



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza

Cooperación Suiza en Bolivia

CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES IGUALITARIAS Y EQUITATIVAS EN EL ACCESO Y PERMANENCIA DE MUJERES EN CARRERAS TRADICIONALMENTE DENOMINADAS MASCULINAS DENTRO DE INSTITUTOS TÉCNICOS A NIVEL NACIONAL

GUÍA DOCENTE



Construcción de relaciones igualitarias y equitativas en el acceso y permanencia de mujeres en carreras tradicionalmente denominadas masculinas dentro de Institutos Técnicos a nivel nacional

Proyecto Formación Técnica Profesional
Swisscontact-FAUTAPO

Guía Docente

Elaborado por: Coordinadora de la Mujer
consultora: Aida Ferreira

La Paz, octubre 2022

Índice

Índice.....	3
Presentación	4
1. Objetivos de la guía.....	5
2. A quién se dirige y cómo se usa esta guía.....	6
3. Marco conceptual mínimo	8
4. Dimensiones del trabajo docente	10
4.1 Análisis de condiciones de partida de las y los estudiantes	11
4.2 Verificando las condiciones para el aprendizaje	17
4.3 Usando un lenguaje no sexista.....	20
4.4 Revisando las actividades formativas.....	23
4.5 Actuando ante el acoso, la discriminación y la violencia	27
5. Cierre.....	30
Referencias.....	31

Presentación

El Proyecto Formación Técnica Profesional, ejecutado por el Consorcio Swisscontact-Fautapo con financiamiento de la Cooperación Suiza en Bolivia, aborda la reducción de las desigualdades como una condición esencial para la implementación de una formación técnica profesional de calidad, que contribuya a la igualdad de oportunidades y autonomía de las mujeres.

En el contexto boliviano, el sistema educativo garantiza el acceso a la educación para todas las ciudadanas y ciudadanos, pero las condiciones de un mercado laboral que sexualiza las ocupaciones y mantiene la división y discriminación por género, influyen en las decisiones de profesionalización de las personas que, frecuentemente, enfrentan estereotipos y prejuicios que limitan su toma de decisiones libre e informada.

Si bien tanto mujeres como hombres son capaces de desempeñar con igual calidad y eficiencia todas las profesiones disponibles en el mercado laboral, las decisiones de profesionalización están influenciadas por múltiples aspectos. Para quienes se encuentran en la etapa de decisión sobre la carrera que estudiarán, pesan cuestiones como: i) las proyecciones y expectativas sociales sobre lo que un hombre o una mujer deben ser; ii) las oportunidades que brinda o restringe el mercado laboral según el sexo; iii) las opiniones y expectativas familiares sobre el futuro de sus miembros; iv) las experiencias laborales previas, y v) las formas en que se ofrecen oportunidades de profesionalización y otros aspectos. Mientras que, para las personas que ya lograron acceder a una oferta de profesionalización que condice con sus intereses y proyecto de vida, aún se mantienen desafíos y limitaciones importantes que pueden truncar su continuidad educativa si las instituciones y carreras por las que optaron: i) no identifican las diversas características y necesidades de sus estudiantes; ii) reproducen estereotipos de género; iii) naturalizan fenómenos tales como el acoso o la represalia frente a las denuncias y, iv) no plantean medidas ni brindan alternativas para garantizar el acceso y permanencia.

En este contexto, los Institutos Técnicos Tecnológicos (ITT) han demostrado ser espacios con potencial para transformar las relaciones de poder entre mujeres y hombres a través del cuestionamiento a los roles tradicionales de género; la implementación de acciones que garanticen el acceso y permanencia de todas las personas a las carreras que correspondan a sus intereses, y el acompañamiento a las decisiones de jóvenes y mujeres que buscan oportunidades de profesionalización.

Esta guía es un insumo de trabajo para docentes de carreras masculinizadas que enfrentan el desafío de desarrollar procesos formativos que respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

1. Objetivos de la guía

Esta guía tiene el propósito de fortalecer la educación en las carreras tradicionalmente masculinas, a través de la implementación de lineamientos claros y medidas de acción afirmativa que contribuyan a la efectiva participación de las mujeres.

Se enfoca en:



Introducir elementos conceptuales simplificados que permitan sentar las bases para la integración del enfoque de género en las actividades formativas.



Establecer lineamientos o consignas claras que puntualicen en las responsabilidades, roles y contribuciones de las y los docentes a la igualdad de género durante las diversas etapas de los procesos formativos.



Fortalecer las capacidades internas para el análisis del contexto, la toma de decisiones en torno a medidas de acción afirmativa y el desarrollo de actividades que contribuyan a visibilizar las desigualdades y los aportes de las mujeres, transformar las relaciones inequitativas y, contribuir a la igualdad de género desde las aulas.



Autoevaluar permanentemente el desempeño y hacer ajustes que contribuyan a una educación con igualdad de oportunidades para todas y todos.

Tome en cuenta que los lineamientos y acciones previstas en esta guía son sugerencias que pueden ser mejoradas, complementadas o ajustadas con base en la experiencia docente y la identificación de necesidades de las y los estudiantes y el contexto.

2. A quién se dirige y cómo se usa esta guía

Esta guía está destinada a docentes de formación técnica y tecnológica que desarrollan sus actividades en todas las carreras de los Institutos Técnico Tecnológicos (ITT) y están comprometidos con la despatriarcalización, la igualdad de género y la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, los lineamientos y medidas de acción afirmativa previstas, se focalizan con mayor fuerza en aquellas carreras que se caracterizan por estar masculinizadas o feminizadas debido a la participación mayoritaria de hombres o de mujeres, respectivamente.

