

Módulo de capacitación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género



Al servicio
de las personas
y las naciones



Módulo de capacitación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género



Al servicio
de las personas
y las naciones



305.43

I59g Instituto Nacional de las Mujeres

Módulo de capacitación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género / Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. -- 1. ed. -- San José, C.R.: Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2018. (Colección Tenemos derecho a tener derechos; n. 81; Subserie Autonomía Económica de las Mujeres; n. 5)

71 p.; 21.59 cm. X 27.94 cm.

ISBN 978-9968-25-359-8

1. SISTEMA DE GESTIÓN DE GÉNERO. 2. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADOS. 3. EMPLEO DE LAS MUJERES. 4. ORGANISMOS GUBERNAMENTALES. 5. ORGANISMOS NO GUBERNAMENTALES. 6. CAPACITACIÓN. I. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. II. Título

COMITÉ DIRECTIVO

Patricia Mora
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

Alice H. Shackelford
Representante Residente
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en
Costa Rica

Kryssia Brade
Representante Residente Auxiliar
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en
Costa Rica

EQUIPO DE TRABAJO

Lorena Flores, Directora Técnica, INAMU
María Picado, Coordinadora del Área de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres, INAMU
Gabriela Mata, Oficial del Proyecto, PNUD Costa Rica
Rafaella Sánchez Mora, Asesora Especialista en Género, PNUD Costa Rica
Andrea Milla, Coordinadora del Proyecto INAMU – PNUD
Ana Isabel Rojas, Profesional Especialista, INAMU
Karina Espinoza, Asistente del Proyecto INAMU – PNUD
Guillermina Martín, Especialista del Área de Género, PNUD Hub Regional
Diana Gutiérrez, Especialista en Empoderamiento Económico, Igualdad de Género, Trabajo y Sector Privado, PNUD Hub Regional
Ana Isabel Garita, experta
Ana Landa, Consultora a cargo

EQUIPO DE COMUNICACIÓN

Ivannia Arias, Jefa de la Unidad de Comunicación, INAMU
Ingrid Hernández, Asesora en Comunicación, PNUD
Costa Rica

FOTOGRAFÍA DE PORTADA

Mariela Solís Chaves

DIAGRAMACIÓN

Catalina Rojas Piza

IMPRESIÓN

Master Litho S.A.

PRESENTACIÓN

En las últimas décadas se han dado importantes avances y esfuerzos a favor de la igualdad de género en Costa Rica. No obstante, persisten brechas evidentes, por ejemplo, en las oportunidades económicas. Las mujeres enfrentan tasas de participación en el mercado laboral más bajas, así como las tasas de desempleo, subempleo y trabajo informal más altas, y menores salarios promedio que los hombres, lo cual afecta su autonomía económica, su desarrollo humano y el cumplimiento efectivo de sus derechos humanos. Este fenómeno no es exclusivo de Costa Rica: estas brechas se observan en la mayoría de los países del mundo. Por lo tanto, se han formulado metas y estrategias para cerrarlas, tanto en el país como a nivel internacional.

En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, que se llevó a cabo en septiembre del 2015, los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia y hacer frente al cambio climático.

La Agenda 2030 y los ODS ponen particular énfasis en promover la igualdad de género como fin y medio para lograr el desarrollo sostenible. Uno de los ODS se refiere específicamente a la igualdad de género; el objetivo 5 busca “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Adicionalmente, se hizo un esfuerzo por incluir de forma transversal la igualdad de género en los otros ODS. Así, el objetivo 8 persigue “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas” y plantea como una de sus metas lo siguiente: “para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Asimismo, a nivel nacional se han planteado diversos objetivos en el *Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018*, la *Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género* y el *Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)*. El propósito ha sido lograr la generación de mayor crecimiento económico, caracterizado por más y mejores empleos, la reducción de la pobreza, la disminución de la desigualdad social, así como por la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos.

Con el fin de contribuir con estos objetivos, el INAMU y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han establecido una alianza estratégica para impulsar el proyecto “Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género”, el cual pretende potenciar las capacidades de instituciones públicas y empresas privadas para impulsar la igualdad de género en las relaciones laborales. En este marco, nos complace presentar la serie de herramientas didácticas titulada “Igualdad de género en el empleo: fortaleciendo las condiciones laborales mediante la implementación de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género”.

El Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG) pretende apoyar y guiar a las empresas privadas e instituciones públicas para que, de forma innovadora, logren identificar las brechas de género existentes y establezcan planes y medidas para eliminarlas progresivamente, mejoren su productividad, incrementen su valor agregado y se diferencien positivamente en un mercado en continuo cambio y evolución. Son seis las guías que conforman esta serie:

- Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas.
- Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas.
- Módulo de capacitación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género.
- Guía para la auditoría del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género conforme a la Norma INTE 38-01-01 Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral-Requisitos.
- Guía para implementar buenas prácticas laborales de corresponsabilidad social de los cuidados en las organizaciones.
- Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja.

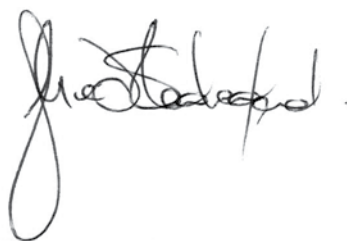
Estos documentos apoyan la implementación de la Norma INTE 38-01-01 Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral-Requisitos, en su versión del año 2015. El INAMU elaboró, desde el 2008, documentos similares, los cuales constituyeron la base para la serie que hoy presentamos. De esta manera, el camino recorrido y las lecciones aprendidas de experiencias previas permitieron que hoy se cuente con un acervo importante de recursos pedagógicos de apoyo para la implementación de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género.

El objetivo de este material es potenciar que más organizaciones avancen hacia la igualdad de género, facilitándoles la tarea de emprender el camino o fortalecer y ampliar los esfuerzos ya iniciados, así como reconocer el aporte a la competitividad que generan las mujeres. Todos estos instrumentos se han diseñado con el propósito de que sean lo más claros, prácticos y útiles posible para las organizaciones, tanto para aquellas que inician como para las que ya han dado pasos en este ámbito.

Esperamos que estas guías sean un instrumento útil para empresas privadas, instituciones públicas y organizaciones; una herramienta de apoyo y formación para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, que ayude y oriente a las organizaciones y a quienes las integran a identificar, visibilizar y eliminar las posibles brechas entre mujeres y hombres existentes en ellas. Nuestro propósito es que las mujeres accedan y permanezcan en el ámbito laboral en igualdad de oportunidades y trato que los hombres.



Patricia Mora Castellanos
Ministra de la Condición de la Mujer



Alice H. Shackelford
Representante Residente del Programa de
Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica

INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el *Módulo de capacitación* para las organizaciones públicas y privadas, el cual constituye una herramienta de apoyo y formación en igualdad de género en el ámbito del trabajo. En este sentido, pretende ayudar y orientar a las organizaciones, y a quienes las integran, a identificar, visibilizar y eliminar las posibles brechas existentes entre mujeres y hombres.

El *Módulo* está integrado por dos partes. La primera, general e introductoria, se refiere a la guía metodológica para el desarrollo del módulo de capacitación y tiene por objetivo orientar y dar las pautas necesarias a las personas que facilitarán las sesiones de capacitación para que las impartan, a la vez que dan coherencia al conjunto de las sesiones. No pretende acotar ni limitar la creatividad de las personas formadoras sino, al contrario, procura ofrecer pautas para que puedan desarrollar las sesiones de la manera más fluida y efectiva posible. Al mismo tiempo, su objetivo es el de organizar y estructurar las sesiones, tanto en tiempo como en recursos, de manera que se facilite su preparación y puesta en práctica.

La segunda parte desarrolla cada una de las ocho sesiones que integran los contenidos del módulo de capacitación. Todas las sesiones están estructuradas de manera similar, para facilitar su comprensión y puesta en práctica. Cada sesión contiene el objetivo general y los específicos de la sesión, los conceptos clave relacionados con el tema específico, las “ideas fuerza” a desarrollar con las personas participantes para clarificar y asegurar la interiorización y apropiación de los conceptos y los contenidos, así como actividades para poner en práctica los conocimientos adquiridos y actividades para evaluar la sesión. Algunas sesiones incluyen, además, posibles recursos extra para complementar y reforzar los contenidos impartidos.

La bibliografía utilizada para el diseño del *Módulo* puede ser también consultada por quienes desean ampliar sus conocimientos más allá de lo desarrollado en cada una de las sesiones.

Este *Módulo de capacitación* pretende ser una herramienta asequible, fácilmente comprensible y práctica para la formación y sensibilización del personal de las organizaciones que han decidido poner en marcha un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género. La conjugación de elementos teóricos y prácticos en la capacitación permitirá visibilizar cómo los resultados que van a obtenerse repercutirán tanto en un mejor ambiente de trabajo y en las relaciones de toda la planilla, como en el progreso de la propia organización y sus resultados.

ÍNDICE

PARTE 1. Guía metodológica del módulo de capacitación	2
PARTE 2. Las sesiones del módulo de capacitación	10
SESIÓN I: Introducción al enfoque de género	10
SESIÓN II. Enfoque de género y género en el mundo del trabajo	18
SESIÓN III. El Sistema de Gestión para la Igualdad de Género	25
SESIÓN IV. Desarrollo profesional e igualdad en la remuneración	33
SESIÓN V. Erradicación del acoso sexual y laboral	41
SESIÓN VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	48
SESIÓN VII. Comunicación inclusiva, imagen y lenguaje no sexista	55
SESIÓN VIII. Salud ocupacional y riesgos laborales desde una perspectiva de género	61
Bibliografía	67
Anexo 1. Cuestionario de evaluación final	72

PARTE 1. GUÍA METODOLÓGICA DEL MÓDULO DE CAPACITACIÓN

Presentación

A continuación, se presenta el documento de la metodología del módulo de capacitación. Este documento explica y desarrolla la forma en la que deben llevarse a cabo todas las sesiones del módulo de capacitación del Sistema de la Gestión para la Igualdad de Género, por lo que es complementario a este.

Este documento se organiza de la siguiente manera: objetivo del documento, enfoque metodológico, tareas a cargo de la persona formadora, sugerencias para una buena facilitación, organización, desarrollo y evaluación de las sesiones, y la logística necesaria para su desarrollo.

1. Objetivo

El presente documento constituye la guía mediante la cual se desarrollan cada una de las sesiones del módulo de capacitación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género para organizaciones públicas y privadas.

El *Módulo de capacitación* provee a las personas participantes de la información y la formación teórico-práctica básica necesaria para poner en marcha el SIGIG. Se pretende, así, que puedan conocer y reflexionar sobre la igualdad de género, su importancia para las organizaciones en las que participan y sus conceptos básicos, a la vez que aprenden a poner en práctica, en su ámbito específico, los conocimientos adquiridos.

Para que esto pueda llevarse a cabo de la mejor manera, es necesario prestar especial atención al modo en que se impartirán cada una de las sesiones del módulo, de manera que se logre el mayor impacto posible.

Con esta intención, nace la presente guía metodológica, que en ningún caso pretende limitar la creatividad o habilidades pedagógicas de la persona o personas que imparten la capacitación. Por el contrario, busca facilitarles la tarea, proponiendo una lógica de trabajo basada en la participación activa y la reflexión individual y colectiva, a partir de la utilización de diversos recursos pedagógicos, la cual permita hacer de la formación un proceso comprensible y amigable para las personas participantes.

2. Enfoque metodológico: participación-acción

La metodología es un aspecto fundamental de la formación. Con el objetivo de que las sesiones sean atractivas, fácilmente comprensibles y extrapolables a la realidad organizacional de las personas participantes, se propone una metodología activa-participativa. Esta consiste en concebir a las personas participantes no como receptoras pasivas de la información sino como agentes activas en la construcción del conocimiento. Este enfoque parte de la idea de que todas las personas tienen un bagaje previo, una historia, unas creencias y unas actitudes con las que llegan al proceso de

formación, las cuales deben de tenerse en cuenta en los procesos de aprendizaje para contextualizar los contenidos formativos en su realidad cotidiana. Para poder aprovechar estos conocimientos y experiencias previas que cada persona posee, es necesario potenciar al máximo su participación y las aportaciones, tanto de la(s) persona(s) docente(s) como de las participantes.

De esta forma, la formación con enfoque de participación-acción es una herramienta democratizadora que busca una transformación social y cultural desde las vivencias cotidianas de quienes participan en la formación, lo que además fortalece las capacidades críticas e innovadoras, tanto a nivel individual como colectivo. Para ello, se utilizan técnicas motivadoras, creativas, flexibles, lúdicas e interactivas que fomenten la conciencia grupal. Además, permite llegar desde lo particular (vivencias y realidades personales) a lo general, entendiendo así la importancia de mirar y analizar la realidad y las prácticas cotidianas desde el enfoque de género. Llevado al plano más tangible, esto supone crear espacios abiertos y ambientes en los que las personas no sean prejuizadas o criticadas por sus ideas de partida, sino donde la reflexión y el debate lleven al aprendizaje y crecimiento. Esto es más fácil de conseguir en la medida en la que nos acercamos a las realidades cotidianas de las personas participantes y sus organizaciones, mediante técnicas y dinámicas que permitan palpar cómo se articula la puesta en práctica de las ideas y conceptos que, de manera teórica, se expresan en la capacitación (Ortiz y Borjas, 2008).

En definitiva, se trata de dar espacio a la palabra, la opinión y la reflexión de todas las personas que asisten a las sesiones, para que sientan el proceso como algo propio que les atañe directamente.

3. Tareas específicas de la persona a cargo de la facilitación¹

- **Dar información:** proveer hechos, ideas y sugerencias para ayudar al grupo y compartir experiencia relevante.
- **Explicar:** dar ejemplos prácticos para aclarar algún punto.
- **Generar un buen ambiente de trabajo:** a través de la participación y de incentivar el involucramiento de todo el grupo, estando atenta a posibles interferencias, malestares o incluso el potencial desinterés de algunas personas participantes.
- **Solicitar información:** pedir hechos, ideas e identificar información que alimente los contenidos con situaciones reales y concretas.
- **Clarificar:** hacer preguntas o repetir algún punto en diferentes palabras para hacerlo más comprensible.
- **Preguntar las opiniones:** para saber qué piensan las personas participantes de determinada sugerencia.
- **Coordinar:** administrar la agenda y el tiempo.
- **Resumir:** sintetizar los puntos principales al final de la sesión.
- **Evaluar:** comparar las decisiones del grupo con metas de largo plazo y valores y estándares que el grupo se haya establecido.

¹ Elaboración propia a partir de Sanchís y Baracat (s. f.).

