formación de facilitadores sin importar el ciclo de formación que se esté impartiendo.
Ciclo de implementación del Programa IMESUN en el que se recomienda implementar	Se recomienda que el presente ejercicio sea implementado siempre previo al inicio oficial de las formaciones de facilitadores, en tanto se espera sirva como línea base para conocer a los futuros facilitadores IMESUN.
Duración del ejercicio	Se recomienda dedicar al menos 15 minutos: 10 minutos para contestar las preguntas en el ejercicio y 5 minutos de reflexión guiada. Se anima a las y los Master Trainers y facilitadores a adaptar los ejercicios de acuerdo a su programa de formación. Nota: Este ejercicio podrá ser realizado de manera presencial o virtual. En la presencialidad, se reemplazará el tablero virtual por tablero físico, post-its, cartulinas y marcadores; en la virtualidad, los grupos podrán separarse a través de salones o tableros virtuales.

Responde honestamente las siguientes respuestas, tabula tus resultados y encuentra tu color:

Escala	Autoevaluación de género
	1. En mi opinión, creo que los hombres son mejores empresarios.
Amarillo	Prefiero recibir el consejo de un empresario hombre; aunque sé que a algunas mujeres les va bien en los negocios, confío más en el conocimiento de un hombre.
Verde	Creo que tanto las mujeres como los hombres emprendedores pueden ser grandes empresarios.
Rojo	¡Es cierto! Nadie sabe más que un hombre emprendedor, un hombre de negocios.
Respuesta	Yo creo que tanto las mujeres como los hombres emprendedores pueden ser grandes empresarios.
Justificación de la respuesta:	Las y los Agentes de Cambio IMESUN reconocen las competencias y conocimiento de todas las personas, independientemente de su sexo, origen, etnia, entre otros.
	2. Pienso que las personas que acuden a un negocio prefieren ser atendidas por mujeres, aún mejor si son bonitas porque me ayudan a aumentar las ventas.
Amarillo	Pienso que un hombre puede atender bien a los clientes, pero prefiero que sea una mujer que tenga un toque femenino.
Rojo	Totalmente cierto: la cara bonita de una mujer siempre vende más.
Verde	Para mí, quien atienda mi negocio debe ser la persona que mejor se desempeñe en este trabajo.
Respuesta	Para mí, quien atienda mi negocio debe ser la persona que mejor se desempeñe en el trabajo.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN son capaces de medir las habilidades y competencias de una persona. Si la cara de una persona te parece más atractiva y esto influye en la toma de decisiones, podrías tener un sesgo de belleza. Las primeras impresiones cuentan, pero si anclamos estas percepciones a los juicios posteriores de la persona, estaremos muy condicionados y podríamos tomar decisiones erróneas.

Escala	Autoevaluación de género
	3. En mi opinión, si en una empresa casi todos los trabajadores son hombres, prefiero no contratar mujeres, porque los distraen.
Verde	Encuentro muchos beneficios en los grupos de trabajo mixto. Se incrementa la creatividad y productividad.
Rojo	Definitivamente, considero que una mujer distrae a los hombres en un grupo de trabajo.
Amarillo	Entiendo que no es culpa de la mujer, pero sí creo que puede suceder y prefiero evitarlo.
Respuesta	Encuentro muchos beneficios en grupos de trabajo mixto. Se incrementa la creatividad y productividad.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN se dan cuenta de los sesgos de anclaje que usan información previa como los roles de género de las mujeres para emitir juicios posteriores. Pensar que los hombres no tienen la capacidad de contener sus impulsos sexuales frente a una mujer o que una mujer no es capaz de lidiar con un espacio mayormente masculino perjudica tanto a mujeres como hombres dentro y fuera del mundo de los negocios.
	4. Me parece que las mujeres emprendedoras, sobre todo las líderes, hablan demasiado y les cuesta llegar al punto.
Rojo	Considero que las mujeres emprendedoras, sobre todo las líderes, muchas veces se pierden en los detalles y no llegan rápido al punto.
Verde	Considero que las mujeres a mi alrededor emprendedoras, líderes o no, saben comunicarse y aportar a la solución de discusiones y problemas cotidianos.
Amarillo	Estoy de acuerdo con que haya mujeres emprendedoras y líderes, pero tienen que aprender a no hablar tanto y llegar rápido al punto de lo que quieren decir.
Respuesta	Considero que las mujeres a mi alrededor emprendedoras, líderes o no, saben comunicarse y aportar a la solución de discusiones y problemas cotidianos.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que existen barreras que las mujeres enfrentan en su desarrollo profesional. Por pensamientos como este, el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo de alto nivel sigue siendo inferior al de los hombres. En la medida en que nos esforcemos por lograr la igualdad de género en nuestros equipos, más oportunidades existirán para mujeres en posiciones de liderazgo.