La guía cuenta con un breve marco conceptual que retoma algunos conceptos importantes para la integración del enfoque de género en la actividad educativa. Asimismo, aborda las distintas dimensiones del accionar docente para profundizar en el análisis del contexto, la actuación individual u organizacional y la identificación de oportunidades de transformación de las prácticas y actitudes.

Durante el abordaje de cada dimensión, encontrará:



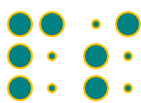
Una breve **introducción** sobre la importancia de abordar esa dimensión y el rol docente en la construcción de condiciones que contribuyan a la igualdad de género.



Uno o más **lineamientos o consignas** sobre lo que se espera que suceda en esta dimensión o sobre la meta a alcanzar en términos de participación de mujeres y hombres y desarrollo pleno de sus capacidades.



El **análisis** del contexto, las prácticas y actitudes docentes, a través de la aplicación de un instrumento de valoración de condiciones de partida que contribuye a profundizar en la dinámica de los procesos educativos, las interacciones sociales, la cultura institucional y las condiciones materiales para el desarrollo de la formación.



La emisión de **propuestas** de acción para la o el docente y sugerencias de actividades que puedan ser desarrolladas con estudiantes si se identifica la necesidad de abordar y transformar prácticas y actividades que contribuyen a reproducir las desigualdades.

Se recomienda que, para el abordaje de cada dimensión, la o el docente siga la siguiente ruta:

1. Revise el marco conceptual para tener una visión amplia de las implicaciones y el significado de la incorporación de la perspectiva de género en el aula.

2. Al momento de iniciar el abordaje de cada dimensión, revise cuidadosamente los lineamientos o consignas, porque estos establecen el marco de trabajo.

Recuerde que usted también puede incorporar, con base en su experiencia y las condiciones de trabajo de su ITT, otras consignas o lineamientos que respondan a las necesidades de su institución y complementen el abordaje planteado en esta guía.

3. Aplique el instrumento de valoración de condiciones de partida. Le permitirá profundizar el análisis de su entorno y su propio desempeño.

4. Revise las acciones propuestas, seleccione las que considere pertinentes o formule nuevas opciones de actuación.

5. Aplique las acciones seleccionadas o promueva su aplicación al interior de su ITT.

Complementación:

6. Si requiere trabajar de forma directa con las y los estudiantes, en cada dimensión encontrará una sugerencia de actividad que puede desarrollar tal como está planteada o modificarla de acuerdo con sus necesidades y estilo de trabajo.

3. Marco conceptual mínimo

Para trabajar bajo el enfoque de género y abordar temas específicos como la masculinización o feminización de las carreras técnicas, las desigualdades de género que deben ser atendidas y las medidas de acción afirmativa a través de las cuales se puede hacerlo, proponemos un marco conceptual que se organiza en dos partes: los conceptos que ya conocemos y debemos retomar para profundizar en nuestra perspectiva del tema y los conceptos nuevos que remiten al fenómeno específico de la masculinización o feminización de las carreras técnicas.

Los conceptos básicos

Sexo

Se refiere a las características biológicas, físicas, anatómicas y fisiológicas de las personas.

Género

Es una construcción social de lo que “deben ser” las mujeres y los hombres desde su nacimiento. Esta construcción varía en el tiempo de acuerdo con los contextos y culturas.

El Sistema Sexo-Género

Se refiere a que, con base en el sexo de las personas, se crea un conjunto de creencias, valores, costumbres, normas, prácticas, oportunidades y comportamientos sociales diferentes para ambos sexos.

Estereotipos de género

Son creencias y atribuciones sobre cómo debe ser y cómo debe comportarse cada género. Con frecuencia son simplificaciones excesivas que reflejan prejuicios, clichés e ideas preconcebidas. Los estereotipos generan dicotomía por tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no con características parecidas. El estereotipo de género logra convertirse en un hecho social tan fuerte que llega a creerse que es algo natural.

Lenguaje sexista

Se refiere al uso de expresiones que menosprecian, invisibilizan, humillan y estereotipan a las mujeres.

Acoso

Se refiere al condicionamiento, persecución, hostigamiento, exigencia o amenaza que una persona ejerce sobre otra para obtener un beneficio, mantener una relación (incluso sexual) o excluir a las personas de determinado ámbito.

Discriminación

Se refiere a toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia que se funde en el sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma u otras características de las personas, que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales. No se considerará discriminación a las medidas de acción afirmativa.

Igualdad de género

Se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños”. Además, tal como se expresa en la CEDAW, la igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación en función de diferencias biológicas y de desigualdades históricas entre mujeres y hombres.

La igualdad de género, tiende a analizarse respecto a: la participación política de las mujeres, el acceso a la educación, el acceso al mercado de trabajo, la participación en las tareas de cuidado, la violencia de género y, por último, la legislación existente, que garantiza la equidad de género.

Despatriarcalización

Proceso histórico, político y cultural, al camino individual y colectivo orientado a generar un cambio en la forma de pensar y actuar frente a las opresiones coloniales, capitalistas, neoliberales, sobre mujeres, hombres y la Madre Tierra, construidas históricamente sobre los cuerpos de las mujeres, para crear relaciones recíprocas, armónicas, sin violencia, explotación, exclusión ni discriminación entre las personas, de las personas con la Madre Tierra y entre comunidades.

Descolonización

Proceso de desestructuración de toda lógica de poder y sistema de dominación de género, étnico, cultural, económico o político, que genera opresión, violencia, explotación, discriminación y desigualdad social, a través de la reivindicación y puesta en práctica de los principios, valores, espiritualidades, pensamiento filosófico y la cosmovisión de las identidades culturales ancestrales de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, para la autodeterminación y el Vivir Bien.

Es la recuperación, revalorización de los saberes y conocimientos ancestrales y la identidad cultural de las naciones indígena originario campesinos - NPIOC y la implementación del Estado Plurinacional en equilibrio con la Madre Tierra.