4. Sugerencias para una buena facilitación

- Llamar a las personas participantes por su nombre. Esto genera confianza en las personas y mayor apertura para participar.
- Iniciar siempre las sesiones con una dinámica participativa que sirva para romper el hielo, aunque el grupo ya se conozca y lleven varias sesiones de trabajo conjunto.
- Potenciar la participación de todas las personas. Para ello hay que estar pendiente de las personas que menos hablan o participan e incentivar que lo hagan. Es fundamental asegurarse de que en las distintas actividades de formación se escuchen las experiencias de las mujeres y que sus realidades sean tratadas con respeto².
- Respetar y valorar siempre positivamente los aportes de las personas. Cuando alguien hace una pregunta o un comentario se puede al responder usando frases como las siguientes: “buena pregunta...”, “me gusta que me hagas esa pregunta...”. Evitar absolutamente juzgar o criticar las intervenciones de las personas. Por el contrario, valorar su esfuerzo en aportar y de forma positiva, reorientar las intervenciones que corresponden a los principios de la igualdad de género. Utilizar de referencia la legislación internacional y nacional aprobada por Costa Rica o la referencia a la Norma pueden ser una manera neutra de hacerlo.
- No utilizar generalizaciones del tipo “los hombres son...”, “las mujeres son...”. Estos usos generan malestar porque dan la idea de que “los hombres son malos” y “todos los hombres son iguales”.
- Cuando se dan espacios de participación en el grupo (presentación de las participantes, plenarias para presentación de trabajos en grupo, espacios para preguntas) es importante siempre que la persona facilitadora indique el tiempo disponible para cada intervención, para evitar que algunas personas o grupos lo monopolicen. De esta manera, si quien facilita tiene que cortar el tiempo, las personas no pueden ofenderse ya que se les informó previamente.
- Energizar para estimular una mayor calidad de trabajo del grupo. Por ejemplo, se pueden usar frases como las siguientes: “Se ven cansadas y cansados, ¿les parece que nos tomemos un minuto para pararnos y estirarnos?”.
- Cuando alguna persona participante hace una pregunta que de alguna manera pretende poner a la persona facilitadora en dificultad o generar tensión (expresa resistencia a la igualdad de género), evitar siempre responder reactivamente y “engancharse” en una discusión a dos. En estos casos, una opción es pasar la pregunta a la audiencia para que sea esta la que responda a la persona.
- Poner en un lugar de la sala un papelógrafo de “parqueo de sugerencias”. Aquí las personas participantes podrán escribir, durante el desarrollo de las sesiones, sugerencias para las próximas sesiones que serán tenidas en cuenta por la persona facilitadora.

² Sucede a menudo que, en grupos integrados por varones y mujeres, cuando los varones toman la palabra, sus aseveraciones son escuchadas con mayor respeto por todo el grupo que cuando lo hacen las mujeres (Anderson y Mendoza, 1999).

- Ante un conflicto, se debe ayudar a las personas participantes a entender los puntos de vista de los demás, buscando elementos comunes. En caso de que se generen tensiones, por ejemplo, en los trabajos de grupo, se sugiere colocar el problema en un contexto más amplio y crear una atmósfera relajada, segura y divertida. Por ejemplo, se puede decir: “Sabemos que en la tercera sesión de un proceso de capacitación el conflicto es normal”.

5. Material para las sesiones

Para llevar a cabo todas estas sesiones con sus respectivas dinámicas, el material necesario en ellas es prácticamente el mismo. De esta manera, la mejor opción pudiera ser contar con este material desde el primer día (y de manera permanente) en el lugar donde se vayan a desarrollar las sesiones.

- Computadora
- En la medida de lo posible, conexión a internet
- Proyector
- Pizarra o papelógrafo con rotuladores (o tizas en caso de ser pizarra de pared)
- Folios y bolígrafos (de apoyo)
- *Stickers* o pegatinas
- Cartulinas de colores

6. Organización de las sesiones

El *Módulo de capacitación* es una guía pedagógica y metodológica que facilita el desarrollo de un proceso de capacitación. No es una receta, por lo que requiere ser analizado y adecuado a la realidad de cada grupo. Las actividades propuestas pueden cambiarse siempre y cuando no se pierda de vista el objetivo de la sesión y del proceso, además de los fundamentos pedagógicos y la lógica metodológica y teórica que las sustentan. Es necesario contar con un lugar especialmente escogido para la capacitación, así como tener listos los materiales que se requieren para el desarrollo adecuado de la sesión.

Cada sesión está pensada para ser desarrollada en un máximo de 4 horas. Esto va a depender del ritmo del grupo, su nivel de participación y del número de participantes. Evidentemente no es lo mismo si el grupo está conformado por 10 que por 20 personas, ya que el tiempo requerido para las plenarios donde se expone el resultado de los trabajos en grupo cambia sustancialmente. En todo caso, se puede adaptar la sesión a las posibilidades de tiempo sin perder de vista el objetivo de esta.

Se propone para todas las sesiones una estructura similar, aunque debe ser siempre la persona capacitadora la que las adapte al contexto. De manera esquemática y resumida, se pueden plantear cinco partes diferenciadas:

- a. Llegada de las personas participantes
- b. Presentación de la sesión

- c. Breve recordatorio de las principales ideas que se desarrollaron en la sesión anterior
- d. Desarrollo de los contenidos de la jornada
- e. Evaluación y cierre

Al final de cada sesión, se incluyen además algunas dinámicas o actividades de refuerzo que puede utilizar la persona formadora en caso de tener tiempo adicional o de querer reforzar algunos conceptos.

a. Llegada de las personas participantes

Se saluda y da la bienvenida a las personas que van llegando y se les pide vayan llenando la lista de asistencia, que debe incluir los campos: nombre, edad, sexo, cargo, área/departamento y firma. Sobre todo en las primeras sesiones, se preparan etiquetas para que cada persona se ponga una con su nombre, de manera que se pueda asegurar el nombrar a cada quien por este.

b. Presentación de la jornada y de las personas participantes

Bienvenida. La persona facilitadora da la bienvenida a todas las personas participantes y les agradece su presencia y su interés en la formación. Presenta el objetivo de la sesión, indicando la duración de esta, para que todo el mundo esté consciente de los tiempos. También se informa sobre las pausas de descanso o alimentación previstas, y otras cuestiones prácticas de interés, como la ubicación de los servicios sanitarios, las salidas de emergencia y una ruta segura en caso de algún siniestro (terremoto, incendio, inundaciones, otras emergencias).

Dinámica de presentación. Esta se realizará en la primera sesión y se repetirá en las siguientes, si llegan nuevas personas al grupo. Si el grupo es estable, en cualquier caso, se recomienda siempre comenzar la sesión con una dinámica o un juego para romper el hielo. Este momento en cada sesión es importante para propiciar un ambiente abierto y de confianza, donde todas las personas sientan la libertad de participar sin miedo a censura, juicios o límites a su expresión e ideas.

Acuerdo sobre las normas de convivencia. En plenaria, en un papelógrafo se apuntan las normas de convivencia que se acuerdan para la sesión. Algunas pueden ser: tener los celulares en vibración o apagados, levantar la mano para pedir la palabra, respetar las ideas y los aportes de todas las personas, etc. A partir de la segunda sesión, se pueden retomar las normas de convivencia establecidas en la primera y añadir o modificar alguna en función de la experiencia previa.

Breve presentación de la metodología de la sesión. Es un buen momento además para aprovechar y tantear si existen conocimientos previos sobre el tema, ya que esto puede ayudar a la persona formadora para profundizar más o menos en los módulos que va a desarrollar.

c. Breve recordatorio de las ideas que se desarrollaron en la sesión anterior

Excepto la inicial, el resto de sesiones sería interesante que comenzara con ese pequeño resumen de lo tratado en la sesión anterior. Aunque esto pueda parecer irrelevante, es una manera de mostrar cómo toda la formación que se lleva a cabo está plenamente conectada, ya que todo se enmarca dentro del mismo ámbito, la igualdad de género, y su relación transversal con la organización y su quehacer. Este recordatorio no debe durar más de 5-10 minutos y puede hacerse mediante preguntas a la audiencia, para que sean ellas y ellos mismos los que van recordando los temas tratados hasta entonces.

d. Desarrollo de los contenidos de la jornada

Como ya se ha indicado, se trata de que las sesiones propicien la mayor interacción posible entre la persona formadora y el grupo, y entre el grupo mismo, captando su atención desde el primer momento. Por ello, se combinan partes teóricas con prácticas continuamente: explicación de los conceptos con ejemplos cercanos que permitan “acercarlos” a la realidad de las personas participantes, dinámicas de reflexión y discusión grupal con ejercicios basados en experiencias que asemejan situaciones reales.

La guía para cada sesión organiza el contenido de las sesiones a partir de tres elementos fundamentales: a) conceptos clave, b) ideas fuerza y c) actividades prácticas, mayoritariamente grupales. Cada sesión incluye estos tres elementos de manera que la persona capacitadora pueda decidir cómo los imparte, distribuye y combina a lo largo de la sesión.

1. Conceptos clave: Son los conceptos básicos que se irán desarrollando a lo largo de la sesión, cuyo significado y alcance es necesario conocer previamente. Una buena manera de hacer esta conceptualización podría ser proyectando los conceptos con sus respectivas definiciones, lo que permitiría incluso poder hacer alguna dinámica. Así, este sería uno de los pasos iniciales previos a la entrada en la materia pertinente. Es importante tener en cuenta que posiblemente los conceptos que se van a plantear son novedosos para buena parte de las personas. Apoyar su explicación con ejemplos sencillos es otra buena manera de facilitar su comprensión. Las dinámicas posteriores serán sin duda un gran apoyo para profundizar en ellos y potenciar un mayor entendimiento de su aplicación práctica al ámbito de la organización.
2. Ideas fuerza: Son las ideas que están detrás de los conceptos y que sirven para explicarlos y clarificarlos. Estas ideas fuerza no serán necesariamente proyectadas como tales a las personas participantes, sino que servirán a las personas formadoras de guía para explicar los contenidos del módulo.
3. Actividades prácticas: Se trata de dinámicas, siempre grupales, que sirven para discutir y clarificar los conceptos clave de la sesión. En algunos casos se trabajará en grupos mixtos y en otros, en grupos por sexo, en función de la dinámica de que se trate. La persona capacitadora puede decidir cómo combinarlas con las exposiciones teóricas. Dadas las características de los grupos, podemos encontrarnos que en algunos funcionen unas dinámicas y que, en otros, por el contrario, no resulten muy atractivas o no tengan la misma participación. Quién o quiénes imparten la formación tienen que contar con ello y con la flexibilidad necesaria para utilizar las dinámicas que se proponen para cada sesión o modificarlas en función de sus valoraciones.

La sesión se puede poner en práctica de distintas maneras. Una puede ser alternando la exposición teórica con las dinámicas planteadas; esto puede servir para ir afianzando conceptos poco a poco y aplicándolos a la organización. Otra puede ser la de exponer los conceptos y las ideas fuerzas de partida, para después realizar las dinámicas propuestas. Esto puede facilitar encadenar la comprensión práctica de los conceptos expuestos. De nuevo, serán las personas facilitadoras las responsables de decidir, en función de su experiencia y criterio propio, y del grupo con el que vayan a trabajar, la forma en que desarrollarán la sesión.

Una vez realizada la última dinámica, se sugiere dedicar 5-10 minutos a sintetizar lo tratado en la sesión. Una buena técnica puede ser un breve resumen con preguntas abiertas al grupo, o pedir a una o varias personas (voluntarias) que resuman la sesión para el grupo y que el resto aporte si cree que han olvidado algo o si disiente en alguna parte.

e. Evaluación de la sesión

Este es un momento importante y debe de hacerse siempre al finalizar cada una de las sesiones. Gracias a ella podemos conocer no solo el grado de satisfacción con la metodología o herramientas utilizadas, sino también el nivel de comprensión de las ideas que se han planteado y de integración de las mismas. Las evaluaciones parciales son fundamentales para que la persona facilitadora vaya aprendiendo también en el proceso e incorporando a las siguientes sesiones cambios y modificaciones que mejoren la eficacia de la formación. El objetivo es afianzar los conceptos ya desarrollados pero que parecen no haberse comprendido en su totalidad o profundizar en otros aspectos complementarios cuando las bases se han comprendido sin mayor dificultad.

También, al final del módulo completo se hará una evaluación global de todo el proceso, que permita obtener una pequeña noción de lo que el grupo ha sacado de toda la formación y qué opina de la misma, tanto de la manera en la que se ha impartido como de sus contenidos.

Sin embargo, para que esta no se convierta en una parte aburrida y poco estimulante en todas las sesiones, es interesante manejar varios métodos de evaluación e ir alternándolos. Por ello, se proponen diversas opciones, sin menoscabo de que la persona formadora pueda utilizar otros modelos que considere más adecuados.

En caso de la última sesión, la evaluación global de la que se ha hablado podría realizarse de manera más “formal” mediante un cuestionario específico para ello, como el que se propone en el Anexo 1. A este, si el tiempo lo permite, podría unirse un debate que, de forma más abierta, permitiera un intercambio de opiniones que la persona formadora podría recoger en primera persona, las cuales serían material importante a tener en cuenta para próximas capacitaciones.

Dinámicas propuestas para la evaluación de las sesiones

a. Telegrama:

Material: Folios de papel divididos en cuatro (para poder dar una cuartilla por persona) y bolígrafos o lapiceros.

Técnica: Se pide a cada participante que en una frase corta (una línea) o con una palabra describa aquello que le ha gustado más de la sesión y también aquello que, por el contrario, le ha gustado menos o sería mejorable. Deben entregar ese pequeño papel a la persona encargada de la formación de manera anónima. Esta puede pedir si, voluntariamente, alguien quiere aportar su opinión y con ello se puede extender algo más la evaluación generando un pequeño debate en el grupo.

Esta es una buena opción cuando contamos con poco tiempo después de la sesión. Se puede hacer sencillamente la entrega de los papeles sin debate, si se da el caso de no tener más tiempo para debatir.

b. Lluvia de ideas:

Material: Pizarra o papelógrafo con rotuladores (o tizas).

Técnica: En voz alta, y de manera ordenada, levantando la mano, los y las participantes van diciendo qué destacan de la sesión. Mientras, la(s) persona(s) formadora(s) va escribiéndolas en la pizarra o papelógrafo. Cuando ya se cuente con una lista considerable, se puede pasar a debatir sobre las ideas recopiladas. Se trata de ver porqué esos elementos son los que destacan, por ejemplo: que sean conceptos muy novedosos o ha habido una dinámica especialmente reveladora.

Con ello se puede tener una idea de si se han entendido bien todos los conceptos, si la metodología ha gustado y ha tenido el impacto esperado, si las ideas han calado o todavía hay algunas que crean resistencias, entre otros aspectos.

c. El semáforo:

Material: Cartulinas o folios de colores (verde, amarillo y rojo), para hacer tantos pedazos como asistentes a la formación haya.

Técnica: Se entrega a cada persona tres pequeñas cartulinas o trozos de papel, una de color verde, otra amarilla y otra roja. Estas van a ser el reflejo de su acuerdo, indiferencia o desacuerdo (respectivamente) con las ideas que quien o quienes realizan la formación van a plantear a continuación.

Tras la entrega y explicación de lo que supone cada color, se formulan una serie de frases sobre la sesión –que se refieran tanto a la metodología como a los contenidos– para que cada participante levante la cartulina que exprese su opinión. Estas pueden ser del tipo “las dinámicas han sido de gran ayuda para comprender mejor los términos e ideas utilizadas”, “los conceptos eran muy nuevos para mí”, “la manera de desarrollar la sesión ha sido adecuada en tiempo y metodología”, “me he sentido cómoda(o) participando”.

De esta manera, se puede observar en un rápido vistazo cuál es la apreciación de la mayoría; además, en caso de alguna particular diferencia, se puede preguntar directamente a la persona que ha levantado una cartulina distinta si quiere (siempre partimos de la voluntariedad) compartir con el resto su opinión específica al respecto.

d. He venido y me voy:

Material: No requerido.

Técnica: Esta técnica incluye una pequeña interpretación teatral, por lo que es preciso que haya confianza en el grupo. Es por ello que se recomienda no hacerla en la primera de las sesiones, pues el grupo puede estar más “cortante” o no sentirse todavía con comodidad para ello.

