

ÁREA: **TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN**

Uruguay: Género y formación por competencias

Aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones

PAÍS: Uruguay

AÑO: 2003

PÚBLICO META: Mujeres y mujeres de escasos recursos

INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN: FORMUJER, Formación y oportunidades

ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO:

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA:

El documento describe la experiencia que Formujer desarrolló el año 2000 con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica. Ésta consistió en rediseñar el área de Serigrafía manual y semiautomatizada incorporando la perspectiva de género y que luego sea aprobada por sector empresarial del rubro.

La finalidad de la iniciativa fue “generar y promover condiciones de equidad de género en la política del sistema de formación profesional del INA para garantizar, en el futuro, la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres en la formación profesional”. Se buscó además ampliar las oportunidades de inserción laboral de mujeres de escasos recursos.

RESULTADOS:

- Se desarrolló un perfil preliminar –bajo el enfoque de competencia laboral con perspectiva de género– de una persona profesional en Serigrafía manual o semiautomatizada.
- El Núcleo de la Industria Gráfica del Instituto formuló diseños curriculares actualizados y pertinentes a las necesidades del sector productivo de ese país.
- Se sistematizó la experiencia para que pueda ser consultada en posteriores ocasiones. Las instituciones que participaron en el Taller cuentan con una metodología ágil y participativa para desarrollar un perfil basado en competencias bajo la perspectiva de género.
- El perfil fue validado por las empresas del sector. Además, como fruto de esta primera articulación, se realizaron otras actividades como: seminarios, fortalecimiento del Comité de Enlace del Núcleo de la Industria Gráfica con participación de representantes del sector empresarial (un hombre y una mujer).

MODALIDADES

Proceso para desarrollar una currícula basado en competencia y con enfoque de género

En las fases del desarrollo curricular que son: Diagnóstico, diseño, implementación, ejecución y evaluación, se puede aplicar una lista de cotejo (utilizadas como instrumentos guía) para incorporar o evaluar la aplicación del enfoque de género.

Diagnóstico:

- *Personas que realizan estudios de mercado de trabajo, análisis ocupacional, y materiales, sensibilizadas e informadas sobre género.*
- *Los estudios consideran la particular situación de varones y mujeres: se cuenta con datos por sexo: cuántos varones y mujeres, qué hace cada uno, en qué sector, etc., tanto en su ámbito formativo como en el laboral; se identifican ventajas y desventajas para varones y mujeres derivadas de su*

posición en ese campo ocupacional o en ese campo de formación; se identifican problemas manifestados por varones y mujeres derivados de su inserción en ese ámbito formativo u ocupacional.

- *Se incorporan, en los análisis ocupacionales, las competencias procedentes de la experiencia familiar y comunitaria, visibilizándolas y poniéndolas en valor.*

Diseño curricular:

- *Las personas que elaboran los programas tienen alguna formación o sensibilización en género.*
- *El diseño curricular está expresado en lenguaje incluyente.*
- *La formulación de las competencias y el perfil profesional visibilizan y valorizan todas las actividades realizadas por mujeres y varones que parezcan “naturalizadas” o no.*
- *Los objetivos, contenidos, recursos y actividades consideran expresamente la participación de varones y mujeres con un criterio no sexista o discriminatorio.*
- *Las personas que producen los materiales, hacen la difusión y promoción de los cursos, y seleccionan a los/as destinatarios, están sensibilizadas y tienen alguna formación en enfoque de género.*

Implementación:

- *Los materiales de apoyo y recursos didácticos (textos, láminas, transparencias, etc.) consideran a varones y mujeres, con perspectiva de equidad, en imágenes, lenguajes y contenidos.*
- *La actividad de promoción para la inscripción a la capacitación considera necesidades y problemáticas de mujeres y varones tanto en las imágenes, en los textos, como en la estrategia utilizada.*
- *Se prevén espacios o articulaciones institucionales o extrainstitucionales para compensar o atender problemáticas familiares y otras que puedan tener impacto en el proceso de formación de los y las participantes.*

Ejecución:

- *El personal instructor y docente está sensibilizado y/o tiene alguna formación en género.*
- *El personal instructor y docente considera y revisa sus prácticas (currículo oculto) en relación con el currículo “oficial” de la institución, desde una perspectiva de equidad.*
- *Las metodologías y prácticas docentes consideran la interacción de ambos sexos y velan por identificar (para promover la igualdad) estereotipos de género en la distribución de tareas y actividades en el aula/ taller/espacio de aprendizaje.*
- *Se explicitan las marcas de género que aparecen en las prácticas en el ámbito de aprendizaje.*
- *También se explicitan las marcas de género que aparecen en todas las prácticas institucionales: división de tareas entre personal docente, acceso a cargos de conducción, oportunidades para la toma de decisiones entre el plantel de la institución, etc.*
- *Se contemplan acciones diferenciadas que favorezcan la modificación de pautas impuestas por la cultura que impidan el “aprendizaje” de ciertas habilidades o contenidos por parte de mujeres y varones (tiempos de aprendizaje, reservar espacios mixtos o integrados solo por mujeres o varones para analizar ciertas temáticas).*
- *Se implementan estrategias de apoyo o compensatorias para dar solución a problemáticas ajenas al ámbito formativo/productivo.*

Evaluación:

- *La evaluación de procesos de aprendizaje controla la presencia de marcas de género en el juicio de los/as instructores/as y docentes provenientes tanto del ámbito productivo como familiar.*
- *La evaluación de desempeños incorpora las competencias invisibilizadas entre los resultados a lograr.*
- *La evaluación incorpora modalidades que faciliten la autoevaluación, la identificación de logros y la reflexión sobre el camino recorrido por parte de los y las participantes.*
- *La evaluación de impacto considera la inserción al mundo productivo desagregando datos por sexo: jornada laboral, remuneraciones, satisfacción laboral, categoría ocupacional, condición de jefatura de hogar, número de hijos.*