Ampliando nuestro marco conceptual



Carreras masculinizadas

Para establecer formalmente que un programa de formación es masculinizado o feminizado se han establecido umbrales de acuerdo con los cuales un programa es masculinizado cuando menos del 30% de las personas que lo cursan son mujeres (Imdorf y otros, 2015).

En nuestro contexto, las carreras del área industrial suelen tener mayor participación masculina, mientras que carreras del área comercial son mayoritariamente femeninas.

Medidas de acción afirmativa



Se refieren a todas las acciones organizacionales que contribuyan a favorecer el mayor acceso y la permanencia de las mujeres en la formación técnica en general, y en las carreras masculinizadas en particular. Muchas de estas acciones están relacionadas con mecanismos de difusión de las ofertas, implementación de condiciones físicas para la recepción de estudiantes, servicios complementarios que disminuyan las desigualdades que surgieron en los procesos de formación previos, servicios que apoyen el desarrollo de las tareas asignadas con mayor frecuencia a las mujeres, tales como las del cuidado, políticas que garanticen el ejercicio de sus derechos y otras.

4. Dimensiones del trabajo docente

Si bien el trabajo docente supera el límite de las aulas, esta guía se focaliza en dimensiones que se desarrollan en este espacio y que tienen que ver con:



El **análisis de las condiciones** de partida de las/os estudiantes.



Las **condiciones físicas** para el desarrollo de los procesos de aprendizaje.



El uso del **lenguaje no sexista**.



El desarrollo de **actividades formativas**.



La actuación ante el **acoso, la discriminación y la violencia**.

Cada dimensión puede ser abordada secuencialmente o de manera independiente, considerando las características de los procesos formativos y las necesidades de docentes y estudiantes.

4.1 Análisis de condiciones de partida de las y los estudiantes



Introducción

Las y los estudiantes en una carrera técnica iniciaron procesos de profesionalización con distintas oportunidades y limitaciones personales y de contexto.

Factores externos, como las necesidades o responsabilidades económicas, el acceso a la información, el desarrollo de experiencias laborales previas, las expectativas familiares, las responsabilidades del cuidado y domésticas y otros, pueden haber influenciado en su elección de carrera o afectar su permanencia.

En las aulas, la interacción social, las comunicación interpersonal y las transacciones emocionales,¹ que son parte de las experiencias académicas, también juegan un papel importante en la motivación para el aprendizaje y la permanencia en el proceso formativo.

¹ Sentimientos positivos de confianza o éxito y sentimientos negativos, como la frustración, el fracaso y la timidez.

Mujeres y hombres tampoco inician el camino de la profesionalización bajo iguales condiciones, principalmente en carreras masculinizadas, en las que pueden persistir estereotipos y sesgos de género que dificultan la toma de decisiones y participación de las mujeres.

Comprender a profundidad la situación de las y los estudiantes con los que se desarrollan las actividades de formación, es el primer paso para la consolidación de procesos de formación centrados en las personas, sus necesidades y principios como el de la igualdad de género.



Lineamiento

Conocer a sus estudiantes y condiciones de partida en el proceso de profesionalización.

Un proceso de formación solo puede promover la igualdad de género si se comprende el punto de partida de cada estudiante y se actúa en función de sus necesidades, las distintas perspectivas y proyecciones en torno al ejercicio de la profesión y los recursos con los que ya cuenta o necesita para aprovechar las oportunidades de la formación.

Consigna

Profundice en su nivel de conocimiento de sus estudiantes y las diversas condiciones que influyen en sus procesos de aprendizaje.



Análisis de contexto y condiciones de partida

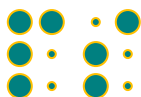
Para profundizar en la situación actual de sus estudiantes, revise la siguiente lista y marque su respuesta con una X.

Sí - implica que usted conoce

No - implica que no conoce

Se puede mejorar - implica que maneja información básica o insuficiente

Como docente CONOZCO:	Sí	No	Se puede mejorar
La motivación personal de todas/os mis estudiantes para elegir esta carrera.			
Las áreas de interés específico de mis estudiantes.			
Las falencias de todas/os mis estudiantes en relación a las capacidades y conocimientos de base que requieren para el desarrollo de la materia.			
La experiencia previa (de trabajo o estudio) de mis estudiantes en el área de formación de la carrera.			
Las dificultades que enfrenta cada una/o de mis estudiantes (económica, laboral, familiar u otra).			
Si mis estudiantes mujeres son la principal o única fuente de ingreso de sus familias.			
Si mis estudiantes mujeres tienen hijos o hijas (dependientes) y de qué edades.			
Si mis estudiantes asumen roles de cuidado y responsabilidades domésticas que afectan su desempeño en el aula.			



Propuestas de acción

Si todas o la mayoría de sus respuestas fueron positivas, usted dispone de información que le permite organizar sus actividades de aula en correspondencia a las características de sus estudiantes. Dependiendo de los resultados de su análisis, también puede optar por acciones generales o medidas de acción afirmativa, como las que se mencionan a continuación.

- Asignación de un tiempo del período de clases a la nivelación de capacidades básicas necesarias para el desarrollo de la materia.
- Aprovechamiento de la experiencia previa de algunas/os estudiantes para el fortalecimiento de los procesos de construcción colectiva del conocimiento durante las actividades formativas, los trabajos grupales, las prácticas en talleres o laboratorios y otros momentos.
- Identificación de contenidos y uso de ejemplos prácticos que se relacionen con las áreas de interés de las y los estudiantes y les motiven al mayor aprendizaje.