Se trata de que en pequeños grupos (4-5 personas cada vez) se coloquen delante del resto como si se tratara de un teatro. Se les pide que “interpreten” cómo ha sido su llegada a la sesión y cómo se van de esta, como si la formación fuera un espacio físico en el que están todos y todas (una habitación, por ejemplo) del que se puede entrar y salir, no solo mentalmente, sino también corporalmente. Tanto con palabras como con gestos argumentan sus percepciones y opiniones. Esto ayuda a comprender mejor la totalidad de sus sentimientos y aprendizajes.

Para utilizar este método es necesario contar con bastante tiempo, para que ningún grupo se vea limitado en su actuación o con prisa para la misma. Esto se calculará en función del número de personas que lo integre, teniendo en cuenta que cada una necesitará alrededor de 5-10 minutos para su interpretación (más un tiempo previo de reflexión).

PARTE 2. LAS SESIONES DEL MÓDULO DE CAPACITACIÓN

SESIÓN I: INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE DE GÉNERO

1. Objetivos:

- 1.1. **General:** Entender cómo la construcción social del ser mujer u hombre en una sociedad concreta (el género) determina diferencias y desigualdades de acceso, uso y control de los recursos, empleo, oportunidades de desarrollo profesional y toma de decisión en las organizaciones.
- 1.2. **Específicos:**
 - Comprender cómo la construcción social de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres ponen límites a las oportunidades de desarrollo personal y profesional de unas y otros.
 - Conocer y comprender los mecanismos con los que opera la construcción social de los géneros y cómo se expresan los estereotipos y prejuicios de género.
 - Entender cómo la división sexual del trabajo limita las oportunidades de desarrollo de mujeres y hombres e impacta negativamente en el progreso de las organizaciones.
 - Visibilizar la posibilidad de cambiar los roles que impone el género ya que no tienen un origen biológico, sino que son creados y, por tanto, modificables.

2. Conceptos clave:

- **Sexo:** Son las características físicas y biológicas que determinan a hombres y mujeres (INTECO, 2015).
- **Género:** Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer. El lugar que la mujer y el hombre ocupan en la sociedad depende de factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales que la cultura, la sociedad y la comunidad pueden cambiar (ONU, 2010).
- **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958).

- **Discriminación contra la mujer:** “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (ONU, 1979).
- **Discriminación directa:** Se da de forma objetiva o explícita. Por ejemplo, cuando las ofertas de trabajo establecen el sexo de la persona que se desea contratar, se discrimina al otro sexo de poder postular a esa oferta simplemente por el hecho de ser hombre o mujer (OIT, 2014).
- **Discriminación indirecta:** Se da cuando, sin estar indicada o ser explícita, establece condiciones de acceso que penalizan a las mujeres. Aunque son condiciones iguales para ambos sexos, por sus roles tradicionales como esposas, madres y cuidadoras, las mujeres no cuentan con los mismos recursos o disponibilidad que los hombres para acceder a la oportunidad que se presenta (OIT, 2014).
- **Estereotipos:** Representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos (PNUD, 2015).
- **Estereotipos de género:** Ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el sistema social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres (INTECO, 2015).
- **Roles de género:** Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de mujeres y hombres en un contexto histórico y social determinado. Son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que esta debe desarrollar (PNUD, 2015). Tradicionalmente, se han diferenciado dos tipos de roles de género:
 - Productivo: Relativo al ámbito laboral, la producción de mercancías y generación de ingresos, que se asocia generalmente al género masculino.
 - Reproductivo: Relativo a la crianza, el cuidado y la sostenibilidad de la familia, asociado mayoritariamente al género femenino.
- **División sexual del trabajo:** La sociedad y la cultura asignan a mujeres y hombres diferentes trabajos simplemente por razón de su sexo (OIT, 2014).
- **Patriarcado:** Sistema jerárquico de valores en el que la masculinidad ejerce el poder. Plantea un ejercicio autoritario del poder. Esta situación genera desigualdad en el acceso al poder, no solo en relación con las mujeres, sino también en la relación con otros hombres. Este ejercicio del poder limita la construcción de sociedades democráticas y sostenibles (INAMU, 2008).

3. Ideas fuerza:

- Los rasgos biológicos determinan el sexo biológico con el que identificamos a mujeres y a hombres. Si bien es cierto que también existen casos de intersexualidad (personas que tienen rasgos de ambos sexos), la división tradicional se establece entre sexo biológico femenino y masculino.
- La construcción social del ser mujer y hombre en una sociedad y momento concreto es lo que llamamos género. Como se vio en su definición, el género asigna a mujeres y hombres unos roles, funciones, atributos, expectativas y “lugares sociales” distintos que se constituyen en el “deber ser” y las características definitorias de las identidades “masculina” y “femenina” en esa sociedad y momento concreto. Estas “asignaciones” dan lugar a relaciones jerárquicas y de poder, así como la distribución de facultades y derechos, entre hombres y mujeres.
- Estas identidades imponen a mujeres y hombres unos patrones de comportamiento y determinan, en muy buena medida, las expectativas y aspiraciones que la sociedad (las personas, familias, comunidades, empresas, organizaciones, etc.) tienen sobre las mujeres y los hombres, y también las propias expectativas de cada persona sobre sí mismas.
- Estas expectativas y aspiraciones están basadas en estereotipos y prejuicios, que son ideas preconcebidas y no justificadas objetivamente sobre las capacidades y aptitudes de unas y otros. Estos estereotipos limitan en muy buena medida las posibilidades de desarrollo personal y profesional de las mujeres y de los hombres, y particularmente de las primeras.
- La aceptación de estos estereotipos y roles de género supone asumir que las mujeres son menos capaces por naturaleza de, por ejemplo, realizar trabajos técnicos, mecánicos y deporte, porque son físicamente débiles; y que los hombres no pueden expresar y gestionar sus emociones o encargarse del cuidado de otras personas.
- Si queremos asegurar la igualdad real entre mujeres y hombres, es importante cuestionar esos estereotipos y prejuicios sobre lo que “puede y debe ser” una mujer y lo que “puede y debe ser” un hombre. Los estereotipos de género limitan las posibilidades de desarrollo de todas las personas y determinan desigualdades entre mujeres y hombres, que penalizan mayoritariamente y desproporcionadamente a las primeras.
- El androcentrismo es la forma de pensar y organizar la sociedad en función de la visión y los intereses masculinos. Aunque las mujeres han entrado masivamente al mundo del trabajo en las últimas décadas, el mundo laboral sigue estando pensado y organizado fundamentalmente desde la visión masculina. El patriarcado está en la base del androcentrismo y de las desigualdades entre mujeres y hombres. Impone un sistema de valores y de relaciones de poder en el que la perspectiva desde la que se ve y analiza el mundo y al ser humano es la que asociamos a la identidad masculina y, por tanto, es el hombre quien tiene y ejerce el poder.
- La construcción social de los géneros determina la cultura y las prácticas sociales. Aunque muchas cosas han cambiado, sobre todo en las últimas décadas, en relación con la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, todavía queda

mucho por cambiar. Los estereotipos y roles de género, que sustentan la discriminación y desigualdad objetivamente evidentes hoy, se mantienen vivos gracias a las prácticas culturales y la educación (en el hogar, en la comunidad, en la escuela, en los medios de comunicación, etc.), de generación en generación, en esos mismos conceptos, valores y tradiciones culturales (Fernández, s.f.).

- Las diferentes sociedades y culturas entienden de diversa manera el trabajo, pero, a grandes rasgos, se puede hablar de que es el conjunto de actividades que las personas realizan para garantizar su subsistencia. Los roles de género, unidos a la diferenciación que hacemos en cuanto a tipos de trabajo, producen lo que conocemos como división sexual del trabajo. Podemos hablar de tres tipos de trabajo, aunque a veces no todos sean reconocidos como tales ni de la misma manera:
 - Trabajo productivo: Aquel que se realiza fuera del ámbito doméstico, en lo que solemos llamar “espacio público”, y por el cual se percibe un salario o remuneración. Tradicionalmente ha sido considerado netamente masculino, por lo que ha tenido mayor valoración y reconocimiento; sin embargo, los avances en beneficio de la igualdad han hecho que las mujeres se encuentren ya en gran medida incorporadas también a este ámbito.
 - Trabajo reproductivo: A diferencia del anterior, se desarrolla dentro del “espacio privado”: el hogar. Se considera en la práctica secundario, aunque es fundamental para la existencia y el cuidado de las personas. Este trabajo tiene menos valoración y reconocimiento, no se remunera y está invisibilizado socialmente, dado que ha sido realizado mayoritariamente por mujeres. Sin embargo, es condición fundamental para asegurar el bienestar de la fuerza de trabajo y el funcionamiento del ámbito productivo, así como para garantizar en su conjunto la reproducción de la vida humana y el desarrollo de nuestras sociedades.
 - Trabajo comunitario: Es el que se desarrolla en espacios colectivos y en beneficio de la comunidad/sociedad de forma altruista. Suele responder a participación en espacios comunes como escuelas, asociaciones de barrios, etc. Las mujeres son, en muchos casos, mayoría en este tipo de trabajo (servicio a la comunidad, educación, salud etc.). Este trabajo también es voluntario y no remunerado.
- Los hombres llegaron al mundo del trabajo productivo antes que las mujeres. La división sexual del trabajo establece todavía hoy que la “misión prioritaria” de las mujeres es tener progenie y criarla (trabajo reproductivo), mientras que la “misión prioritaria” del hombre es generar ingresos para el hogar (trabajo productivo). Esto determina mayores dificultades para las mujeres para insertarse y desarrollarse en el mercado de trabajo. Por otro lado, el papel fundamental del hombre en el cuidado de la familia es frecuentemente ignorado y muy escasamente promovido.
- La pervivencia de este modelo ha supuesto, en todos los ámbitos, la desvalorización, invisibilización y discriminación de las mujeres frente al reconocimiento y la sobrevaloración de los hombres. Esto se expresa, como se verá más adelante, en desigualdades salariales, los mayores obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a posiciones de decisión o la mayor valoración social de los rasgos tradicionalmente asignados a los hombres (fuerza, valor, ambición, frialdad para decidir, etc.) frente a los asignados a las mujeres (sensibilidad, capacidad para cuidar, buena administración, etc.). Cuando

las mujeres se incorporan al trabajo productivo se encuentran con mayores obstáculos que los hombres: menores salarios, juicios sobre ellas por su papel como madres y trabajadoras, estereotipos que dificultan su incorporación al trabajo por creer que su prioridad va a ser la familia y no rendirán igual en la empresa, entre otros.

- La buena noticia es que las cosas han ido cambiando y pueden cambiar más a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, las mujeres están ingresando y participando activamente en el ámbito de “lo público”, en el mercado laboral y la política. Por otro lado, un número creciente de hombres están asumiendo sus paternidades de forma responsable y en línea con la construcción de nuevas masculinidades. Aunque las brechas de género aún persisten, el género, como construcción social, se puede cambiar. Nosotras y nosotros podemos ser agentes de cambio no solo en nuestras organizaciones sino en todo nuestro entorno y vida personal.

4. Actividades a desarrollar:

4.1. Llegada de las personas participantes (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

4.2. Presentación de la sesión y de las personas participantes (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

Dinámica 1: “¿Quién soy y qué hago?”. Duración aproximada: 15 minutos, (dependiendo del tamaño del grupo).

Explicación: Cada persona debe responder a estas preguntas sobre sí misma como método de presentación al resto, aunque ya se conozcan. Quien realice la formación deberá hacerlo en último lugar para no sentar pautas del tipo de respuestas que se esperan del resto. Es interesante que quien capacita vaya apuntando si salen cuestiones relativas a los roles de género en las descripciones, para poder después analizarlas en la teoría sobre sexo/género. Por ejemplo, mujeres que se autodefinan más por su papel en la familia que por su formación o puesto de trabajo y hombres que hagan lo contrario.

4.3. Breve recordatorio de lo aprendido en la sesión anterior (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

4.4. Desarrollo de los contenidos de la jornada

- Actividad 1: Diferencia sexo-género y cómo se construye la identidad de género a partir de los rasgos biológicos (sexo).

Dinámica: “Extraterrestres nos visitan”. Duración aproximada: 20-30 minutos.

Explicación de la dinámica: La persona docente explica que han llegado a la tierra un grupo de seres extraterrestres que quieren conocer nuestro mundo pero están teniendo dificultades de comprensión. Entre sus dudas está la de diferenciar a mujeres y hombres. Para poder solucionar esto, la clase se va a dividir en dos grupos. Uno de ellos va a dibujar una mujer y además va a dar palabras claves para su definición, sus principales características y atributos. El otro grupo debe hacer lo mismo sobre la idea de hombre. Tras unos minutos para que los grupos realicen sus dibujos y definiciones, se trata de debatir sobre aquellos rasgos biológicos y cuáles son construcciones sociales y culturales.

Reflexión: Con frecuencia rasgos que asumíamos como biológicos o naturales no lo son, sino que son construidos socialmente. Estos rasgos además varían mucho en función de otras muchas características como son: etnia, religión, tradiciones, costumbres... por lo que también difieren de un colectivo o sociedad a otra. Además, no solo existe un solo sexo biológico, sino que existen personas que tienen rasgos sexuales de ambos sexos (intersexuales).

- Actividad 2: Los estereotipos de género y su impacto en nuestras vidas.

Dinámica: “¿Clichés ‘reales’?”. Duración aproximada: 15-20 minutos.

Explicación de la dinámica: Se divide en dos columnas la pizarra o el papelógrafo y se pedirá al grupo que vaya aportando frases que han escuchado durante su vida sobre los hombres y las mujeres, sobre cómo deben ser, qué no deben hacer, etc. Por ejemplo: “pareces mujer”; “los varones no lloran”; “no es por nada, pero tenía que ser mujer, peligro constante”; “calladita más bonita”.

Hay que dejar un tiempo para que las personas se animen a decir frases, si se viera que hay demasiada timidez se puede poner alguno de estos ejemplos pero es preferible que se rompa el silencio desde las personas participantes. Cuando haya un buen número de frases en ambas columnas, se procede al debate sobre si estos estereotipos son reales y de qué manera están limitando las capacidades y el desarrollo personal tanto de hombres como de mujeres.

Reflexión: Gracias a esta dinámica podemos hablar de cómo se construyen, a través de las generalidades, los estereotipos sexistas y la repercusión negativa que tienen tanto para hombres como para mujeres. Estas ideas nos acompañan durante toda nuestra vida desde la más temprana infancia, por ello los interiorizamos y es difícil cuestionarlas, aún siendo personas adultas, dado que entendemos que “siempre ha sido así” y la costumbre hace creer que hablamos de realidades innatas e inamovibles. A pesar de que algunos de ellos nos parezcan desfasados, lo cierto es que quedan restos de todo tipo de estereotipos en nuestros pensamientos y actitudes.

- Actividad 3: La división sexual del trabajo y sus consecuencias.

Dinámica: “En igualdad de condiciones”. Duración aproximada: 30 minutos.

Explicación de la dinámica: La persona facilitadora pide al grupo que vaya diciendo en voz alta qué puestos, empleos y funciones hay en su organización y si lo ocupan mayoritariamente hombres o mujeres. También, si se conoce, el tipo de jornada que se realiza y una estimación del salario (bajo, medio, alto). De nuevo, esto se escribe en un lugar visible (pizarra o papelógrafo) para poder ver qué tipos de empleos y condiciones se han nombrado y analizar el por qué de las diferencias de género. Tras unos minutos para que cada persona pueda analizar la imagen que refleja esta situación, se puede plantear un debate sobre sus opiniones acerca de por qué se dan estas realidades, si comparten o entienden que esto sea así, etc.