Escala	Autoevaluación de género
	5. Para mí, una persona gorda es una persona que no se cuida; la gordura es una forma de descuido y baja autoestima.
Verde	La apariencia física es solo una parte de la identidad de cada persona; lo importante es cómo se sienta y actúa, no cómo se ve.
Rojo	Creo que la apariencia física es demasiado importante; si veo a una persona gorda, me parece necesario invitarla a hacer ejercicio por su salud.
Amarillo	Siento que hay que respetar a las personas gordas, pero tienen que entender que hay espacios que no son para ellas.
Respuesta	La apariencia física es solo una parte de la identidad de cada persona; lo importante es cómo se sienta y actúa, no cómo se ve.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN son capaces de medir las habilidades y competencias de una persona. Si el cuerpo de una persona te parece más atractivo y esto influye en tu toma de decisiones, podrías tener un sesgo de belleza. Las primeras impresiones cuentan, pero si anclamos estas percepciones a los juicios posteriores de la persona, estaremos muy condicionados y podríamos tomar decisiones erróneas.
	6. Considero que, en los negocios, hay funciones en que los hombres se desempeñan mejor que las mujeres.
Amarillo	Creo que cada quien tiene sus roles y, aunque no tengo problema con que lo hagan, no me parece normal ver hombres secretarios y mujeres conductoras de maquinaria pesada.
Verde	Creo que las funciones de una persona dentro de un negocio deben depender de sus capacidades y no de su género. Las ocupaciones no tienen un género asignado.
Rojo	En mi negocio, prefiero trabajar con hombres; siento que son más competentes que las mujeres.
Respuesta	Creo que las funciones de una persona dentro de un negocio deben depender de sus capacidades y no de su género. Las ocupaciones no tienen un género asignado.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que los sesgos implícitos se manifiestan en el trato favorable o desfavorable hacia cierto grupo de personas de forma involuntaria debido a su género, etnia, nivel de ingresos económicos, nivel educativo, nacionalidad, ocupación, profesión, orientación sexual, identidad de género, etc., y se deben a los estereotipos de género que tenemos de las personas. Las profesiones y ocupaciones dependen de las competencias y habilidades de una persona, y no están determinadas por su sexo.

Escala	Autoevaluación de género
	7. No tengo inconveniente en contratar o trabajar con una persona homosexual o transgénero en mi emprendimiento siempre y cuando se porte normal.
Amarillo	Aunque no me incomoda, preferiría no tener que trabajar con este tipo de personas.
Rojo	Me produciría profunda incomodidad trabajar con ese tipo de personas.
Verde	Aprecio mucho la diversidad en las personas. Entiendo que trabajar es un derecho.
Respuesta	Aprecio mucho la diversidad en las personas. Entiendo que trabajar es un derecho.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que sus sesgos implícitos se manifiestan en el trato favorable o desfavorable hacia cierto grupo de personas de forma involuntaria debido a su género, etnia, nivel de ingresos económicos, nivel educativo, nacionalidad, ocupación, profesión, orientación sexual, identidad de género, etc., y se deben a los estereotipos de género que tenemos de las personas.
	8. A mi parecer, las mujeres emprendedoras deben comprender que su familia y compromisos domésticos son lo primero, antes que el negocio.
Amarillo	Aunque valoro a las mujeres emprendedoras, considero que no deben descuidar su familia, compromisos domésticos y labores en el hogar.
Verde	Las tareas del hogar y la familia son responsabilidad compartida de todos los miembros del hogar.
Rojo	Por supuesto, el deber de las mujeres debe ser primero su familia y segundo, el emprendimiento.
Respuesta	Las tareas del hogar y la familia son responsabilidad compartida de todos los miembros del hogar.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que existe un sesgo frente a la maternidad. Existen evidencias que muestran que, cuando las mujeres son madres, muchas veces se cree que ellas son o deben ser las únicas encargadas de las labores de cuidado en su hogar. Sin embargo, los estudios y la ley han demostrado que, para que las familias sean más efectivas, las mujeres y los hombres tienen que compartir la responsabilidad del cuidado y crianza de las niñas y los niños. No es una función exclusiva de la mujer.