- *Las estadísticas discriminan datos por sexo.*

En cuanto a la **metodología para el desarrollo del perfil por competencia que tome en cuenta el enfoque de género**, esta debe ser:

- **Participativa.** Se debe asegurar la participación de mujeres y varones en el proceso. Aunque no es suficiente con ello, al menos se posibilita la manifestación de perspectivas y experiencias distintas.
- **Partir de lo global para llegar al objeto de análisis.** Supone analizar la situación del sector laboral y las empresas que operan en él, tomando en cuenta las “relaciones entre hombres y mujeres en ese campo ocupacional, las ventajas y desventajas derivadas de la posición que ocupan en el mismo, los factores en que se sustenta la discriminación, los aspectos que facilitan o dificultan una participación e integración equitativa, los aportes y capacidades diferenciales de ambos sexos, etc.”.
- **Considerar las competencias en un sentido amplio.** Consiste en tomar en cuenta todos los tipos de competencias (sociales, interactivas, actitudinales y otras) y no solo las técnicas, reflexionando “si hay un uso de las tecnologías diferenciado por sexo, si hay estereotipos de género que tornen “invisibles” determinados desempeños, etc.”.
- Tomar en cuenta los roles tradicionalmente asignados a las mujeres y a los hombres, en general invisibilizados y acreditados como competencias laborales.

También se recomienda tomar en cuenta las siguiente dimensiones en el proceso:

- Androcentrismo, misoginia y ginopia.
- Sobre-generalización. Por ejemplo cuando se identifican solo las necesidades de los varones y se toman como válidas para todos las y los trabajadores.
- Invisibilidad de género
- Roles de género que influyen en la feminización o masculinización del empleo y la segregación ocupacional.

El enfoque AMOD

AMOD es una metodología de identificación de competencias y desarrollo curricular derivado de la metodología DACUM. Como principio básico considera a los trabajadores como expertos capaces de expresar las competencias requeridas en una determinada función o trabajo.

Su propósito es establecer una relación directa entre el mapa de competencias expresados en el currículo, la secuencia de formación y la evaluación del proceso de aprendizaje.

“El proceso de desarrollo de la metodología comienza y termina con un panel de expertos/as (trabajadores/as, supervisores/as, gerentes/as) cuya selección es clave y depende del o los cursos a realizar (...). El Taller admite la presencia de observadores/as que no participarán activamente en la identificación del perfil. El panel de expertos/as se ubica físicamente frente a una pared, mientras que el/la facilitador/a (asistido/a por una persona familiarizada con la metodología) registra las expresiones de los/as participantes en tarjetas que se van colocando en la pared. En las primeras etapas de desarrollo del taller se trabaja mediante lluvia de ideas registrando todos los enunciados en las tarjetas, mientras el/la facilitador/a juega un rol no directivo, induciendo a la participación y al consenso entre los/as participantes. En las dos últimas etapas del taller, la persona facilitadora no solo orienta el proceso sino que lo direcciona y afina los enunciados. El Taller se desarrolla en dos etapas cuya duración mínima puede reducirse a dos medias jornadas. En la primera parte, se aborda la elaboración del mapa de funciones y elementos de competencias, para, en la segunda, culminar con la identificación de estándares de desempeño y secuencia de capacitación.”.

PRINCIPALES ACTIVIDADES

Implementación del Taller de identificación de competencias (AMOD) para definir el perfil de competencias de la persona profesional en Serigrafía manual y semiautomatizada bajo la perspectiva de

género. Para ello, se convocaron a representantes del sector serigráfico costarricense, tanto a nivel de gerencia o jefaturas, como también a personal operativo de primera línea. Su participación permitió generar articulación entre este sector empresarial y el académico. Se buscó contar con representación de mujeres en el Taller.

Se aplicó la metodología de Taller AMOD por ser una metodología ágil y abierta que permite conectar un perfil ocupacional con la formación profesional, con la incorporación de la perspectiva de género. “Con este método se busca establecer una relación directa entre los elementos del currículo, expresados en la forma de un mapa de competencias y la secuencia de formación y la evaluación del proceso de aprendizaje”.

En el taller participaron 16 expertos y expertas representantes de pequeñas y medianas empresas del sector de serigrafía del país. Su identificación y posterior invitación exigió algunos requisitos como: Participación de hombres y mujeres en el empleo, representatividad en el mercado, tipos de ocupaciones, entre otros.

Aplicación del enfoque de género en la construcción del perfil

Durante el taller, se promovió la reflexión del grupo en torno a las siguientes preguntas:

- ¿En las empresas del subsector trabajan mujeres y hombres? ¿En qué funciones? ¿Por qué?
- ¿Perciben dificultades para el acceso a otras funciones? ¿Cuáles? ¿Cómo pueden superarse?
- ¿Cuál es su contribución específica de unas y otros a la viabilidad y competitividad de la organización o el subsector?

Esta etapa, junto a la de identificación de las competencias, fueron los insumos para realizar “propuestas superadoras e incluyentes relativas al desempeño profesional” (no se incluye otros datos al respecto).

OTRA INFORMACIÓN CLAVE

El documento incluye una descripción paso a paso de la realización del taller para el diseño del perfil por competencias de un trabajador o trabajadora en serigrafía.

FUENTE: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/com_gen.pdf