Reflexión: Después de esta dinámica se puede comenzar a plantear cómo esto ha llevado a entender que las mujeres están capacitadas o limitadas biológicamente para un tipo de trabajo que no lo están los hombres y viceversa; apareciendo así lo que conocemos como división sexual del trabajo. Esta supone además una valorización desigual de los diferentes trabajos y tareas en función de quien los realice, creando reconocimiento en los trabajos “masculinos” e infravalorando aquellos que se entienden como “femeninos”. Esta situación además genera una jerarquía de poder que discrimina principalmente a las mujeres.

- Actividad 4: Síntesis de la sesión.

Para cerrar esta sesión, conviene hacer un pequeño resumen y dar espacio para una reflexión general grupal. Es igualmente positivo que, quien quiera, aporte qué es lo que más le ha llamado la atención o qué destacaría, así como si hay algo negativo a resaltar para mejorar. Dependiendo del tiempo y la dimensión del grupo, puede realizarse de viva voz o que cada persona entregue un pequeño papel con una frase/palabra sobre algo positivo y otra sobre lo que podría mejorarse.

4.5. Evaluación de la sesión (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

5. Posibles recursos extras:

- Vídeos sobre roles de género y estereotipos (ambos pueden verse, por ejemplo, como complemento a la dinámica n.º3):
 - “Roles de género en la vida adulta”: <https://www.youtube.com/watch?v=0A6ii4v-GTPM>
 - “Like a girl”: <https://www.youtube.com/watch?v=pQishDaKLdM>
 - Videos del INAMU relacionados:
<https://www.youtube.com/watch?v=0d1Y1IMmhJQ>
<https://www.youtube.com/watch?v=NF79BA73h9I>
<https://www.youtube.com/watch?v=Tqct2ahA6wk>
- Dinámica para mostrar estereotipos relacionados con el mundo laboral:

La persona que imparte la capacitación pide al grupo que se levante y se ponga en medio de la clase (se debe de contar con un espacio sin obstáculos sobre el cual se posible moverse). A continuación, explica que va a leer unas frases y que quien esté de acuerdo con la misma debe moverse hacia la derecha, quien esté en desacuerdo hacia la izquierda, más o menos polarizado según el grado de acuerdo o disidencia. Tras cada frase se preguntará a alguno o alguna de las participantes (diferente cada vez) sobre su elección. Las frases a formular deben ser afirmaciones sobre el papel de mujeres y hombres en relación al trabajo. Como por ejemplo:

- Una mujer no debería aceptar un empleo si hay un cabeza de familia que lo necesita.
- Las mujeres nunca han estado marginadas porque siempre mandaron en las casas.
- Es lógico que una mujer cobre menos que un hombre por el mismo trabajo realizado.
- El cuidado de la casa está muy valorado socialmente.
- Los hombres no se ponen el delantal por comodidad y porque prefieren que otras trabajen por ellos.
- Tener un empleo de calidad es un problema de cada persona.
- Es más importante conducir un autobús que cuidar a un recién nacido.
- La igualdad real ya está conseguida.
- Es lógico que cuando la pareja tiene hijos o hijas sea ella quien deje de trabajar fuera y se encargue de su cuidado en el hogar.

SESIÓN II. ENFOQUE DE GÉNERO Y GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

1. Objetivos:

1.1. General: Mostrar cómo la integración del enfoque de género en el ámbito laboral es beneficiosa para el desarrollo de las organizaciones y el alcance de sus objetivos, así como también para las mujeres y los hombres que en ella se desempeñan.

1.2. Específicos:

- Comprender qué significa el enfoque de género y el por qué de su importancia como instrumento de mejora continua de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto.
- Comprender la importancia de la aplicación del enfoque de género en las organizaciones.
- Conocer y entender cómo se expresan las brechas de género en el ámbito del trabajo y cómo pueden ser eliminadas.

2. Conceptos clave:³

- **Enfoque de género:** Visión científica, analítica y política a partir de la cual se pueden comprender, explicar y cambiar las relaciones entre las mujeres y los hombres que han provocado desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basadas en su sexo. Esta visión brinda la oportunidad de construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, reconociendo sus necesidades, intereses y capacidades diferentes. Con esta perspectiva, se pueden construir políticas que permitan superar las brechas de género.
- **Equidad:** Principio ético de justicia, que busca equiparar el acceso de todas las personas a recursos y beneficios para lograr la igualdad. Reconoce la existencia de restricciones, diferencias y desigualdades que experimentan ciertos grupos o personas (a partir de su origen, sexo, clase, orientación sexual, edad, raza, religión), en el acceso efectivo a recursos y beneficios y que les impide gozar plenamente de sus derechos como seres humanos. Estas desigualdades terminan vulnerando los derechos de unas personas con respecto a otras.
- **Equidad de género:** Principio ético de justicia, que tiene como propósito eliminar las desigualdades existentes en el acceso y control de los recursos y beneficios entre mujeres y hombres, derivadas de las diferencias sexuales. La equidad de género es un mecanismo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

³ Todas las definiciones están establecidas en INTECO (2015).

- **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas el derecho para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado conyugal o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
- **Igualdad de género:** Inherente al concepto de que todos los seres humanos, con independencia de su sexo, son libres de desarrollar sus capacidades personales, emprender carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios (ONU, 2010).
- **Igualdad sustantiva:** Mientras que la igualdad formal representaría el derecho formal a la igualdad, la igualdad sustantiva vino a representar la efectuación real, la concreción en los hechos, de la igualdad entre mujeres y hombres. Las acciones positivas potencian y aceleran el logro de la igualdad sustantiva, porque persiguen asegurarla, mediante acciones deliberadas (García, s. f.).
- **Brechas de género:** Son las diferencias existentes entre mujeres y hombres, en relación con las oportunidades, con el acceso, uso y control de los recursos, así como con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general. Las brechas se manifiestan en discriminaciones, desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y desarrollo integral de las personas (Horbath y Gracia, 2014).

3. Ideas fuerza:

- La perspectiva/enfoque de género es una nueva forma de mirar la realidad que permite sacar a la luz los diferentes roles, actividades, tareas, responsabilidades y valores que una sociedad otorga a mujeres y hombres de forma específica simplemente por el hecho de serlo. Estas diferencias determinan de forma muy significativa, y durante toda la vida de las personas (aunque con diferentes manifestaciones), sus expectativas y formas de ver el mundo y de relacionarse, y las oportunidades y resultados a los que acceden en todos los ámbitos de la vida.
- El objetivo de la perspectiva de género es la de visibilizar, analizar y cuestionar estas diferencias, las desigualdades que generan y las relaciones de poder que les subyacen, con el objetivo de transformarlas positivamente para poner en marcha políticas, programas y acciones que contribuyan de forma efectiva a reducir las desigualdades en términos de acceso, uso y control de las oportunidades y recursos existentes en todos los ámbitos. Es una propuesta teórica, metodológica y práctica cuyo objetivo último es transformar la realidad para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.
- La CEDAW exhorta a los Estados parte a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros. La equidad tiene como propósito último contribuir a lograr la igualdad, por encima de las diferencias que puedan existir, y para esto se requieren tratos justos o equivalentes a las diferencias de género. “La equidad es lo que va a permitir dar trato diferente a quienes están en desventaja, para que tengan la posibilidad de lograr sus objetivos comunes en condiciones de igualdad frente a las otras personas” (García, s.f.).

- Las mujeres se han incorporado masivamente al mundo laboral en las últimas décadas. Sin embargo, su entrada no ha sido en todos los casos en las mismas condiciones que los hombres. Esta diferencia se expresa en la división sexual del trabajo: mujeres y hombres se ocupan en distintas áreas y profesiones (división horizontal) y en distintos niveles de las estructuras de las organizaciones (división vertical). Así, las mujeres son mayoría en trabajos relacionados con el cuidado de personas y los servicios, mientras que los hombres lo son en áreas y profesiones técnicas. Las mujeres están subrepresentadas en los altos cargos y puestos de dirección de las organizaciones, mientras que suelen ser mayoría de menor remuneración y prestigio. Los estereotipos de género están a la base de estas diferencias.
- El hecho de que las mujeres se hayan incorporado al ámbito productivo no ha tenido un efecto similar en la incorporación de los hombres al trabajo reproductivo. Si bien cada vez más hay hombres que se involucran en él, en su mayoría no lo hacen en la misma medida que las mujeres y se considera socialmente “una ayuda” y no una responsabilidad compartida. Por lo que la mayoría de las mujeres han de lidiar cotidianamente con lo que se denomina “doble jornada de trabajo”, e incluso “triple jornada laboral” si son activas en el trabajo comunitario.
- El rol de cuidadoras, asumido mayoritariamente por las mujeres, impone limitaciones a sus posibilidades de desarrollo profesional y personal, y les obliga en muchos casos a buscar trabajos flexibles, a tiempo parcial, informales y en condiciones precarias que puedan compaginar con las responsabilidades de cuidado. En otros, les impide totalmente acceder al trabajo remunerado y, por tanto, las ubica como dependientes económicamente del esposo o proveedor. La responsabilidad sobre los cuidados y el trabajo reproductivo tiene un impacto mucho menor e incluso inexistente en las posibilidades de desarrollo profesional de la mayoría de los hombres.
- La construcción social de los géneros determina que, en general, los trabajos “tradicionalmente realizados por las mujeres” tienen menor reconocimiento y prestigio social; por lo tanto, cuentan con peores remuneraciones y condiciones de trabajo. Los puestos “tradicionalmente realizados por los hombres”, por el contrario, son más valorados y reconocidos tanto socialmente como en condiciones de trabajo.
- Estos condicionantes determinan que muchas organizaciones, cuando van a contratar o promover personal, pongan límites o condiciones diferentes a mujeres y hombres para acceder a dichos beneficios, a partir de asumir que las mujeres “van a tener más dificultades para cumplir con horarios, van a faltar más por enfermedad de familiares, van a quedar embarazadas”, etc. Por el contrario, se asume que “los hombres van a tener más disponibilidad para la empresa”, no solo en términos de tiempo sino de dedicación, ya que pueden concentrarse totalmente en el trabajo.
- Esta desigualdad también afecta a los hombres: limita sus posibilidades de acceder a determinados trabajos considerados como “femeninos”, desconfiando de sus capacidades para cuidar a otras personas, y limitando sus posibilidades de ser efectivamente responsables del cuidado de sus hogares y sus familias. Así, por ejemplo, con frecuencia no está bien visto en las organizaciones que los hombres falten al trabajo para ocuparse de asuntos familiares o se les exige una dedicación al trabajo incompatible con su responsabilidad como padres. Con frecuencia, cuando reclaman la posibilidad de conciliación, son penalizados socialmente por no ceñirse al rol masculino tradicional establecido.

- Todas estas diferencias dan lugar a lo que conocemos como brechas de género, que en el ámbito laboral son especialmente visibles si atendemos a tipos de empleo y ocupación, jornadas, remuneraciones, prestaciones sociales, conciliación, etc.
- La división sexual del trabajo y la desigualdad que genera en relación con el mundo laboral están directamente ligadas con la desigualdad económica, y determinan la dependencia a la que muchas mujeres se ven abocadas. Esta dependencia impacta directamente en las posibilidades de muchas mujeres para poder desarrollarse en todos los ámbitos, invertir en sus familias, poder decidir sobre sí mismas y contribuir al desarrollo de su entorno familiar y comunitario. Limita también, de forma muy importante, sus posibilidades y las de sus hijas e hijos para vivir una vida libre de violencia de género.
- “Las mujeres contribuyen decisivamente a la economía y luchan para combatir la pobreza, ya sea con el trabajo remunerado o con las labores no remuneradas que realizan en el hogar, la comunidad o el lugar de trabajo. Cada vez es mayor el número de mujeres que adquieren independencia económica gracias a sus empleos remunerados” (ONU Mujeres, 1995).
- Si bien es cierto que ha habido grandes avances, el enfoque de género sigue siendo hoy, y cada día más, un instrumento fundamental para seguir avanzando hacia la igualdad en nuestras sociedades y organizaciones. Es fundamental para asegurar que efectivamente mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades y también para visibilizar y erradicar los estereotipos discriminatorios que están en la base de las desigualdades existentes en las organizaciones.

4. Actividades a desarrollar:

- 4.1. **Llegada de las personas participantes** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).
- 4.2. **Presentación de la sesión y de las personas participantes** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).
- 4.3. **Breve recordatorio de lo aprendido en la sesión anterior** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).
- 4.4. **Desarrollo de los contenidos de la jornada**

- Actividad 1: Pretende demostrar la importancia de la perspectiva/enfoque de género en cuanto nos permite “ver y reconocer” situaciones del mundo del trabajo que antes eran invisibles a nuestros ojos, porque estaban “naturalizadas” (se asumían y todavía se asumen en buena medida como normales en la sociedad).

Dinámica: “Igualdad aparente”. Duración aproximada: 45 minutos.

Explicación de la dinámica: Se divide el grupo en dos. A cada uno de ellos se le da un caso para analizar. Se les pedirá que lo lean y debatan sobre las preguntas que se formulan en cada caso, tratando de llegar a un consenso. Tras unos minutos, una persona voluntaria de cada grupo leerá su caso y sus propuestas, para que el resto de los grupos opinen, aporten y disientan.

- Caso A

La organización Morgana realiza un curso de formación gratuito para su planilla sobre *marketing* y nuevas tecnologías. La distribución por sexo de la empresa es de 40 % mujeres y 60 % hombres. Se imparte en el mes de noviembre, todos los martes y jueves al acabar la jornada laboral (5 p.m.), durante una hora y media. A pesar de que las encuestas realizadas por el personal de Recursos Humanos manifestaban un claro interés por parte del 80 % de la planilla en estos temas respecto a otros propuestos, solo asiste a la formación un 20 % de esta. De las personas participantes, el 80 % son hombres.

En la evaluación del curso por parte del personal directivo, se determina que las mujeres no estaban tan interesadas en el curso, por lo que no han asistido. Llegan a la conclusión de que este tema no interesaba tanto a las mujeres y por ello no han asistido. ¿Puede haber algo más que se esté pasando por alto y que sea importante para explicar el porqué de esos porcentajes de asistencia? ¿Habría alguna medida que pudiera llevarse a cabo por parte de la organización para cambiar esta situación?

- Caso B

Tras un duro proceso de selección para un puesto de promoción interna de la organización Beta, el equipo responsable se debate entre dos candidaturas. Tanto el currículum de Alfredo como el de Anabel son excelentes y ambos llevan trabajando años en la organización. Anabel tiene un añadido importante ya que domina a la perfección el portugués, lo que facilitaría mucho la interlocución con su homóloga portuguesa. Alfredo, por su parte, se defiende pero su nivel es menor.

Revisando ambos currículums, Cristina, una de las personas del equipo se da cuenta de que reconoce el apellido de Anabel, es su vecina del 2ºA. Al comentarlo al grupo, su compañero Matías le pregunta acerca de la situación personal de Anabel. El equipo de selección conoce así que Anabel está casada, es madre de dos niñas de 5 y 11 años. Dándole una vuelta de nuevo, el equipo cree que quizás sea mejor opción Alfredo pues, es posible que Anabel no pueda viajar tanto teniendo dos hijas y, además, seguramente no le será fácil asumir las horas tardías a las que se suele terminar el trabajo. Después de un pequeño debate, se decide que será mejor proponerle a Alfredo el puesto.