En este ámbito, preste especial atención a que tanto estudiantes como docentes asumen responsabilidades del cuidado que contribuyen a la reproducción de la vida y que tienden a invisibilizarse o asumirse como parte de la cotidianidad, sin

reconocer su valor como trabajo y el impacto que tiene sobre otros ámbitos, como las oportunidades educativas o laborales.

Todas las personas son capaces recibir y brindar cuidado, pero en nuestras sociedades la prestación de las tareas del cuidado se asocian casi exclusivamente a los roles y responsabilidades de las mujeres, quienes se encargan del bienestar y la sobrevivencia de niñas, niños, adultas/os mayores, hombres jóvenes y adultos, personas con discapacidad y otros. Si identifica estudiantes con responsabilidades de este tipo puede optar por alguna de las siguientes medidas de acción afirmativa.

- Socialización de servicios de apoyo al cuidado prestados por el ITT o por organizaciones con acuerdos o convenios con la organización.
- Planificación de actividades de aula que consideren los horarios de tolerancia para madres y padres de familia con niñas/os en edad escolar, madres que dan de lactar o que solicitan permiso por maternidad.
- Preparación de contenidos por escrito o a través de medios audiovisuales para aquellas estudiantes que se encuentran en receso por maternidad y requieren mantenerse al día en el avance de la actividad académica.

Sugerencias de actividades para desarrollar con estudiantes

Si se identifica que las y los estudiantes de un curso no se conocen entre sí, ni las condiciones en las que participan de los procesos formativos, abrir espacios de diálogo y conocimiento puede contribuir a ubicarlas/os en el centro de los procesos de aprendizaje, a desarrollar empatía y a fortalecer los procesos de trabajo colaborativo. A continuación, algunos ejemplos de actividades para fomentar el mayor conocimiento entre las/os estudiantes.

Actividad 1: La nota secreta

Material: hojas de papel y bolígrafos

Objetivo: promover el acercamiento entre personas y grupos que Sí se conocen entre sí

- Las personas hacen un círculo y se les entrega una hoja de papel y un bolígrafo.
- Cada persona deberá escribir algo de sí misma, que las/os demás no saben; luego, entregan los papeles.
- Los papeles se distribuirán nuevamente, en desorden, y las personas participantes deberán adivinar a quién le corresponde cada nota.

Actividad 2: Cara de póker

Material: ninguno

Objetivo: promover el acercamiento entre personas y grupos que NO se conocen entre sí

- Las personas participantes deberán hacer un círculo para presentarse.
- Cada persona compartirá con las/os demás participantes tres aspectos de sí misma o de su vida; tomando en cuenta que dos de estos aspectos deben ser verdaderos y uno falso.

Si requiere sensibilizar a sus estudiantes para profundizar en el análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres, o en las responsabilidades que asumen frente al cuidado, se sugieren las siguientes actividades.

Actividad 3: Quién cuida a quién.

Material: boleta de encuesta.

Objetivo: identificar quiénes realizan las tareas de cuidado en sus hogares.

- La actividad se inicia con la distribución de boletas de encuesta entre estudiantes.
- La boleta consulta sobre quién se encarga de: preparar la comida, comprar los alimentos, lavar y planchar la ropa, cuidar a los menores, limpiar la casa, las compras del mercado.
- Se reflexiona sobre si son las mujeres o los hombres y porqué es así.
- Bajo la misma lógica, reflexionar sobre cómo la asignación de estas tareas limita el tiempo de quienes las realizan y su posibilidad de estudiar o tener una actividad económica remunerada.

Actividad 4: Carrera de obstáculos.

Material: papeles con perfiles para cada participante

Objetivo: Identificar las desigualdades que limitan el avance de las mujeres.

Poner en evidencia los estereotipos de género y las responsabilidades socialmente impuestas a las mujeres que pueden limitar su participación y oportunidades (por ejemplo, las tareas de cuidado).

- La actividad se inicia con la preparación de los papeles de perfiles para cada participantes. Estos perfiles contienen breves descripciones de distintos tipos de hombres y mujeres (por ejemplo, mujer indígena con tres hijos, hombre profesional, mujer ama de casa y comerciante, estudiante hombre de ITT, madre adolescente, etc.).
- Los perfiles son entregados a cada participante, con la instrucción de que asuman el rol de la persona que les toco.
- Las y los participantes formaran una linea al colocarse lado a lado. Mantendran la mirada al frente y daran un paso cuando escuchen oportunidades que crean, pudieron ser aprovechadas por su personaje.
- Las oportunidades pueden ser: conseguir un empleo, acceder a una beca, tener mejores ingresos, etc.
- Las y los participantes darán un paso al frente si accedieron a esa oportunidad.
- El resultado evidenciará que hay personas cuyas condiciones limitan sus oportunidades, dejándolos atrás en el avance de la fila.

4.2 Verificando las condiciones para el aprendizaje



Introducción

Las condiciones físicas del entorno, las oportunidades de uso de la infraestructura y el equipamiento, el acceso a los insumos y las percepciones de las y los estudiantes sobre el estado y distribución de los mismos, son factores que pueden influir en su posicionamiento respecto a las oportunidades que brindan los ITT a las mujeres y los hombres.

Particularmente, en el caso de las mujeres en carreras masculinizadas, puede existir la tendencia a un menor acceso y aprovechamiento de la infraestructura y los equipos, ausencia de espacios propios o inhabilitación y cambio de funciones de los espacios que ya les habían sido destinados.



Lineamiento

Garantizar condiciones equitativas de acceso y uso de la infraestructura, equipos e insumos para todas y todos los estudiantes.

El proceso de formación bajo principios de igualdad de género requiere que las condiciones para el desarrollo del aprendizaje estén garantizadas y que estas sean accesibles tanto para mujeres como para hombres.

Consigna

Valore las condiciones materiales para el aprendizaje de sus estudiantes y el acceso diferencial de mujeres y hombres.