Escala	Autoevaluación de género
	9. Considero que un hombre siempre debe asumir el rol de jefe en un negocio por sus capacidades de liderazgo.
Rojo	A mi parecer, por sus capacidades, los hombres siempre serán mejores líderes.
Amarillo	Aunque hay mujeres muy buenas para los negocios, son pocas; por eso, generalmente prefiero hombres con experiencia para este rol.
Verde	Considero que tanto los hombres como las mujeres pueden asumir la jefatura en un negocio.
Respuesta	Considero que las mujeres y los hombres están igualmente capacitados para asumir el rol de líder en un negocio. Los roles de una persona dentro de un emprendimiento dependen de las competencias y habilidades de una persona, y no están determinadas por su sexo.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que los sesgos implícitos se manifiestan en el trato favorable o desfavorable hacia cierto grupo de personas de forma involuntaria debido a su género, etnia, nivel de ingresos económicos, nivel educativo, nacionalidad, ocupación, profesión, orientación sexual, identidad de género, etc., y se deben a los estereotipos de género que tenemos de las personas.
	10. Cuando pienso en las personas con las que me gustaría emprender, si son mujeres, me preocupo si van a estar más concentradas en su familia que en el negocio.
Amarillo	Pienso que emprender con mujeres es una opción interesante, pero es indudable que ellas van a estar más concentradas en su familia.
Rojo	Totalmente de acuerdo; por eso, no emprendo con mujeres: no atienden el negocio y lo dejan de lado.
Verde	Entiendo que todas las personas se preocupan por sus familias, pero que también dedican tiempo a su emprendimiento o actividad económica.
Respuesta	Entiendo que todas las personas se preocupan por sus familias, pero que también dedican tiempo a su emprendimiento o actividad económica.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden la presencia de un sesgo frente a la maternidad. Existen evidencias que muestran que, cuando las mujeres son madres o tienen la intención de serlo, baja nuestra percepción sobre su compromiso con la empresa; incluso, llegan a ser consideradas menos competentes y hasta menos profesionales. Por tanto, se les ofrecen menos oportunidades, sin tener en cuenta sus capacidades o deseos verdaderos.

Escala	Autoevaluación de género
	11. Prefiero trabajar con hombres, porque pienso que lo normal es que ellos sean la principal fuente de ingresos de su familia. Por eso, es mejor que sean los que emprendan.
Amarillo	Por lo general, el hombre es el proveedor y quien emprende, pero no veo mal que las mujeres lo hagan como un apoyo.
Verde	Considero que, hoy en día, mujeres y hombres aportan al sostenimiento del hogar de forma igualitaria.
Rojo	Por naturaleza, el hombre es el proveedor; lo normal es que él emprenda, y que las mujeres atiendan la casa y la familia.
Respuesta	Considero que, hoy en día, mujeres y hombres aportan al sostenimiento del hogar de forma igualitaria.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que los sesgos implícitos se manifiestan en el trato favorable o desfavorable hacia cierto grupo de personas de forma involuntaria debido a su género, como creer que, solo por ser hombre, este es el principal proveedor de su hogar.
	12. Pienso que una mujer embarazada tiene las mismas capacidades de emprender que cualquier otra persona.
Verde	Definitivamente, una mujer embarazada debería sentirse con las mismas capacidades de emprender que cualquier otra persona.
Rojo	Tratar de emprender estando embarazada es ilógico; va a dejar el emprendimiento tirado cuando tenga al bebé.
Amarillo	Obviamente, todas las mujeres embarazadas pueden intentar emprender, pero no sé si realmente están preparadas para este reto.
Respuesta	Definitivamente, una mujer embarazada debería sentirse con las mismas capacidades de emprender que cualquier otra persona.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que existe un sesgo frente a la maternidad. Existen evidencias que muestran que, cuando las mujeres son madres o tienen la intención de serlo, baja nuestra percepción sobre su compromiso con la empresa; incluso, llegan a ser consideradas menos competentes y hasta menos profesionales. Por tanto, se les ofrecen menos oportunidades, sin tener en cuenta sus capacidades o deseos verdaderos.