¿Se tomó la decisión de la manera más adecuada? ¿Es esta la mejor opción? ¿Hay otras opciones posibles? ¿Hay algo que se esté dando por hecho en la selección y esté siendo determinante para la decisión?

- Caso C

La empresa Elipsis, dedicada a la producción de galletas, ha aumentado su mercado de forma tan significativa que toma la decisión de incrementar un turno más de trabajo en las noches. El convenio del sector establece que las personas que trabajen de noche tendrán un suplemento salarial del 20 %. La empresa tiene un total de 200 trabajadoras y trabajadores en producción, con un 60 % mujeres, que se reparten equitativamente en ambos turnos. Al valorar a quien proponer, deciden que solo trabajarán hombres porque a las mujeres se les complica con sus responsabilidades familiares y por cuestiones de seguridad dentro y fuera de la fábrica. ¿Es esta la mejor opción? ¿Se ha tomado la decisión de la forma más adecuada posible?

Reflexión: Aplicar la perspectiva de género en las organizaciones permite visualizar cómo los sesgos y estereotipos de género determinan en muy buena medida las posibilidades de desarrollo de mujeres y hombres. Nos permite también visibilizar que sus situaciones y condiciones no son las mismas y que, por tanto, las organizaciones han de tenerlas en cuenta para asegurar la igualdad de oportunidades y resultados de unas y otros. Aplicar este enfoque supone mejorar las oportunidades tanto de mujeres como de hombres y, además, potenciar el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones, las cuales pueden beneficiarse del desarrollo personal de toda su planilla, que se materializa en mayor crecimiento colectivo y mejor trabajo de los y las trabajadoras.

- Actividad 2: Y en el mercado laboral costarricense, ¿cómo estamos?

Dinámica: “¿Qué dicen los datos?”. Duración aproximada: 40 minutos.

Explicación de la dinámica: Se divide al grupo en cuatro subgrupos. A cada grupo se le entregan datos oficiales sobre: tasa de participación laboral dividida por sexo, tasa de desempleo dividida por sexo, porcentaje de mujeres en puestos de decisión y brecha salarial. Se pide a cada uno de ellos que explique:

¿Qué refleja el dato? ¿Qué motivos puede haber para que se de esta situación? ¿Qué repercusión tiene esto para mujeres, hombres y sus organizaciones?

Tras unos minutos para que discutan las respuestas, se pide a una persona representante de cada grupo que salga a exponer las conclusiones mientras se proyecta el dato correspondiente, para que el resto de asistentes pueda verlo.

Cuando todos los grupos hayan hecho sus exposiciones, se plantea un pequeño debate acerca de si creen que estas situaciones son justas, si están de acuerdo con que sean así o si ven posibilidades de modificación.

Reflexión: La desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral costarricense es objetiva, es decir, los datos la demuestran. El análisis de datos desagregados por sexo nos permite ver una realidad que se esconde cuando no se desagregan: la desigualdad de género. Los datos nos permiten ver la implicación real que tienen los contenidos teóricos que se están dando. El análisis de género de nuestras organizaciones es una condición fundamental para conocer su realidad, identificar brechas y diseñar las medidas necesarias para erradicarlas.

- Actividad 3: Síntesis de la sesión.

Dinámica: “Opinar sobre la necesidad del enfoque de género”. Duración aproximada: 30 minutos.

Explicación de la dinámica: Por grupos de cuatro o cinco personas máximo (es interesante que no sean muchas más para que se puedan recoger bien todas las ideas y no haya comentarios que pasen más desapercibidos que otros), se trata de que respondan a la siguiente cuestión:

“Vistos los datos y casos prácticos, ¿crees que es importante para una organización considerar la perspectiva de género? Tanto si la respuesta es afirmativa como si es negativa, argumentad el porqué”.

Cuando cada grupo tenga sus respuestas discutidas y elaboradas (no necesariamente consensuadas, puede que no todo el mundo esté de acuerdo), se presenta al resto para ver si hay acuerdos, diferentes maneras de verlo, etc. Se trata de generar el debate entre las personas participantes a partir de lo aprendido en las dos primeras sesiones y de comenzar a pensar alternativas para cambiar y mejorar la organización.

Reflexión: Esta dinámica es importante para que la persona facilitadora pueda captar el grado de avance de las personas participantes en la comprensión de las ideas y conceptos expuestos y los posibles nudos/resistencias existentes en el grupo, así como las fuerzas motoras. Estos insumos son fundamentales para fortalecer la preparación de la siguiente sesión.

4.5. **Evaluación de la sesión** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

5. Posibles recursos extras:

- “Igualdad de género integración de la perspectiva de género en la práctica”.
<https://www.youtube.com/watch?v=v9bnXSJCBCs&list=PLnWT9OQKnfIZP6w4Cob-TpCRcfcTU1JSyq>

SESIÓN III. EL SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. Objetivos:

- 1.1. **General:** Conocer y comprender qué es el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG) como herramienta de las organizaciones para la eliminación de las brechas y desigualdades de género.
- 1.2. **Específicos:**
 - Conocer y comprender cuáles son los elementos necesarios a considerar, los temas a abordar y los pasos a seguir para poner en marcha un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en las organizaciones (SIGIG).
 - Conocer cuáles deben de ser los mecanismos de monitoreo y seguimiento de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, de cara a asegurar su efectividad y sostenibilidad en el tiempo.

2. Conceptos clave:

- **Acción afirmativa:** Es una acción concreta cuyo objetivo es erradicar una brecha de desigualdad identificada. Como tal, debe de mantenerse mientras exista dicha brecha (OIT, 2014). “Estas medidas no serán consideradas discriminatorias y finalizarán cuando se hayan conseguido los objetivos buscados de igualdad de oportunidad y trato”, tal y como refiere la CEDAW (ONU, 1979). “La aplicación de estas medidas no como excepción a la regla de no discriminación sino como forma de subrayar que las medidas especiales de carácter temporal son parte de una estrategia necesaria de los Estados Partes para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales” (ONU, 2010). Sin embargo, se debe distinguir claramente entre las medidas especiales de carácter temporal para acelerar el logro de un objetivo concreto relacionado con la igualdad sustantiva, y otras políticas sociales generales adoptadas para mejorar la situación de la mujer y la niña. No todas las medidas que puedan ser o que serán favorables a las mujeres son medidas especiales de carácter temporal (ONU, 2010).
- **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958).
 - **Discriminación contra la mujer:** “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (ONU, 1979).

- **Discriminación directa:** Se da de forma objetiva o explícita. Por ejemplo, cuando las ofertas de trabajo establecen el sexo de la persona que se desea contratar, se discrimina al otro sexo de poder postular a esa oferta simplemente por el hecho de ser hombre o mujer (OIT, 2014).
- **Discriminación indirecta:** Se da cuando, sin estar indicada o ser explícita, establece condiciones de acceso que penalizan a uno de los dos sexos, normalmente a las mujeres. Aunque se trate de condiciones iguales para ambos sexos, los roles y estereotipos de género determinan muchas veces un acceso desigual a las oportunidades existentes, en los distintos ámbitos de la vida (OIT, 2014).
- **Diversidad:** Se refiere a la diferencia, la variedad y la abundancia de cosas distintas. Por ejemplo, la diversidad sexual, diversidad biológica (biodiversidad), diversidad cultural. Las mujeres y los hombres tienen diferencias a partir de su sexo y su género, pero también otras que cruzan y afectan las diferencias genéricas: la edad, la pertenencia étnica, la condición socioeconómica y su procedencia, la orientación sexual, la condición de discapacidad, entre otras diversidades. Todas ellas han sido utilizadas, y lo son todavía hoy, para discriminar a las personas (OIT, 2014).
- **Evaluación del desempeño del SISIG:** Son los procedimientos que la organización desarrolla para hacer el seguimiento y medición de la aplicación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, enfocadas en la reducción de las brechas de desigualdad, y por tanto del desempeño y eficacia del SISIG. de forma regular de las características fundamentales de sus operaciones que pueden generar brechas significativas en la igualdad de género (INTECO, 2015).
- **Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo. No se trata de igualar a las mujeres con los hombres sino de establecer una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de ambos (INTECO, 2015).
- **Planes de igualdad en las organizaciones:** Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Asociación Española para la Calidad, 2017).
- **Política de igualdad laboral:** Es un documento que expresa el compromiso de la alta dirección de la organización con los principios y objetivos de igualdad de género de la organización, y la estrategia global que se propone implementar en esta para reducir las brechas de género (PNUD, s. f.).
- **Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG):** Es un conjunto de elementos interrelacionados de una organización, que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos que contribuyen a la igualdad de género en la organización. Constituyen una herramienta para la eliminación de las brechas de género en las organizaciones, aumentando la productividad y el valor agregado de la organización como elementos diferenciadores. La línea de base del SIGIG debe ser siempre cuanto establece la normativa nacional e internacional aprobada por el país en materia de de-

rechos laborales e igualdad de género, a partir de la cual las organizaciones promueven, protegen y aplican los derechos humanos laborales, incluyendo los principios de la responsabilidad social (rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto a los derechos humanos) como parte integral de su gestión. Adicionalmente, se integra a estos principios el de participación activa del personal, de tal forma que sus conocimientos y habilidades sean potenciados en beneficio de la organización y de los hombres y mujeres que en ella trabajan (INTECO, 2015).

3. Ideas fuerza:

¿Qué son los sistemas de gestión para la igualdad de género en las organizaciones y por qué son importantes?

- Los sistemas de gestión para la igualdad de género en las organizaciones buscan integrar progresivamente la perspectiva de género en los sistemas de gestión organizacional en su conjunto. En este sentido, promueven y facilitan que las organizaciones modifiquen progresivamente su estructura y cultura organizacional para crear condiciones más justas y dignas para las trabajadoras y trabajadores. El objetivo es desarrollar una estrategia organizacional que incorpore la igualdad de género como parte integral de “un buen negocio” o de “una organización eficiente y productiva”.
- Costa Rica cuenta con un amplio marco legal que sustenta la responsabilidad de las organizaciones, públicas y privadas, de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Para potenciar el cumplimiento y la aplicación práctica de la normativa, el Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica, como mecanismo nacional responsable de la promoción de la igualdad de género y el avance de los derechos y el empoderamiento de las mujeres, ha elaborado y puesto en marcha, entre otros instrumentos, el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en las organizaciones (SIGIG). Mediante el SIGIG, se promueve que las organizaciones públicas y privadas asuman la promoción de la igualdad de género como un elemento clave del desarrollo y la proyección de la organización.
- El objetivo último del SIGIG es promover la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones, como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo desde la perspectiva de género. Las organizaciones que implementan el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género logran mejores relaciones interpersonales y potencian el clima laboral, mejorando el rendimiento y el compromiso del personal, y reduciendo el ausentismo. El SIGIG facilita que la organización sea más justa y equitativa, maximizando así las capacidades de todo el personal y mejorando su imagen pública, al ejercer un liderazgo en la promoción de la responsabilidad corporativa.

¿Cómo se organiza un SIGIG?

- En Costa Rica, el SIGIG se rige mediante la Norma Técnica INTE 38-01-01, aprobada en su última versión por la Comisión Nacional de Normalización de INTECO en el 2015, que establece los requisitos que debe cumplir una organización para poner en marcha un sistema de gestión para la igualdad de género.

- La puesta en marcha de un SIGIG necesita contar con el compromiso explícito y la voluntad de la alta dirección, como condición fundamental para que este tenga éxito. La alta dirección debe demostrar su compromiso asegurando que el SIGIG esté alineado con la estrategia de la organización, integrando los requisitos del SIGIG con los procesos de la organización, proporcionando los recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente el SIGIG, comunicando a todo el personal la importancia de la eficacia del SIGIG y el cumplimiento con sus requisitos, garantizando que el SIGIG logre los resultados previstos y dirigiendo y apoyando la mejora continua.
- Para poner en marcha un SIGIG es necesario que la alta dirección y los mandos medios comprendan qué es la igualdad de género, cuáles son las obligaciones que tiene la organización al respecto y cuáles son los beneficios que reportará. Para ello es necesario desarrollar procesos de formación y sensibilización tanto con la dirección y el personal gerencial clave como con el conjunto de la organización.
- Además, es necesario realizar un diagnóstico o línea de base para identificar cuál es la situación de partida de la organización: cuáles son las principales brechas de género y los principales problemas relacionados con las desigualdades de género, en las distintas áreas y niveles de la organización. Para ello, el INAMU ha diseñado una herramienta específica que se denomina *Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas*. El diagnóstico será el punto de referencia para identificar las medidas necesarias para reducir las brechas y problemáticas identificadas y medir el impacto de estas.
- A partir del diagnóstico de brechas de género, la organización debe decidir cómo abordará las problemáticas identificadas. Para ello, la alta dirección debe asegurar la elaboración de una *Política organizacional de igualdad de género*, donde expresa públicamente su compromiso al respecto y establece las áreas de intervención prioritarias, así como las estrategias que pretende poner en marcha para reducir las brechas de género identificadas. La *Política de igualdad de género* es un documento estratégico que establece los objetivos de igualdad de género que se propone la organización y que, en lo posible, debe de ser elaborado de forma participativa para asegurar su apropiación por los distintos niveles y áreas de la organización. Para ello, el INAMU ha diseñado una herramienta denominada *Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas*. Una vez aprobada por la alta dirección, dará las pautas para la elaboración del *Plan de igualdad* y los mecanismos para asegurar la mejora continua.
- El *Plan de acción de igualdad de género* es un documento operativo, donde los compromisos y las estrategias identificadas en la *Política de igualdad* se plasman en acciones concretas a desarrollar durante un periodo de tiempo determinado, que identifican las personas y áreas responsables de su ejecución, los resultados y metas previstas en el plazo previsto, los recursos necesarios para su implementación y los mecanismos de monitoreo y seguimiento de resultados. Para asegurar que el *Plan* es factible y realista, la organización debe de tener en cuenta tanto su estrategia organizacional, como los requisitos legales y reglamentarios aplicables, así como considerar sus recursos tecnológicos, financieros, operacionales y comerciales.

- Para asegurar la adecuada implementación del *Plan de acción* y sobre todo sus resultados, las organizaciones, como parte de sus SIGIG, deben de poner en marcha sistemas y procedimientos efectivos, ágiles y prácticos de monitoreo y seguimiento. Se trata del Sistema de Monitoreo y Seguimiento del SIGIG, que permitirá identificar los avances logrados y los obstáculos existentes, de manera que sea posible retroalimentar y ajustar el *Plan de acción*, para asegurar sus resultados. Los procedimientos deben incluir la documentación de la información para hacer el seguimiento del desempeño, de los controles operacionales aplicables y de la conformidad con los objetivos de igualdad de género de la organización.
- Para asegurar el adecuado funcionamiento del SIGIG, la alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades de las personas que realicen tareas para la organización que afecten el SIGIG están definidas, documentadas y comunicadas dentro de la organización: todas las personas en la organización deben de conocer lo que se espera que hagan (responsabilidades) y lo que están autorizadas a hacer (autoridades). La alta dirección debe además designar una o varias personas que le representen operativamente en el SIGIG, las cuales, independientemente de otras responsabilidades, debe tener definidas su función, responsabilidad y autoridad para asegurarse de que el SIGIG se establece, implementa y mantiene de acuerdo con los requisitos de la Norma. Serán también las responsables de informar a la alta dirección sobre el desempeño del SIGIG y presentar recomendaciones para su mejora continua.