Análisis de contexto y condiciones de partida

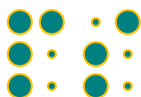
Para valorar las condiciones materiales de los Institutos Técnicos Tecnológicos que permiten el desarrollo de los procesos formativos, revise la siguiente lista y marque su respuesta con una X.

- | | |
|------------------|--|
| Sí | Implica que el ITT ofrece condiciones materiales que favorecen los procesos formativos. |
| No | Implica que el ITT no ofrece condiciones materiales que favorezcan los procesos formativos. |
| Se puede mejorar | Implica que las condiciones materiales de la organización pueden ser transformadas o ajustadas. |

Infraestructura	Sí	No	Se puede mejorar
Las mujeres y los hombres ubican su puesto en las aulas con libertad y autonomía.			
Las mujeres pueden circular por toda el aula, sin restricciones.			
Las mujeres pueden circular por el Instituto con libertad y seguridad.			
Las mujeres tienen acceso a los talleres y, al interior de los mismos, a espacios de trabajo.			
Las mujeres cuentan con baños diferenciados, accesibles y en funcionamiento.			
Las mujeres cuentan con vestidores diferenciados.			
Las mujeres acceden a lugares de descanso y recreación en las mismas condiciones que los hombres (canchas, patios, jardines, etc.).			
Las mujeres tienen acceso a centros de cuidado infantil durante los horarios de clases y prácticas.			

Equipamiento e insumos	Sí	No	Se puede mejorar
Las mujeres tienen acceso a todas las máquinas disponibles para el aprendizaje.			
Las mujeres cuentan con equipos de taller adaptados a sus necesidades.			
Las mujeres cuentan con equipos de protección personal apropiados.			
Todas las mujeres y los hombres cuentan con materiales e insumos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.			
Las mujeres cuentan con facilidades para adquirir insumos que les permitan realizar las prácticas en taller.			

Propuestas de acción



Si todas o la mayoría de sus respuestas fueron positivas, existen condiciones materiales mínimas para el desarrollo de las actividades formativas, así como un uso adecuado de la infraestructura y el equipamiento.

Dependiendo de los resultados de su análisis, puede optar por acciones generales o medidas de acción afirmativa que amplíen el acceso y uso de la infraestructura, equipamiento e insumos, principalmente para las mujeres en carreras masculinizadas. Algunas de estas acciones se mencionan a continuación.

- Distribución equitativa de lugares de trabajo en aulas y talleres.
- Habilitación y mantenimiento permanente de los baños asignados a las mujeres.
- Utilización de los baños de mujeres únicamente como baños y vestidores.
- Promoción del acceso de las mujeres a espacios de apoyo al cuidado, que pueden instalarse al interior del ITT o ser provistos por organizaciones especializadas en la zona de funcionamiento del Instituto (por convenio inter-organizacional).
- En caso de que existan, disposición de maquinarias y herramientas adaptadas a las características físicas de las mujeres (más pequeñas, ligeras o manipulables).
- Promoción del uso de equipos de protección personal adaptados a las necesidades de las mujeres.

Sugerencias de actividades para desarrollar con estudiantes

Si se identifica que las y los estudiantes en su materia tienen posicionamientos propios sobre las condiciones de infraestructura, equipamiento e insumos, y sobre su acceso a los mismos, estas perspectivas pueden ser profundizadas para establecer con mayor precisión los cambios o ajustes que requieren ser implementados.

A continuación, ejemplos de actividades que pueden desarrollarse para ampliar la valoración de las condiciones materiales del ITT, desde la perspectiva de las y los estudiantes o para mejorar las capacidades de negociación sobre su uso.

Actividad 5: Estadística humana

Material: tres carteles, uno de “sí”, otro de “no” y uno más de “se puede mejorar”.

Objetivo: identificar el posicionamiento de las y los estudiantes ante las condiciones materiales del ITT.

- La o el docente pegará los carteles de “sí”, “no” y “se puede mejorar” en una pared, lado a lado y a una altura visible para todas y todos los estudiantes.
- Emitirá en voz alta los enunciados del instrumento de análisis que se presenta más arriba y pedirá a las y los estudiantes que se paren frente a su respuesta, conformando filas.
- El número de personas frente a cada respuesta será contado para establecer los resultados e identificar las tendencias entre mujeres y hombres.
- Con base en los datos, se promoverá el diálogo para establecer qué y cómo se puede mejorar.

Actividad 6: La naranja de la discordia.

Material: boleta de encuesta.

Objetivo: aprender a negociar.

- Para iniciar, se elige a una mujer y a un hombre.
- La pareja seleccionada abandonará el aula mientras a las/os demás se les explica la dinámica.
- Al retornar la pareja al aula, cada uno recibe un papel que no verá la otra persona. En el papel se les explicará la situación de partida y el rol que deben desempeñar, sentados en una mesa sobre la que hay una naranja.
- La tercera persona (que puede ser el conjunto de la clase) es un observador neutral.
- A uno de los miembros de la pareja seleccionada se le explica que, para subir un punto en la evaluación, necesita, a cualquier costo, la piel de la naranja para hacer una mermelada.
- Al otro, se le dice lo mismo, pero en este caso necesitará el zumo de la naranja. Al no conocer el contenido del papel del otro, cada uno supondrá que debe competir por la misma naranja y deberá negociar.

4.3 Usando un lenguaje no sexista



Introducción

El uso de lenguaje sexista en los procesos de formación afecta la autoestima de las mujeres; disminuye su motivación al aprendizaje y limita el desarrollo de su potencial.

Expresiones que omiten, invisibilizan o menosprecian a las mujeres en el aprendizaje o ejercicio de la profesión crean barreras sociales y cognitivas, además de reforzar estereotipos de género.



Lineamiento

Utilizar un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones interpersonales y procesos desarrollados en el marco de la formación.