Escala	Autoevaluación de género
	13. Personalmente, valoro el trabajo de las mujeres, y su capacidad para emprender, pero desconfío de su fidelidad a su pareja cuando están trabajando con hombres.
Amarillo	Valoro el trabajo de las mujeres y su capacidad para emprender, pero desconfío de los hombres que las rodean mientras hacen su trabajo.
Rojo	Siento que, cuando las mujeres quieren emprender y trabajar, lo hacen para tener la oportunidad de salir de sus casas y conocer hombres.
Verde	Valoro el trabajo de las mujeres y entiendo que una mujer emprendedora busque mejorar sus condiciones de vida y las de su entorno.
Respuesta	Valoro el trabajo de las mujeres y entiendo que una mujer emprendedora busque mejorar sus condiciones de vida y las de su entorno.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que sus sesgos implícitos se manifiestan en el trato favorable o desfavorable hacia cierto grupo de personas de forma involuntaria debido a su género, como creer que los atributos físicos de las mujeres o su condición de mujeres las convierte inmediatamente en objetos sexuales. Estos atributos pueden ser utilizados por encima de los derechos, sentimientos y deseos individuales de las mujeres como seres humanos capaces de tomar sus propias decisiones.
	14. Me parece que una mujer emprendedora es la que aprovecha sus atributos físicos para manipular a los hombres.
Rojo	Creo que una mujer emprendedora tiene que aprovechar todos sus atributos físicos para poder hacer negocios.
Amarillo	Creo que, generalmente, las mujeres emprendedoras buscan manipular a los hombres a través de sus atributos físicos, pero no todas.
Verde	No creo que las mujeres tengan que usar sus atributos físicos para emprender.
Respuesta	No creo que las mujeres tengan que usar sus atributos físicos para emprender.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que sus sesgos implícitos se manifiestan en el trato favorable o desfavorable hacia cierto grupo de personas de forma involuntaria debido a su género, como creer que los atributos físicos de las mujeres o su condición de mujeres las convierte inmediatamente en objetos sexuales. Estos atributos pueden ser utilizados por encima de los derechos, sentimientos y deseos individuales de las mujeres como seres humanos capaces de tomar sus propias decisiones.

Escala	Autoevaluación de género
	15. Considero que, en el mundo de los negocios, está bien visto tener una actitud coqueta o piropear⁶ a las otras personas como parte de la estrategia de negocio.
Amarillo	Para emprender, hay que ser encantador/a y saber coquetear, aunque hay que ser cuidadoso/a porque no a todas las personas les gusta.
Verde	Este tipo de comportamientos son intolerables y no tienen cabida como estrategia de negocio.
Rojo	Me parece que piropear a las mujeres en el trabajo o los negocios puede ser una manera de romper el hielo, y a ellas les encanta.
Respuesta	Este tipo de comportamientos es intolerable y no tiene cabida como estrategia de negocio.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que sus sesgos implícitos se manifiestan en el trato favorable o desfavorable hacia cierto grupo de personas de forma involuntaria debido a su género, como creer que puedo coquetear, incomodar o hacer comentarios de connotación sexual a personas con las que me relaciono laboralmente sin tener en cuenta su consentimiento, deseos, sentimientos y derechos individuales.
	16. Me gusta emprender con hombres porque tienen la fuerza física que a las mujeres les falta.
Verde	La fuerza física es una característica tanto de mujeres como de hombres. Dependerá de las capacidades de cada persona.
Rojo	La fuerza física es de machos. Por eso, en los cargos de mi empresa que requieren fuerza, se contratan solo hombres.
Amarillo	Puede que haya mujeres fuertes, pero la verdad es que confío más en la fuerza física de los hombres.
Respuesta	La fuerza física es una característica tanto de mujeres como de hombres. Dependerá de las capacidades de cada persona.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que sus sesgos implícitos se manifiestan en el trato favorable o desfavorable hacia cierto grupo de personas de forma involuntaria debido a su género, etnia, nivel de ingresos económicos, nivel educativo, nacionalidad, ocupación, profesión, orientación sexual, identidad de género, etc., y que se deben a los estereotipos de género que tenemos de las personas.

⁶ Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), *piropear* es un término coloquial que se refiere a ponderar alguna cualidad de alguien, especialmente la belleza de una mujer. Es el acto de decir piropos o cumplidos a alguien.