Ámbitos que debe de considerar un SIGIG

- Un SIGIG es un sistema que trata de abordar la organización desde todos sus ámbitos. Por eso debe de considerar todos los procesos relacionados con la gestión del personal, la salud de las personas trabajadoras, la promoción de la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral, la resolución de conflictos, las formas y mecanismos con los que la organización se comunica tanto interna como externamente, así como los mecanismos de control de sus operaciones. El alcance del SIGIG debe incluir a la organización como un todo, definiendo claramente las direcciones físicas involucradas, las unidades organizativas y las actividades involucradas.
- La gestión del personal en el SIGIG requiere analizar, desde la perspectiva de género, los siguientes aspectos: la participación de mujeres y hombres en las distintas áreas, ocupaciones y niveles de la organización y en la toma de decisiones; el ordenamiento de las jornadas de trabajo; los procesos de reclutamiento y selección, promoción y evaluación del desempeño; las remuneraciones y los incentivos al personal; el acceso a los procesos de formación y de capacitación; y el avance de las competencias y la toma de conciencia del personal, a todos los niveles, en relación con la importancia de la igualdad de género.
- El abordaje de la salud integral de toda la planilla, con sus necesidades, intereses y problemáticas específicas, requiere tener en cuenta no solo la seguridad ocupacional en cuanto a las instalaciones, equipos y el ambiente físico de trabajo, sino también la promoción de la salud mental, de la salud sexual y reproductiva, y la prevención y erradicación del acoso laboral y el hostigamiento sexual.

- Por su parte, la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados tiene en cuenta las necesidades de la planilla, tanto de mujeres como de hombres, para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la promoción de la deconstrucción de los roles tradicionales de género, de manera que los cuidados sean compartidos, tanto entre hombres y mujeres, como por parte de la organización.
- El SISIG debe también implementar procedimientos y mecanismos de resolución de conflictos que atiendan y solucionen los casos que contienen, explícita o implícitamente, acciones contrarias a los principios de igualdad de género en el ámbito laboral, exceptuando las situaciones de hostigamiento y acoso sexual.
- Las comunicaciones, tanto internas como externas, son un ámbito importante de acción del SIGIG. La alta dirección debe establecer procedimientos que aseguren no solo una comunicación que promueva la igualdad en sus contenidos y sus formatos, sino también que asegure la divulgación sobre el desempeño del SIGIG.
- Por último, el SIGIG debe asegurar que se establece un adecuado control operacional, para identificar y planificar las operaciones y actividades asociadas con las brechas de género priorizadas en el *Plan de acción*, para asegurar que se llevan a cabo siguiendo los procesos establecidos por el SIGIG. Este control operacional aplica, por ejemplo, al establecimiento, implementación y mantenimiento de cláusulas contractuales que promuevan la igualdad de género en las organizaciones proveedoras y distribuidoras de bienes y servicios a lo largo de su cadena de valor.

4. Actividades a desarrollar:

4.1. Presentación de la sesión y de las personas participantes (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

4.2. Breve recordatorio de lo aprendido en la sesión anterior (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

4.3. Desarrollo de los contenidos de la jornada.

- Actividad 1: Aproximándonos al Plan de acción para la igualdad de género

Dinámica: “¿Adónde se ubican los hombres y las mujeres en la organización?”. Duración aproximada: 45 minutos.

Explicación de la dinámica: Se divide la audiencia en grupos de 5 personas. Cada grupo trabajará uno de los casos propuestos (si hay más de tres grupos se puede dar un mismo caso a dos grupos distintos).

- Caso A

La Empresa EXTRACT se dedica a la producción, instalación y mantenimiento de campanas extractoras. Recientemente han realizado el diagnóstico de brechas de género y en uno de los puntos analizados han visto que, aunque las mujeres en su conjunto son cerca del 40 % de la planilla, en el área de mantenimiento, que da servicio a empresas

externas, solo hay un 5 % de mujeres. Cerca de la empresa hay un centro de formación profesional enfocado en varias disciplinas, entre ellas mantenimiento industrial. Una de las personas del grupo asume el rol de Director(a) de la empresa, otra de Jefe(a) de Recursos Humanos, otra de Jefe(a) de la Sección de Mantenimiento Industrial y las demás personas serán trabajadoras de la empresa. Se pide al grupo que haga un debate sobre las posibles causas que determinan que en el área de mantenimiento industrial haya muy pocas mujeres, a pesar de que no hay una política explícita que las discrimine. Se pide al grupo que analice la situación y, en función de los roles de cada quien, se proponga y analice un plan de acción para mejorar la situación, y medidas de monitoreo y seguimiento.

- Caso B

La Universidad Regional de Palo Bajo, institución pública, acaba de hacer un diagnóstico de brechas de género. Entre los hallazgos identificados, se ha dado cuenta de que, a pesar de que el 65 % de las y los catedráticos son mujeres, estas ocupan solo el 25 % de los puestos de decisión. Entre los obstáculos identificados en el diagnóstico está el hecho de que para acceder a los puestos de decisión hay que viajar fuera de la región con frecuencia, asistir a reuniones fuera del horario laboral y producir al menos una investigación oficial al año, además de cumplir con horas de clase. Hasta ahora, la universidad no ha puesto en marcha ningún tipo de medidas para abordar esta brecha. Las personas del grupo se distribuyen los siguientes roles: Director(a) de la Universidad, Decano(a) del Departamento de Ciencias, Director(a) Administrativo(a), y las demás son profesoras de distintas carreras. Se pide al grupo que haga un debate sobre las posibles causas que determinan esta situación, a pesar de que no hay una política explícita que discrimine a las mujeres para acceder a puestos de decisión. Se pide al grupo que analice la situación y, en función de los roles de cada quien, se proponga y analice un plan de acción para mejorar la situación, incluyendo medidas de monitoreo y seguimiento.

- Caso C

La empresa pública Aguas del Sur se dedica a la distribución de servicios públicos. Recientemente han realizado un diagnóstico de brechas de género y se han dado cuenta de que las tasas de incapacidad del personal por enfermedad son mucho más altas que la media de la región. Además, el departamento de notificaciones es el que más bajas temporales ha presentado en el año y, de ellas, cerca de la mitad son de mujeres, aunque en conjunto solo son el 20 % del personal del departamento. En la empresa hay rumores de que el ambiente de trabajo en ese Departamento no es muy bueno e incluso en el último año dos empleadas renunciaron sin causa aparente. Las personas del grupo se distribuyen los siguientes roles: Director(a) de la organización, Jefe(a) del Departamento de Notificaciones, Jefe(a) de Personal y personal médico de la empresa; las demás personas asumirán el rol de empleados(as) del Departamento de Notificaciones. Se pide al grupo que analice la situación y, en función de los roles de cada quien, proponga un plan de acción para mejorar la situación, incluyendo medidas de monitoreo y seguimiento.

Reflexión: Para poder tomar medidas adecuadas, es necesario analizar bien las causas que generan la brecha o desigualdad identificada, de forma lo más participativa posible. Las acciones a poner en marcha dependerán siempre del contexto de la organización, sus recursos y la voluntad de la gerencia. Cada persona dentro de la organización tiene un rol y una responsabilidad específica que cumplir para que las medidas que se pongan en marcha funcionen.

- Actividad 2:

Dinámica: “Puesta en práctica”. Duración aproximada: 40 minutos.

Explicación de la dinámica: Visto y explicado el SIGIG, se trata de dividir al grupo en tantas dimensiones como establece la Norma –o según el número de personas del grupo, una por apartado– en cuanto a *Implementación y Operación* (se deja a la elección de la persona que imparte la formación el aglutinar varios de ellos en uno): Gestión del personal (reclutamiento, selección, promoción y evaluación del desempeño, remuneración e incentivos, acceso a acciones de formación y de capacitación, competencias y toma de conciencia, ordenamiento de jornadas de trabajo, participación igualitaria en la toma de decisiones, participación en profesiones y ocupaciones); Salud integral; Corresponsabilidad en el hogar; Resolución de conflictos; Comunicaciones; y Control operacional. Se solicita a cada grupo que identifique dos posibles situaciones o brechas de desigualdad en el ámbito respectivo que cree existen en su organización y que haga una o dos propuestas de medidas que su organización podría llevar a cabo en el marco del SIGIG. Para elaborarlas también pueden tener en cuenta posibles acciones que sus organizaciones estén ya realizando para reducir dichas brechas.

Tras las propuestas, el resto de personas pueden hacer aportaciones o plantear alguna medida más que se les ocurra. Para finalizar, se puede plantear el debate final y la reflexión sobre la viabilidad de poner en marcha el SIGIG en sus organizaciones, y los aspectos que consideran más relevantes.

Reflexión: El analizar pausadamente las posibles brechas de género que pueden darse en cada dimensión del trabajo permite que las medidas o soluciones sean más fáciles de encontrar y de aplicar. El cambio es posible y está en la mano de todas las organizaciones, tanto a nivel colectivo como desde sus trabajadoras y trabajadores a nivel individual. El Sistema de Gestión reportará beneficios no solo para la organización sino también para la planilla, tanto a nivel de resultados como de bienestar personal.

4.4 Evaluación de la sesión (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

SESIÓN IV. DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD EN LA REMUNERACIÓN

1. Objetivos:

- 1.1. **General:** Aprender a identificar y analizar las brechas de género en el ámbito laboral y conocer las formas en las que se pueden revertir estas situaciones de desigualdad.
- 1.2. **Específicos:**
 - Sacar a la luz e identificar las distintas situaciones de partida que enfrentan mujeres y hombres en lo que respecta al acceso al empleo y al desarrollo profesional y personal dentro de las organizaciones.
 - Conocer, comprender y analizar los diferentes modos de discriminación por género que pueden enfrentar las mujeres a nivel laboral, cómo se expresan y por qué se producen, y su repercusión en su progreso profesional y el desarrollo de la organización.

2. Conceptos clave:

- **Acción afirmativa:** Es una acción concreta cuyo objetivo es erradicar una brecha de desigualdad identificada. Como tal, debe de mantenerse mientras exista dicha brecha (OIT, 2014). “Estas medidas no serán consideradas discriminatorias y finalizarán cuando se hayan conseguido los objetivos buscados de igualdad de oportunidad y trato”, tal y como refiere la CEDAW (ONU, 1979).
- **Alta dirección:** Es la instancia organizacional conformada por al menos una persona de la organización, que posee la máxima autoridad de decisión en el sistema establecido (INTECO, 2015).
- **Brechas de género:** Son las diferencias que manifiestan las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, en relación con el acceso a las oportunidades, el acceso, uso y control de los recursos de todo tipo y con el disfrute de los beneficios, tanto dentro de la organización como de la sociedad en general. Las brechas expresan discriminación, y limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y desarrollo integral de las personas (INTECO, 2015).
- **Brecha de género salarial:** Proporciona información sobre la diferencia entre las tasas salariales masculina y femenina. Se mide en puntos porcentuales y, cuanto menor sea la diferencia (más próxima a 0), mayor serán los índices de igualdad existentes entre ambos. Los valores negativos indicarían diferencias favorables a los hombres y los valores positivos indicarían diferencias favorables a las mujeres (PNUD, 2015). La OIT establece, en 1951, en su Convenio N.º 100 sobre igualdad de remuneración: “el derecho fundamental a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, nacionales o no nacionales, tanto del sector público como privado, asalariados o por cuenta propia, y que trabajan en cualquier rama de la economía”.

- **Equidad:** Es el principio ético de justicia, que busca equiparar el acceso de todas las personas a recursos y beneficios para lograr la igualdad. Reconoce la existencia de restricciones, diferencias y desigualdades que experimentan ciertos grupos o personas (a partir de su origen, sexo, clase, orientación sexual, edad, raza, religión), en el acceso efectivo a recursos y beneficios y que les impide gozar plenamente de sus derechos como seres humanos. Estas desigualdades terminan vulnerando los derechos de unas personas con respecto a otras (INTECO, 2015).
- **Laberinto de cristal:** Ilustra la experiencia que las mujeres cuentan sobre sus trayectorias laborales. Es una noción descriptiva para mostrar las dificultades que enfrentan las mujeres y su triple carga de trabajo: el trabajo productivo, el trabajo reproductivo –especialmente con la maternidad– y el trabajo de cuidados, si tienen que ocuparse de familiares enfermos, con discapacidad, etc. Incluso, se puede hablar de una cuarta carga, la del trabajo comunitario, cuando se ven involucradas en actividades extraescolares de sus hijas e hijos en otras actividades de la comunidad o la participación política (Instituto de Desarrollo Humano, 2010).
- **Segregación laboral por sexo:** Implica que por la educación, los estereotipos y la división sexual del trabajo, mujeres y hombres se concentran en sectores, empleos y tipos de puesto distintos (OIT, 2014).
- **Segregación vertical:** Implica que los puestos de decisión, poder y jerarquía –tanto en el sector público como en el privado– son ocupados mayoritariamente por hombres. Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para llegar a ellos. Estos puestos tienen mayor remuneración, reconocimiento y valoración social (OIT, 2014).
- **Segregación horizontal:** Se refiere a la distinta distribución de mujeres y hombres según sectores económicos, por actividades y ocupaciones. En todos los países y culturas, las mujeres se concentran en mayor medida en los sectores de comercio y servicios, sobre todo en aquellas ocupaciones relacionadas con el cuidado y la atención (educación, salud etc.), mientras que los hombres, en mayor medida, en ocupaciones que requieren mayor actividad física y ocupaciones técnicas (agricultura, construcción, etc.). Sin embargo, los hombres se ubican en una gama más amplia de ocupaciones (OIT, 2014).
- **Techo de cristal:** Es una metáfora que expresa los obstáculos y barreras “invisibles” pero reales que las mujeres enfrentan para poder ascender en el mundo laboral. Su carácter de “invisibilidad” viene dado porque, si bien las leyes y las normas no discriminan normalmente a las mujeres de forma explícita, las prácticas y las formas de hacer en las organizaciones determinan que les sea muy difícil progresar (Martínez y Saavedra, 2015).

3. Ideas fuerza:

- Los roles de género y los estereotipos son las principales barreras que encuentran las mujeres para su progreso profesional, antes incluso de acceder al mercado laboral. Estos condicionantes sociales determinan que muchas veces las propias mujeres no se consideren capaces o no “se vean” en una determinada profesión u ocupación porque nunca entró dentro de su “imaginario” y no cuentan con referentes femeninos. Por ejemplo, es fácil para un hombre pensarse como electricista o mecánico porque toda

su vida ha visto que los hombres desempeñan esa profesión. Además, la propia sociedad discrimina a las mujeres que optan por profesiones u ocupaciones tradicionalmente masculinas ya que no corresponden al modelo social de mujer establecido. Cuando una mujer quiere estudiar o ser mecánica, enfrenta frecuente discriminación tanto para acceder a la formación como para encontrar trabajo una vez que se ha formado.