En los procesos de formación es fundamental tratar con respeto y visibilizar a todas las personas, sin emitir estereotipos que limiten sus acciones y potencial.

Consigna

Valore el uso de expresiones sexistas en usted y las/os estudiantes para establecer medidas de actuación que permitan erradicarlas de los procesos de comunicación interpersonal y las actividades formativas.

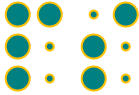


Análisis de contexto y condiciones de partida

Para valorar el uso y alcance de las expresiones sexistas, revise la siguiente lista y marque su respuesta con una X.

- Sí Implica que el enunciado es cierto y que usted no utiliza lenguaje sexista.
- No Implica que el enunciado es falso y que usted utiliza lenguaje sexista.
- Se puede mejorar Implica que deben realizarse ajustes.

Quando me COMUNICO con las y los estudiantes	Sí	No	Se puede mejorar
Menciono a ambos géneros.			
Uso genéricos universales.			
Preparo materiales que no incluyen estereotipos de género y visibilizan tanto a mujeres como a hombres.			
Reconozco los logros de las mujeres, sin desmerecerlos.			
Evito comentarios discriminatorios contra las mujeres.			
Evito los chistes o bromas machistas.			
Me dirijo con respeto a todas las mujeres.			
No emito comentarios respecto a los estereotipos de género que limiten las oportunidades de mujeres y hombres.			
Promuevo la participación y toma de la palabra de las mujeres en el aula y en los talleres.			
No utilizo propagandas, salvapantallas o textos que emiten mensajes machistas y cosifican a las mujeres.			



Propuestas de acción

Si todas o la mayoría de sus respuestas fueron positivas, usted no utiliza un lenguaje sexista. Dependiendo de los resultados de su análisis, puede optar por medidas de acción afirmativa que transformen las formas de comunicación. Algunas de estas acciones se mencionan a continuación.

- Revisión de materiales didácticos para garantizar que no se utiliza lenguaje sexista, se incluye a mujeres y hombres como el centro de los procesos formativos y se visibilizan sus aportes técnicos.
- Auto observación en periodos de clase para identificar momentos de emisión de expresiones sexistas y eliminarlas de la comunicación interpersonal en aula.
- Visibilización de referentes femeninos y masculinos, así como de sus aportes al desarrollo de la profesión.

Sugerencias de actividades para desarrollar con estudiantes

Si se identifica el uso de lenguaje sexista entre las y los estudiantes, puede desarrollar una actividad de sensibilización que ponga en evidencia esta situación y la corrijan gradualmente. A continuación, un ejemplo de actividad sugerida.

Actividad 7: Cosecha de expresiones sexistas

Material: dos frascos de vidrio (uno para mujeres y otro para hombres), pedazos de papel y bolígrafos

Objetivo: identificar el uso de expresiones sexistas en el aula y sustituirlas por expresiones no sexistas.

- Las y los estudiantes, así como las y los docentes, podrán identificar expresiones sexistas en la cotidianidad de las aulas.
- Si escuchan expresiones emitidas por hombres las escribirán en un papel y las guardarán en el frasco que les corresponde, y de la misma manera en el caso de expresiones de las mujeres.
- Cuando los frascos estén llenos, se revisarán las expresiones que fueron anotadas.
- Los papeles serán sacados de los frascos solo si las expresiones sexistas pueden ser reemplazadas por expresiones no sexistas.

4.4 Revisando las actividades formativas



Introducción

Las actividades formativas son el corazón del trabajo docente y frecuentemente se desarrollan considerando a las y los estudiantes como un grupo homogéneo, con capacidades y necesidades similares. Sin embargo, no todas las personas en el aula son iguales y se requiere de abordajes específicos que contribuyan a su aprendizaje, a la visibilización y valoración de sus aportes.

Las y los docentes imparten contenidos que provienen de currículos base, pero también tienen la posibilidad de hacer ajustes y complementaciones que respondan a las necesidades del contexto y a un enfoque particular de trabajo.

En este sentido, abordar la igualdad de género en el aula, implica hacer ajustes a los contenidos y a la forma en que se imparten, lo que se constituye en el mayor desafío de las y los docentes.



Lineamiento

Ajustar los contenidos de la formación y las actividades para ser realizados de modo que se adecúen a las necesidades de mujeres y hombres.

Un proceso de formación puede promover la igualdad de género solo si garantiza que mujeres y hombres tengan iguales oportunidades para desarrollar sus capacidades y se consideren las distintas perspectivas y proyecciones profesionales.

Consigna

Valore su desempeño personal en el desarrollo de actividades formativas e identifique los aspectos que pueden ser ajustados o mejorados.

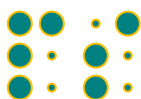


Análisis de contexto y condiciones de partida

Para valorar el desarrollo de actividades formativas, revise la siguiente lista y marque su respuesta con una X.

- | | |
|------------------|--|
| Sí | Implica que usted desarrolla el enfoque formativo propuesto. |
| No | Implica que usted no desarrolla el enfoque formativo propuesto. |
| Se puede mejorar | Implica que se deben hacer ajustes. |

Para el desarrollo de actividades formativas	Sí	No	Se puede mejorar
Reviso que los contenidos sean comprensibles para todas y todos los estudiantes.			
Utilizo actividades prácticas que son aplicables tanto por mujeres como por hombres.			
Durante el desarrollo de las actividades formativas reconozco públicamente las cualidades académicas y profesionales de las estudiantes.			
Involucro a docentes mujeres en el desarrollo de la materia, a través de la referencia y ejemplificación positiva de su trabajo, la convocatoria a charlas u otras actividades formativas.			
Organizo grupos de trabajo que involucran a mujeres y hombres.			
Promuevo el liderazgo de las mujeres en los grupos de trabajo.			
Asigno las mismas tareas a mujeres y hombres o tareas con valor equivalente.			
Promuevo la solidaridad entre estudiantes y la complementariedad de capacidades entre mujeres y hombres.			
Para el desarrollo de evaluaciones	Sí	No	Se puede mejorar
Comparto con las y los estudiantes los criterios de evaluación que serán aplicados durante el desarrollo de la materia.			
Evalúo el aprendizaje de mujeres y hombres bajo los mismos criterios de rigurosidad, igualdad de oportunidades y transparencia.			
Considero actividades de evaluación que puedan ser desarrolladas tanto por mujeres como por hombres.			
Evito actitudes o comportamientos que vulneren la integridad de las estudiantes durante o después de los procesos de evaluación.			