Escala	Autoevaluación de género
	17. Me parece que, cuando una mujer emprendedora se comunica o da indicaciones de manera clara y directa, ...
Rojo	Está de mal genio o está hormonal; además, las mujeres son mandonas.
Verde	Es una mujer con buenas habilidades comunicativas.
Amarillo	Aunque estoy de acuerdo con ella, debería ser más femenina.
Respuesta	Es una mujer con buenas habilidades comunicativas.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que la igualdad de la voz de las mujeres exige un reto importante en el mundo de los negocios, pues existe un sesgo de aprecio diferencial cuando la opinión la da un hombre o una mujer. Este sesgo es producto del estereotipo frente a las mujeres líderes como molestas o mandonas. Cuando una mujer toma el mando, probablemente la respetemos, pero es difícil que nos guste. Las mujeres con características de liderazgo tienden a encontrar más oposición y rechazo que sus contrapartes masculinas.
	18. Me he dado cuenta de que, dentro de un grupo de emprendedores, generalmente se escucha más a los hombres.
Amarillo	Me parece un poco injusto, pero no es mi culpa y prefiero no decir nada para evitarme problemas con el resto del grupo.
Rojo	Me parece normal, porque los hombres siempre se hacen escuchar mejor.
Verde	Es injusto y se lo hago saber al resto del grupo para asegurarme de que las ideas de todos los miembros se escuchen por igual.
Respuesta	Es injusto y se lo hago saber al resto del grupo para asegurarme de que las ideas de todos los miembros se escuchen por igual.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que la igualdad de la voz de las mujeres exige un reto importante en el mundo de los negocios, pues existe un sesgo de aprecio diferencial cuando la opinión la da una mujer o un hombre. Por eso, en ocasiones, es necesario solicitar amablemente al resto del equipo que se respete el turno de palabra de su compañera.

Escala	Autoevaluación de género
	19. Cuando estoy en una situación donde la persona líder es una mujer, me puedo llegar a sentir incómodo.
Rojo	Definitivamente, no estoy acostumbrado a que las mujeres me digan qué hacer o me den órdenes.
Amarillo	No tengo problema, pero generalmente prefiero el liderazgo de un hombre.
Verde	Entiendo que tanto las mujeres como los hombres pueden ser líderes y respeto sus decisiones.
Respuesta	Entiendo que tanto las mujeres como los hombres pueden ser líderes y respeto sus decisiones.
Justificación de la respuesta	Las y los Agentes de Cambio IMESUN comprenden que la equidad de la voz de las mujeres exige un reto importante en el mundo de los negocios, pues existe un sesgo de aprecio diferencial cuando la opinión la da una mujer o un hombre. Este sesgo es producto del estereotipo frente a las mujeres líderes como molestas o mandonas. Cuando una mujer toma el mando, probablemente la respetemos, pero es difícil que nos guste. Las mujeres con características de liderazgo tienden a encontrar más oposición y rechazo que sus contrapartes masculinas.

d) Actividad

Cada persona responde el cuestionario individualmente, tabula sus resultados y reflexiona sobre ellos.

e) Reflexión

Se dedican al menos 5 minutos de reflexión guiada por la o el Master Trainer, donde las personas que participan podrán comentar libremente sobre su experiencia con el formulario y, si lo desean, compartir sus resultados. La participación en esta sección de la actividad debe ser totalmente voluntaria.

Dinámica de evaluación del nivel social-relacional: reflexiona sobre el Programa

Se recomienda conceder aproximadamente cinco minutos al final del programa de formación y los talleres de refuerzo de conocimientos para reflexionar sobre los ejercicios elegidos de esta sección de la Guía.

Se sugieren las siguientes preguntas de reflexión:

- ▶ ¿Por qué crees que es importante comprender el contexto familiar de las personas emprendedoras?
- ▶ ¿Fue relevante analizar el impacto del trabajo invisible —que estudia la economía del cuidado— como oportunidad de negocio/emprendimiento y como factor de toma de decisiones para las personas cabeza de hogar a la hora de emprender? ¿Por qué?
- ▶ ¿Por qué es importante, para ti como facilitador(a) de IMESUN, considerar la visión del enfoque de género sobre el trabajo invisible, la igualdad de la voz y las masculinidades corresponsables al tomar decisiones sobre temas como los horarios de formación y la capacidad de emprender de las personas?

Bibliografía

Aguilar, Yessica, José Valdez, Norma González-Arratia y Sergio González. 2013 «Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo». *Enseñanza e Investigación en Psicología* 18 (2): 207-224.

Así Vamos en Salud. 2024. *Indicadores de salud. Salud mental. Tasa de violencia intrafamiliar-georeferenciado*.