- Los hombres también pueden enfrentar discriminación cuando entran en profesiones tradicionalmente femeninas (peluquero, cuidador, etc.). Sin embargo, cuando los hombres entran en estas profesiones son generalmente más valorados y reciben mejor remuneración que las mujeres. Ejemplo claro de ello es cómo cambia el lenguaje para adaptarse a su entrada en estos sectores: azafata vs. asistente de vuelo, costurera vs. modisto, cocinera vs. chef, entre otros.
- A pesar de que se ha incrementado notablemente la presencia de las mujeres en las universidades y su acceso a estudios superiores, el rol social asignado como cuidadoras, que en muchas familias siguen asumiendo casi en su totalidad, sigue limitando fuertemente las oportunidades laborales de la mayoría. El rol de cuidadoras, que requiere no solo tiempo sino esfuerzo e implicación física y emocional, limita fuertemente la disponibilidad de tiempo de las mujeres para formarse, buscar empleo y progresar laboralmente.
- Además, normalmente se considera el trabajo reproductivo como una responsabilidad exclusiva de las familias, e incluso un problema y un costo para las empresas cuando las mujeres quedan embarazadas. Esto determina con frecuencia prácticas discriminatorias hacia las mujeres en edad reproductiva o con hijas e hijos menores a su cargo, como la solicitud de la prueba del embarazo, la limitación del tiempo de contrato o simplemente no contratarlas para evitar la posibilidad.
- Las capacidades y habilidades que se desarrollan en el trabajo no remunerado, principalmente en lo relacionado con el cuidado, son muy poco valoradas para el empleo productivo, a pesar de que en muchos casos son fundamentales para la buena gestión de organizaciones. Hablamos, por ejemplo, de las capacidades relacionadas con el orden, la buena organización, la limpieza del puesto de trabajo, la empatía con las demás personas, etc. Estas capacidades no se tienen frecuentemente en cuenta en la selección de personal, lo que limita en mayor medida la búsqueda del primer empleo.
- En muchas ocasiones existe una discriminación apenas perceptible en determinados métodos de selección que suele tener un efecto perverso en lo que refiere a la contratación de mujeres. Por ejemplo, numerosas investigaciones muestran que el aspecto físico se tiene en cuenta más para las mujeres que para los hombres en los procesos de selección y en los hombres su formación y experiencia. Por ello es necesario que los procesos de selección sean objetivos y transparentes, y atiendan exclusivamente a las necesidades del puesto de trabajo y no al género de quién lo va a ocupar.
- Una vez superada la barrera de acceso al trabajo remunerado, las mujeres tienen que sortear otros muchos obstáculos para contar con las mismas condiciones que sus contrapartes hombres: igual salario por igual trabajo, valoración de sus aportes exenta de estereotipos, posibilidades de formación y de ascenso, entre otros.

- La brecha salarial entre un hombre que ocupa el mismo puesto que una mujer, con la misma edad y el mismo nivel educativo, en América Latina es de un 17 %. Es decir, si un hombre gana 100, la mujer gana solamente 83 por el mismo trabajo y con la misma formación y edad. Según datos de Mora y Morales (2013), en Costa Rica, la brecha salarial en el sector privado es de un 27%. Esta brecha salarial, no justificada objetivamente, evidencia el mayor reconocimiento que los hombres tienen en el mundo del trabajo, respecto a las mujeres, simplemente por serlo y no por sus capacidades o formación.
- La Constitución Política de la República de Costa Rica alude en varios de sus artículos al trato igualitario en el trabajo y sanciona a quienes no cumplan con ello. El Artículo 56 garantiza el derecho al trabajo remunerado, honesto y útil, libre de discriminación y tratamiento degradante. El Artículo 57 establece igual remuneración por igual trabajo.
- Aunque las mujeres en Costa Rica han logrado incorporarse progresivamente cada vez más en el mercado de trabajo, no lo han hecho de la misma manera en las condiciones de trabajo. Esto se ve determinado en muchos casos por su rol de cuidadoras, pues para cumplir con él acaban eligiendo aquellas ocupaciones que le permitan una entrada y salida fácil del mercado laboral. Los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos para el II trimestre del 2017 señalan que un 51,7 % de mujeres madres con hijos en su hogar están fuera de la fuerza de trabajo, mientras que un 44 % de mujeres en la misma condición están ocupadas laboralmente. La Encuesta Continua de Empleo, al cuarto trimestre del 2017, indica que la tasa de desempleo para ese trimestre fue de 9,3 %, la tasa de desempleo femenina fue de 12,3 %, mientras que en la población masculina la tasa fue de 7,5 %. La Encuesta Continua de Empleo al III Trimestre 2017 señala que la tasa neta de participación en el mercado laboral es de un 45,5 % para las mujeres y un 73,2 % para los hombres, mientras que un 45,4 % de las mujeres se encuentran en el empleo informal y un 41,9 % de los hombres se encuentra en esta misma condición de informalidad. Los estudios señalan que las mujeres no trabajan habitualmente más horas a la semana, porque no han conseguido más trabajo y por razones de familia o personales.
- El hecho de que las organizaciones no contraten a mujeres sin experiencia o formación y que cuando consiguen estar dentro no les ofrezcan posibilidades de crecimiento, se convierte en un círculo vicioso de difícil salida para ellas. Esto limita tanto su acceso al mercado laboral como su crecimiento y ascenso profesional.
- Las mujeres continúan siendo minoría en los puestos directivos y mayoría en aquellos de menor cualificación y remuneración. Dado que, en muchos países, entre ellos Costa Rica, las mujeres cuentan hoy ya con niveles educativos similares o incluso superiores a los de los hombres, estas diferencias solo pueden justificarse a partir de ideas estereotipadas que asignan como masculinas las capacidades relacionadas con el mando, la responsabilidad, la decisión o la firmeza. Incluso en aquellos sectores de ocupación en los que predominan las mujeres, suelen ser hombres quienes ocupan los puestos de dirección y poder.
- La prevalencia masculina en la alta dirección sigue perpetuando y reforzando el estereotipo de la menor capacidad femenina para estos puestos. Para las mujeres genera frustración al saberse menos reconocidas y valoradas por la organización. Además,

dado que estos puestos funcionan y se diseñan normalmente desde el paradigma masculino de la “plena disponibilidad para la organización”, para los hombres y mujeres que ocupan estos puestos es con frecuencia prácticamente imposible poder conciliar la vida laboral y familiar. Para muchas mujeres directivas esto supone tener que renunciar o posponer la vida en pareja o la maternidad. Tanto para mujeres como para hombres, la exigencia de máxima dedicación a la organización, que por tanto les obliga a desatender o atender en menor medida sus necesidades personales o sociales, puede generar descontento y estrés, lo que sin duda influye directamente en la organización, en su rendimiento y en su ambiente de trabajo. Estudios como el realizado por las universidades de Texas y Iowa en Estados Unidos, revelan que las mujeres sufren más estrés que los hombres en altos cargos a causa de la doble jornada de trabajo (Galvin, Schieman y Ried, 2011).

- Aquellas mujeres que logran acceder a posiciones de poder son en mayor medida cuestionadas por haberlas alcanzado, y se pone incluso en duda las razones por las que han llegado. Además, enfrentan en mucha mayor medida la crítica y el cuestionamiento social por “desatender su rol de esposas y madres”. Las críticas también se expresan cuando su comportamiento no es el “tradicional” de un jefe, como por ejemplo el expresarse de forma no masculina frente a una determinada situación (por ejemplo, llorar de rabia frente a una determinada situación, gritar o maldecir). Se cuestiona así tanto la vía de llegada a ese puesto y sus capacidades como su adecuación a lo que “debe ser” una mujer, algo que no se plantea cuando está un hombre en esa situación.
- Reconociendo y asumiendo lo injusto de estas desigualdades y la pérdida que supone, en términos de talento y recursos desaprovechados, muchas organizaciones públicas y privadas ponen en marcha “acciones afirmativas”. Estas tienen por objetivo que mujeres y hombres accedan en condiciones equitativas tanto al empleo como a poder desarrollarse en él. Las acciones afirmativas se basan en el principio de equidad, que implica tratar a cada persona o grupo de personas en función de su situación específica, con el objetivo de asegurar las mismas oportunidades y resultados en un ámbito específico. Como tales, no constituyen discriminación. Algunas acciones afirmativas son los sistemas de cuotas, los incentivos públicos para la contratación de mujeres, entre otros. Este tipo de acciones son temporales y, por lo tanto, se mantienen solo mientras se mantiene la desigualdad.

4. Actividades a desarrollar:

- 4.1. Presentación de la sesión y de las personas participantes** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).
- 4.2. Breve recordatorio de lo aprendido en la sesión anterior** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).
- 4.3. Desarrollo de los contenidos de la sesión**

- Actividad 1: Analizar el número de mujeres directivas en la organización donde trabajan las personas participantes.

Dinámica: “¿Quién dirige y toma decisiones?”. Duración aproximada: 30-40 minutos.

Explicación de la dinámica: Se pide a las personas asistentes a la capacitación que analicen su organización y expongan el número de mujeres y hombres que ocupan altos cargos en ella, y el número aproximado de mujeres y hombres que forman el conjunto de la organización o departamento. En caso de que todo el grupo pertenezca a una misma organización, se puede realizar la dinámica sobre los diferentes departamentos o secciones de esta. La persona facilitadora anota en la pizarra o papelógrafo, a la vista del grupo, la información. Se recomienda que la persona facilitadora tenga estos datos previamente, en caso de que no todas las personas participantes los conozcan.

Tras un vistazo rápido, se forman grupos de 3-5 personas. Se les pide que discutan y reflexionen sobre las siguientes preguntas: ¿Por qué creen que se da esa distribución? ¿A qué se debe? Cada grupo expondrá sus reflexiones a la plenaria.

La persona que dirige la formación escribirá a la vista de todo el grupo las ideas que van surgiendo, para hacer un posterior debate con ellas.

Reflexión: La presencia minoritaria de mujeres en los cargos de poder y decisión no solo refleja mayores obstáculos que ellas enfrentan, sino que puede influir de forma determinante en cómo la organización entiende y atiende las necesidades de toda la planilla. Por ejemplo, el hecho de que haya mujeres directivas puede generar mayor apertura e interés de la organización por promover la conciliación, prevenir el acoso sexual etc. Cuando la organización no tiene en cuenta las desigualdades y no se asegura de generar igualdad de oportunidades para el progreso laboral del conjunto de la planilla, pierde talento y capacidades potenciales y desaprovecha la diversidad de experiencias, ideas y capacidades existentes en la organización. Cuando el personal en su conjunto se siente reconocido y valorado por la empresa, se mejora el ambiente laboral lo que sin duda repercute positivamente en los resultados.

- Actividad 2: Comprender y reflexionar sobre los obstáculos específicos que enfrentan mujeres y hombres para su desarrollo y crecimiento profesional.

Dinámica: “Obstáculos a superar”. Duración aproximada: 30-40 minutos.

Explicación de la dinámica: Quien o quienes realizan la formación van a solicitar una persona voluntaria que será la encargada de escribir en el papelógrafo/pizarra las ideas del resto. Al grupo se le pedirá que vaya diciendo, de manera ordenada y respetando las palabras, situaciones, condiciones o realidades que creen que pueden limitar el desarrollo profesional de las personas. Cuando se tenga una lista considerable, deben decir cuáles afectan más a las mujeres, cuáles más a los hombres y cuáles a ambos por igual. La persona voluntaria rodea cada idea de un color específico en función de a quién afecte, por ejemplo: las que afecten más a las mujeres en rojo, las que afecten más a los hombres en azul y las que afectan por igual a ambos en verde.

Reflexión: Si bien es cierto que hay condiciones que limitan tanto a hombres como a mujeres en su desarrollo profesional, con frecuencia no les afectan de la misma manera y con la misma intensidad, tanto para entrar al mundo laboral como para progresar. La mayoría de estas diferencias no dependen de sus capacidades sino de los roles y estereotipos de género y, por tanto, son injustas.

- Actividad 3: Entendiendo la importancia de las acciones afirmativas.

Dinámica: “Acciones afirmativas”. Duración aproximada: 45 minutos.

Explicación de la dinámica: En grupos de 3-4 personas, van a reflexionar acerca de las acciones afirmativas que conocen y sus implicaciones. Se trata de que piensen una acción afirmativa que hayan visto en su organización, en el gobierno, en entidades ajenas o simplemente que hayan escuchado en televisión, radio o prensa. La expondrán al resto de grupos, explicando cuál fue la medida adoptada y su repercusión real, si la conocen, o la que creen que podría tener (tanto positiva como negativa, si así la consideran).

Tras la exposición de todas las acciones afirmativas encontradas, de nuevo, en los mismos grupos, deliberan acerca de si alguna de ellas puede aplicarse en su organización y por qué. También sobre si creen que en su organización sería necesaria alguna otra medida correctora y por qué.

Reflexión: Las acciones afirmativas son en muchos casos motivo de controversia. Sin embargo, la historia y numerosas evidencias demuestran que si no se implementan acciones específicas y concretas dirigidas a reducir las desigualdades, estas se mantendrán o tardarán muchísimos años en reducirse. Sin embargo, estas no son suficientes y deben de ir acompañadas de otras acciones de información, sensibilización, dotación de recursos, etc., que permitan lograr el impacto esperado y eviten que las acciones afirmativas tengan que perpetuarse en el tiempo.

- Actividad 4: Analizar varios datos del mercado laboral desagregados por sexo para observar todos los factores que influyen en la brecha salarial.

Dinámica: “Calculando la brecha salarial”. Duración aproximada: 40 minutos.

Explicación de la dinámica: Se va a dividir al conjunto de participantes en 5 grupos. A cada grupo se le va a otorgar una tabla diferente referida a salario/ocupación/sector económico/horas extras con datos desagregados por sexo. Se van a entregar datos de todo el año para ver la variación en el tiempo, pero el análisis a realizar basta con que sea sobre el último trimestre. La dinámica va a consistir en que cada grupo calcule la brecha de género de su caso.

Una vez hechos los cálculos, cada grupo va a exponer al resto del plenario el resultado de su análisis, así como las causas que creen que pueden llevar a esa situación. La persona que dirige la formación va a ir apuntando en un lugar visible los datos que resuman, a grandes rasgos, las conclusiones que cada grupo ha ido haciendo. Cuando todos los grupos hayan hecho su análisis, a modo de cierre, se va a proyectar la cifra final que corresponde a la brecha salarial de género. Con esta cifra presente, se va a plantear un debate acerca de cuáles son todos los factores que creen que generan esta diferencia y qué pueden hacer en sus propias organizaciones para identificarla e intentar reducirla hasta eliminarla.

Reflexión: La brecha salarial no se refiere únicamente al salario mínimo, sino que muestra cómo las mayores dificultades de acceso al ámbito remunerado para las mujeres, la división sexual del trabajo y los roles de género influyen directamente en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por ello, la respuesta desde las organizaciones no puede ser única, ya que no abordaría así la complejidad del asunto. Ver las diferentes aristas del problema ayuda a elaborar una solución integral y que realmente vaya encaminada a acabar con las desigualdades de género en el ámbito laboral y, específicamente, con la brecha salarial.

4.4. Evaluación de la sesión (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

5. Posibles recursos extras

- Sobre el techo de cristal:
 - <https://www.youtube.com/watch?v=Ele31RB8KFQ>
 - <https://www.youtube.com/watch?v=06x7MhxRMFY>
 - <https://www.youtube.com/watch?v=Ptgx6oES0jA>

SESIÓN V. ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

1. Objetivos:

- 1.1. **General:** Analizar las diferentes formas de acoso laboral y hostigamiento sexual que pueden darse en el ámbito laboral para su prevención y erradicación.
- 1.2. **Específicos:**
 - Entender qué es el acoso, sus diferentes manifestaciones y de qué manera se expresa y afecta de forma específica a las mujeres.
 - Entender y conocer que se trata de una vulneración de derechos que ha de ser identificada, prevenida y erradicada del ámbito laboral de las organizaciones.
 - Sensibilizar a las personas participantes sobre la importancia de su prevención, como base fundamental para construir organizaciones promotoras de la igualdad en el empleo.