Propuestas de acción

Si todas o la mayoría de sus respuestas fueron positivas, usted desarrolla actividades formativas que consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, si los resultados son mayoritariamente

negativos o existen aspectos que aún están en proceso de consolidación, puede optar por aplicar acciones generales o medidas de acción afirmativa como las que se mencionan a continuación.

- Revisión de contenidos de formación para garantizar que sean comprensibles tanto para mujeres como para hombres; que no usen lenguaje sexista, que aborden ejemplos en los que se valoren las contribuciones de las mujeres y que habiliten al desarrollo de actividades prácticas realizables por todas y todos los estudiantes.
- Planificación de actividades prácticas que garantizan la participación en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, el acceso a equipos y materiales de trabajo y la visibilización de las contribuciones específicas de cada estudiante.
- Promoción del liderazgo de las mujeres en los equipos de trabajo.
- Distribución equitativa de las responsabilidades de mantenimiento de los espacios formativos (limpieza, orden, etc.).
- Formulación de evaluaciones que consideren actividades accesibles a las mujeres o actividades equivalentes en relación a las asignadas a los hombres.

Sugerencias de actividades para desarrollar con estudiantes

Para valorar las contribuciones de mujeres y hombres a los procesos de formación y visibilizar su desempeño profesional, se sugiere considerar el desarrollo de actividades para estudiantes. Algunos ejemplos de ellas se proporcionan a continuación.

Actividad 8: Retos grupales

Material: el necesario para las actividades prácticas a ser desarrolladas

Objetivo: fomentar el reconocimiento de las capacidades de las personas, sin importar su sexo.

- Para iniciar el trabajo, el grupo de las y los estudiantes se divide en subgrupos mixtos.
- A cada subgrupo se le solicita que escriba en un papel un reto que a las/os integrantes les gustaría cumplir.
- El reto por ellas/os escrito se le asigna al grupo siguiente, que será el encargado de cumplirlo.
- Al finalizar la actividad se evalúa el desempeño de todos los grupos, rescatando las cosas positivas.

Actividad 9: Kudos

Material: frasco o botella con el nombre Kudos, papelitos y bolígrafos

Objetivo: reconocer las capacidades de cada persona periódicamente.

- El trabajo se inicia con la conformación de un círculo de participantes.
- Posteriormente se identifica a una persona del grupo.
- A cada participante se le solicita que escriba algo positivo sobre la persona designada para esa semana e introduzca el papel en el frasco o botella (cada semana deberá cambiar la persona seleccionada).
- En medio del círculo, la o el docente irá sacando los papelitos y leyéndolos en voz alta para reconocer y valorar las cualidades y contribuciones de las estudiantes mujeres y hombres.

Actividad 10: “La protagonista”

Material: ninguno

Objetivo: reconocer las contribuciones de las estudiantes mujeres.

- La actividad se inicia con la asignación de una persona como protagonista de la semana.
- Esta persona podrá seleccionar una actividad que le gustaría desarrollar en los talleres, de acuerdo con sus intereses profesionales.
- Durante la semana en la que fue seleccionada cumplirá el rol de ayudante, apoyando al o a la docente en el abordaje teórico del tema, el desarrollo de las prácticas y la emisión de orientaciones a sus compañeras y compañeros.

4.5 Actuando ante el acoso, la discriminación y la violencia



Introducción

El acoso, la discriminación y la violencia son delitos que pueden limitar las oportunidades de todas las personas, pero particularmente de las mujeres.

En carreras masculinizadas o feminizadas las situaciones de discriminación tienden a registrarse en torno a la valoración del desempeño de las personas, mientras que el acoso y la violencia se relacionan mayoritariamente con la situación y posición de las mujeres.

En los ITT, el acoso sexual es un fenómeno importante que afecta la integridad y bienestar de las estudiantes y las docentes. Las autoridades de cada ITT han planteado múltiples medidas para la prevención, identificación de casos y atención de víctimas. Sin embargo, desde las aulas también es posible contribuir a la desnaturalización de la violencia y la promoción de nuevas prácticas de convivencia entre mujeres y hombres.



Lineamiento

Garantizar los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación.

Un proceso de formación puede ser severamente afectado por situaciones de discriminación, acoso y violencia, debido a que estos fenómenos limitan el ejercicio de los derechos de las personas, restringen sus oportunidades y ponen en riesgo su bienestar e integridad personal.

Los ITT pueden prevenir estos fenómenos a través de múltiples estrategias de difusión de los derechos, pero aún así existe la probabilidad de contar con nuevos casos que exigen asumir medidas de denuncia y atención a las víctimas.

Consigna

Valore el desempeño de la organización frente al acoso, la violencia y la discriminación e identifique acciones que pueden ser asumidas para contribuir al ejercicio de los derechos de las personas.



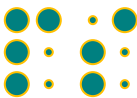
Análisis de contexto y condiciones de partida

Para valorar el estado de situación de la organización frente a la discriminación, el acoso y la violencia revise la siguiente lista y marque su respuesta con una X.