Banaji, Mahzarin R., Max H. Bazerman, y Dolly Chugh. 2003. «¿Cuán (poco) ético es usted?». *Harvard Business Review América Latina*.

Chira, Susan. 2017. «Hombres que interrumpen a las mujeres, un fenómeno universal». *The New York Times en Español*. 20 de junio de 2019. <https://www.nytimes.com/es/2017/06/20/espanol/mujeres-interrupciones-sexismo-laboral.html>

CONAVIM (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres). 2017. *¿Qué es el lenguaje incluyente y por qué es importante que lo uses?*

DANE (Departamento Nacional de Estadística). 2022. *Encuesta Nacional de Calidad de Vida -ECV- 2021*.

—. 2023. *Información noviembre 2023*.

D'Argemir, Dolors. 2016. «Hombres cuidadores: Barreras de género y modelos emergentes». *Psicoperspectivas* 15 (3).

Fernández, Evaristo y José Bermúdez. 2000. «El pesimismo defensivo y el síndrome del impostor: análisis de sus componentes afectivos y cognitivos». *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica* 5 (2): 115-30.

Gobierno de Colombia. 2020. *Cuenta Satélite de Economía del Cuidado - CSEC. Seminario de Cuentas Nacionales de América Latina y el Caribe: estadísticas económicas hacia el futuro*.

Gómez, Jeremías. s. f. *El aprendizaje experiencial*. Universidad de Buenos Aires.

Harvard University. s. f. *Understanding Unconscious Bias. Hand-out #1*.

Hernández, Yuliuva. 2006. «Acerca del género como categoría analítica». *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* 13 (1).

Martínez, Ariel. 2012. «Los cuerpos del sistema sexo/género. Aportes teóricos de Judith Butler». *Revista de Psicología* 12: 127-144.

Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado. 2023. *¿Sabes a que nos referimos cuando hablamos de economía del cuidado?*

Ministerio Público Fiscal de la República Argentina. 2018. *Herramientas para abordar temas de género en el ámbito educativo. Material teórico y práctico.*

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2019. «En la economía del cuidado, el término “no remunerado” no equivale a “sin valor”». *Blog*. 30 de agosto de 2019. <https://www.ilo.org/es/resource/article/en-la-economia-del-cuidado-el-termino-no-remunerado-no-equivale-sin-valor>

—. 2022a. *Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2022–2025.*

—. 2022b. *Estudio de seguimiento mundial del programa. Inicie y Mejore Su Negocio (IMESUN) 2016-2020.*

—. 2023a. *Start and Improve Your Business. Implementation Guide.*

—. 2023b. *Evaluación de la oferta y demanda de servicios de desarrollo empresarial y financieros para promover el acceso de mujeres refugiadas y migrantes procedentes de Venezuela y de las comunidades de acogida en Colombia.*

—. 2023c. «Economía del cuidado». <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/economia-del-cuidado>

Olivares, Edith y Teresa Incháustegui. 2011. *Modelo ecológico para una vida libre de violencia de género.*

OMS (Organización Mundial de la Salud). 2018. «Género y salud». <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Procuraduría General de la Nación de Colombia. 2023. *Boletín 280-2023*. <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/3-mujeres-cada-hora-128-al-dia-y-47-mil-en-2022-fueron-victimas-de-violencia-intrafamiliar-procuraduria.aspx>

Programa Regional de la Iniciativa Spotlight para América Latina, PNUD, AECID 2021. *Empresas libres de violencia: guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral* (2a. Ed.).

Snyder, Kieran. 2014. «The abrasiveness trap: High-achieving men and women are described differently in reviews». *Fortune*. 26 de agosto 2014. <https://fortune.com/2014/08/26/performance-review-gender-bias/>

Solnit, Rebecca. 2012. «Men Explain Things to Me». *Guernica*. 20 de agosto 2012. <https://www.guernicamag.com/rebecca-solnit-men-explain-things-to-me/>

Valladolid, Mónica. 2022. «Le toca a emprendedoras y empresarias dejar la invisibilidad, dicen expertas». *Forbes México*. 28 de setiembre 2022. <https://forbes.com.mx/le-toca-a-emprendedoras-y-empresarias-dejar-la-invisibilidad-dicen-expertas/>



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos

Con el apoyo de



Suecia
Sverige



Oficina Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe

www.ilo.org/americas



OITAmericas



OITAmericas



@oit_americas



OITAmericas



lima@ilo.org