Sí Implica que no existen situaciones de discriminación, acoso y violencia.

No Implica que existen situaciones de discriminación, acoso y violencia.

Discriminación, acoso y violencia	Sí	No
Los estudiantes hombres no ignoran ni maltratan a las estudiantes mujeres.		
Las estudiantes pueden expresar sus opiniones sin ser menospreciadas o interrumpidas constantemente.		
Las responsabilidades que las y los docentes les asignan a las estudiantes no reproducen roles tradicionales de género.		
Las y los docentes valoran la calidad del trabajo de las estudiantes.		
En el ITT no existen conductas hostiles contra las estudiantes (verbales, simbólicas o físicas).		
En el ITT, las situaciones de acoso o violencia se consideran graves y no se minimizan, justifican o naturalizan.		
En el ITT, los espacios de denuncia, orientación y apoyo ante el acoso, están habilitados y en funcionamiento.		
En el ITT no se generan represalias contra aquellas personas que denuncian la discriminación, el acoso y la violencia.		



Propuestas de acción

Si todas sus respuestas fueron positivas, en el ITT no existen situaciones de discriminación, acoso o violencia que sean naturalizadas o desatendidas. En caso de que persistan estos fenómenos, el ITT puede tomar medidas de acción afirmativa, como las que se mencionan a continuación.

- Instalación de espacios o buzones de denuncia anónima que faciliten la identificación de estos fenómenos.
- Formulación de una ruta o protocolo de derivación en casos de violencia y acoso.
- Desarrollo de contenidos de prevención en el plan de formación de todas las carreras.
- Aplicación de normas de cero tolerancia y sanción a las personas que cometen estos delitos.
- Conformación, como parte del protocolo, de redes de estudiantes asesoradas que brinden respaldo a quienes sufren estos delitos.

Sugerencias de actividades para desarrollar con estudiantes

Para prevenir o profundizar en los fenómenos de discriminación, acoso y violencia se sugieren algunas actividades, las cuales aparecen a continuación.

Actividad 11: Avión en llamas.

Material: papeles con la instrucción de la actividad

Objetivo: identificar y reflexionar sobre las actitudes discriminatorias hacia las mujeres.

- La actividad se inicia conformando grupos de seis personas a los que se les da la instrucción: “Ustedes están viajando en un avión. De pronto, el avión esta en peligro de estrellarse, pero solo existen 5 paracaídas. Tienen 6 minutos para decidir quién se quedará sin paracaídas”.
- Cada persona debe justificar por qué merece un paracaídas.
- Al finalizar el tiempo se pedirá a todas las y los estudiantes que compartan sus decisiones sobre quiénes usaron los paracaídas y porqué; cómo se sintieron y qué les llamó la atención de este ejercicio.

Actividad 12: El buzón de la verdad.

Material: papeles y una caja que sirva de buzón.

Objetivo: identificar posibles casos o situaciones de acoso.

- Para iniciar la actividad, en el aula, la plataforma virtual u otro lugar del ITT que no sea la Dirección, se asigna un espacio para la instalación de un buzón.
- Las personas podrán denunciar el acoso de manera anónima.
- El rectorado debe revisar este espacio semanalmente, de forma que esté atento a cualquier situación de vulneración de derechos y pueda aplicar la normativa interna de manera oportuna y eficaz.

5. Cierre

Tome en cuenta que esta guía es:



Un insumo de trabajo que puede ser complementado o ajustado, en correspondencia a sus necesidades y las condiciones del contexto.



El trabajo en carreras masculinizadas puede ser transferido a todas las carreras de los ITT en las que se identifiquen desigualdades de género.



El desarrollo de las actividades de esta guía solo es el primer paso en la consolidación de condiciones de igualdad de género en los ITT.



Usted puede profundizar en el abordaje de la igualdad de género, utilizando: i) la *Guía para una educación despatriarcalizadora*, del Ministerio de Educación y, ii) la *Guía para la Aplicación del Enfoque de Género*, dirigida a facilitadores/as de procesos de formación técnica del Proyecto Formación Técnica Profesional.

Referencias

Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B. y Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10).

CIPPEC (2020). *Mujeres en STEM: cómo romper con el círculo vicioso. Programa De Protección Social*. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/11/224-DPP-PS-Mujeres-en-STEM-Szenkman-y-Lotitto-noviembre-2020-1.pdf>

Chamorro, M. (2015). La formación profesional, clave para avanzar hacia la igualdad de género en el mundo del trabajo. La OIT. Septiembre de 2015 - América Central y República Dominicana https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_409909/lang-es/index.htm

Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V. y Doray, P. (2015), Educational Systems and Gender Segregation in Education: A Three-Country Comparison of Germany, Norway and Canada. In *Gender Segregation in Vocational Education* (pp. 83-122). Emerald Group Publishing Limited.

OECD (2020), *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.

OIT - CINTERFOR (1992). *Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina Síntesis regional - 1992*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/participa_mujer_fp1992.pdf

OIT (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf

Sevilla, M. (2021). *La educación técnico-profesional y su potencial para mejorar la trayectoria educativa y laboral de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Una revisión regional*. CEPAL. Serie asuntos de género N.º 160.

UNICEF (2019). *La educación en tecnología debe incluir a las niñas y adolescentes mujeres. Normas sociales, culturales y de género las marginan de esos estudios*. 27 de septiembre 2019. <https://www.unicef.org/bolivia/comunicados-prensa/la-educaci%C3%B3n-en-tecnolog%C3%ADa-debe-incluir-las-ni%C3%B1as-y-adolescentes-mujeres>




swisscontact



Formación Técnica Profesional

Proyecto Formación Técnica Profesional

www.formaciontecnicabolivia.org

 Formación Técnica Profesional Bolivia