2. Conceptos clave:

- **Acoso laboral:** Forma de violencia practicada en el ámbito laboral que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, que atentan contra la dignidad e integridad de la víctima. Es ejercido por personas de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la de la víctima. Su objetivo es expulsar a la persona de la organización o, someterla a la voluntad de la persona que realiza el acoso (INTECO, 2015).
- **Acoso sexista:** Forma de violencia que impone o trata de imponer los estereotipos de género y de la heteronormatividad⁴ como una manera de expresión, comportamiento y relación de las personas, por medio de ofensas verbales, descalificaciones, cuestionamientos, difamaciones, imposición abusiva de condiciones, exigencia arbitraria de conducta, agresiones físicas y violencia patrimonial (INTECO, 2015). El acoso sexista se dirige usualmente contra las mujeres o personas con opciones sexuales o identidades de género diversas (Carcedo y otras, 2012).
- **Discriminación de género:** Toda distinción implícita o explícita, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer o del hombre, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito (ONU, 1979).

4 Refiere al conjunto de relaciones de poder que reglamentan y establecen socialmente la heterosexualidad como el paradigma de lo normal y correcto.

- **Hostigamiento sexual:** Toda conducta sexual indeseada y reiterada (cualquier tipo de palabras, expresiones o exhibiciones de naturaleza sexual, escritas, orales, gestuales, gráficas o cualquier tipo de acercamientos corporales) que resulte hostil, humillante u ofensiva para quien la reciba y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o docencia, en el desempeño y estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de requerimientos, implícitos o explícitos, que impliquen promesas, amenazas y exigencia de determinadas conductas.⁵
- **Violencia de género:** Cualquier comportamiento, palabra, gesto o escrito que pueda atentar contra la dignidad o integridad física o emocional de la persona en razón de su género. La violencia de género contra las mujeres incluye la violencia física, sexual, patrimonial y psicológica tanto en el espacio público como privado (INTECO, 2015).

3. Ideas fuerza:

- El acoso laboral es un problema presente en las organizaciones, pero frecuentemente poco abordado. Se trata de conductas abusivas, comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos por parte de una o varias personas de la organización hacia otra, que atentan contra su dignidad, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. Se trata de conductas repetitivas y persistentes.
- Según la sentencia N.º 655, del 3 de agosto de 2005 de la Sala Segunda de Costa Rica, las características del acoso laboral son: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada. b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. d) La asimetría de poder: la agresión proviene de persona/s que tienen la capacidad de causar daño.
- El objetivo final del acoso laboral es que la persona acosada acabe abandonando su puesto de trabajo, ya sea mediante una baja, la petición de un cambio de sección o directamente dejando la organización. La víctima generalmente se siente impotente y aislada del colectivo de trabajo, pues los compañeros y compañeras con frecuencia temen involucrarse para no ser la próxima víctima.
- El acoso laboral afecta a la salud física, psicológica y emocional de la persona que lo sufre. Algunas de las consecuencias psicológicas son el insomnio, la depresión, bajo autoestima, aislamiento, entre otras. Pero también afecta directamente al plano laboral, por ejemplo, en el deterioro profesional de la víctima. Esto supone no solo problemas en las relaciones en su entorno de trabajo, sino que también repercute en la propia organización, que pierde productividad e incluso puede perjudicar a su imagen.

⁵ Adecuada de la Ley 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en INTECO (2015).

- Todos los tipos de acoso se sustentan en relaciones asimétricas de poder. Puede ser acoso ascendente (grupo de trabajadores(as) acosa a la jefatura entrometiéndose en su vida privada, cuestionamientos de su estilo de gestión u otros), descendente (un jefe o jefa hacia un trabajador o trabajadora de nivel inferior) o entre iguales. A pesar de ello, la mayoría de los casos se dan de manera descendente.
- El acoso laboral se expresa en comportamientos como los siguientes: “asignar trabajos sin valor o utilidad; ejercer contra la persona una presión indebida para realizar su trabajo; evaluar su trabajo de manera inequitativa y sesgada; rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o competencias; desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceras personas; dramatizar de manera injustificada errores intrascendentes; menospreciar o menospreciar personal o profesionalmente a la persona; asignar plazos de ejecución de trabajo imposibles; restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con otra persona de rango superior; ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío”.⁶
- El acoso laboral puede ser empleado para provocar su renuncia en situaciones en las que existe una protección contra el despido. En el caso concreto de las mujeres, por ejemplo, cuando se embarazan, cuando se casan, cuando solicitan permisos frecuentes para cuidar a personas de su familia o cuando están incapacitadas con frecuencia por alguna enfermedad. En el caso de embarazo, las mujeres pueden ser apartadas de sus tareas habituales con el pretexto de que esta situación les impide desarrollar sus tareas. Sin embargo, es frecuente que esto no responda al interés de proteger su salud, sino que se busque aislar a la trabajadora y desvalorizar su trabajo para provocar su renuncia.
- El acoso laboral, en el caso de las mujeres, tiene con frecuencia a su base relaciones desiguales de género, situaciones en las que es entonces una manifestación de violencia de género.
- Tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, el acoso laboral puede también tener a la base discriminación por razones de religión, orientación sexual o ideología.
- El hostigamiento o acoso sexual es una vulneración de los derechos laborales de las personas, cuyas víctimas son mayoritariamente las mujeres. La Ley N.º 8805, anteriormente N.º 7476, Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de Costa Rica, obliga a los patrones a tener un reglamento para prevenir, desalentar, evitar y sancionar conductas sexuales no deseadas, y a tomar medidas específicas para su prevención y erradicación en los reglamentos internos, convenciones colectivas y otros instrumentos internos. También obliga a empleadores a establecer un procedimiento interno para presentar las denuncias. Por otro lado, el Manual de Procedimientos del Ministerio de Trabajo (2013, Directriz N.º 1677), señala cuál es el procedimiento que se debe realizar en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ante una denuncia de hostigamiento laboral, en caso de empresas privadas que no cuenten con una política para ello.

⁶ Acoso laboral hacia las mujeres, campaña “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios”, de OIT (2014).

- El hostigamiento sexual es una expresión de la violencia de género hacia las mujeres en el trabajo. Se sustenta en la persistencia de la ideología patriarcal que de alguna manera sigue naturalizando “el permiso social de los hombres” sobre el cuerpo de las mujeres. La utilización de las mujeres como objeto sexual en la publicidad o la responsabilidad social que muchas veces se asigna a las propias mujeres sobre los comportamientos de los agresores (por su forma de vestir, de moverse, etc.) justifican en muchos casos el comportamiento de los agresores. Como, además, con mayor frecuencia los puestos de poder los ocupan hombres y por tanto las mujeres se encuentran en posiciones inferiores en la organización, por lo que ellas se encuentran en mayores condiciones de vulnerabilidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que “el acoso sexual está íntimamente ligado con el poder”. El ejemplo más común es cuando a una mujer se le piden favores sexuales a cambio de un puesto laboral, de un ascenso o de un aumento. También, las mujeres en posiciones de poder y de autoridad pueden experimentar acoso sexual.
- El hostigamiento o acoso sexual no tiene nada que ver con un flirteo o una relación mutuamente acordada. Por el contrario, es un comportamiento que no es deseado por la víctima, que la ofende y angustia, y genera en ella intimidación, incomodidad, vergüenza y sensación de sentirse amenazada.
- Expresiones comunes del acoso sexual incluyen notas, correos o llamadas con contenido sexual indeseado; piropos o comentarios lascivos; miradas, sonidos o gestos sexualmente sugestivos; amenazas y sobornos directos o indirectos demandando a la víctima una actividad sexual no deseada; pedir repetidamente a una persona una cita o relaciones sexuales; insultos de naturaleza sexual o vejatoria; preguntas frecuentes no deseadas sobre la vida sexual personal; tocamientos, abrazos, besos, caricias o roces no deseados; tocarse a sí mismo sexualmente para que la víctima lo vea. La expresión última del acoso es el asalto sexual y la violación.
- Hay diversas razones por las que algunas mujeres no denuncian el acoso sexual en el trabajo: el miedo de perder su trabajo, a no ser apoyadas, a ser estigmatizadas, a la venganza de la persona acosadora, etc. Con frecuencia, sobre todo si la organización no tiene una política específica para la prevención del hostigamiento sexual, existe el temor de no ser tomada en serio o de ser culpabilizada, por ejemplo, por haber supuestamente provocado el acoso por su vestimenta, su comportamiento, su apariencia física, estar en un lugar de hombres.
- Tanto el acoso laboral como el hostigamiento sexual se ven siempre reforzados por la inacción de quienes presencian y toleran sin posicionarse claramente en contra. De esta manera se legitima a la persona que acosa y quien sufre el acoso se siente sin apoyo, y puede incluso llegar a cuestionar la propia percepción de los hechos. Por ello, es muy importante que las organizaciones den a conocer a su personal en qué consiste el acoso y como se manifiesta, promuevan la sensibilización para su erradicación y cuenten con procedimientos claros para prevenir y denunciar situaciones de acoso laboral y hostigamiento sexual, y que estos sean conocidos por toda la planilla y de fácil acceso. Es fundamental además que el equipo directivo manifieste a toda la organización su compromiso al respecto.

4. Actividades a desarrollar:

4.1. **Presentación de la sesión y de las personas participantes** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

4.2. **Breve recordatorio de lo aprendido en la sesión anterior** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

4.3. Desarrollo de los contenidos de la sesión

- Actividad 1: Análisis de sentencias sobre acoso laboral en Costa Rica.

Dinámica: “El acoso laboral en Costa Rica”. Duración aproximada: 45 minutos.

Explicación de la dinámica: Se divide el plenario en tres grupos para que analicen cada uno de los casos que se proponen a continuación. Se trata de tres sentencias distintas de la Sala Constitucional sobre el tema. El objetivo es conocer manifestaciones concretas de los diferentes tipos de acoso en el mundo laboral, analizando qué tipo de acoso constituyeron estas conductas y reflexionar posteriormente acerca de cuáles creen que fueron las sentencias. Develadas estas, se hará un debate para hablar sobre la idoneidad de las mismas y la manera en que han sido resueltos judicialmente los casos.

- Caso A

Una empleada municipal cuestionó la legalidad de ciertos actos de su jefatura e inicialmente se negó a ejecutarlos. Por esta razón, la jefatura rompió la cordialidad en las comunicaciones dirigidas a ella, omitía sus observaciones y le giraba órdenes precisas con amenazas solapadas. Además, se le trasladó de oficina y se le ubicó en el cementerio de la localidad, sin acondicionarle el local, sin darle mobiliario (el traslado se realizó sin coordinar con la empleada y sin previo aviso). Se le limitaron las funciones, se le asignaron funciones menos importantes a las que se venían desempeñando y se le variaron las responsabilidades. SENTENCIA FAVORABLE a la trabajadora: se considera que la demandante fue víctima de una persecución laboral (Sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, EXP: 02-003371-0166-LA).

- Caso B

Profesor interino de universidad afirma que sufrió acoso laboral por parte de la Vicerrectora del centro desde que entró a formar parte de un sindicato, y por ello la dirección finalizó su contrato de manera arbitraria e injustificada. SENTENCIA NO FAVORABLE para el trabajador: el juzgado desestimó la denuncia de acoso al acabar la relación laboral dentro de los términos de la interinidad (contaba con contrato de plazo fijado) y visto que por cuestiones de demanda académica el puesto que ocupaba el demandante no iba a ser cubierto en el siguiente curso (Sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, EXP: 11-000401-0505-LA).

- Caso C

Terapeuta física denunció haber sido despedida por una denuncia previa que interpuso por acoso laboral al Administrador y a la Directora Médica de la institución para la que trabajaba. Esta denuncia, aunque no tuvo fallo a favor de la empleada, supuso una inspección laboral en la empresa y, pocos días después de esta, la demandante fue despedida. SENTENCIA FAVORABLE a la trabajadora: el despido no tuvo la finalidad de sancionar una falta, sino que se trató de una revancha, hubo una evidente desviación de poder, lo que torna nulo el cese; procediendo entonces la reinstalación (Sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, EXP: 10-000619-0166-LA).

Reflexión: El acoso en el ámbito laboral se expresa de diferentes maneras, por ello es muy importante analizar el contexto y la forma en que ocurre. No se debe caer en la idea simplista de que cualquier situación desfavorable es acoso, pues de esta manera restamos importancia al verdadero problema. El acoso laboral es una vulneración de derechos y un problema social que debe tratarse como tal, y para ello existen mecanismos legales que permiten restituir los derechos que han sido violados.

- Actividad 2: Representaciones teatrales de posibles situaciones de acoso sexual.

Dinámica: “La omisión refuerza la discriminación” (con metodología del “teatro de los oprimidos”). Duración aproximada: 1 hora.

Explicación de la dinámica: Se va a dividir al grupo en tres para que hagan dos representaciones de situaciones que podrían darse en el marco del trabajo, referidas al hostigamiento sexual. Si el grupo es muy grande pueden pedirse 8-10 personas voluntarias, y que la mitad representen una realidad y la otra mitad la otra; ya que no es obligatorio que todo el grupo participe desde el primer momento en la actuación. La dinámica va a ser el conocido como “teatro de los oprimidos”, donde un grupo de personas interpreta una posible vivencia en el ámbito del trabajo y el resto observa. En el momento que una de las personas observadoras no está de acuerdo con algo que está ocurriendo, cree que es injusto o le parece que se debe intervenir para cortar esta situación, tiene la posibilidad de dar una palmada para detener la situación e incorporarse a la actuación. De esta manera se incorpora y cambia el rumbo del suceso, e igualmente lo pueden ir haciendo el resto de participantes hasta que todo el grupo considere que se ha llegado al desarrollo y final adecuado.

Es importante que la persona facilitadora oriente bien al grupo de manera que las situaciones se representen de forma seria, tal como ocurren o pueden ocurrir en la realidad, evitando bromas o trivializaciones.

Actuación A: Se interpreta una situación de acoso sexual por parte de un directivo de la organización a una mujer joven que acaba de entrar a realizar unas prácticas.

Actuación B: El grupo interpreta una situación en la que una persona sufre acoso laboral por su orientación sexual, por parte de un compañero o compañera de su misma sección.

Actuación C: Se interpreta un caso de acoso sexual en el que un trabajador quiere tener relaciones con una de sus compañeras de trabajo y, tras muchos intentos, insinuaciones y comentarios, le ofrece la posibilidad de conseguir un puesto de trabajo con mayor remuneración y mejores condiciones a cambio de una cita con él.

Realizadas las interpretaciones, se plantea un debate grupal acerca de cómo se han sentido en las actuaciones, si han vivido situaciones parecidas o han oído alguna similar. Para finalizar el debate, se solicita al grupo que proponga medidas preventivas y de sensibilización que pudieran llevarse a cabo en sus propias organizaciones, tanto desde las directivas como desde los cargos medios y los compañeros o las compañeras.

Reflexión: En la mayoría de los casos de acoso (laboral u hostigamiento sexual), la persona que lo sufre se siente indefensa y aislada del grupo. El apoyo y confianza es algo imprescindible para que esa persona pueda denunciar lo que está viviendo y para que el acoso finalice. Al mismo tiempo, es muy importante para que la persona que acosa no se sienta legitimada, o apoyada por omisión, y constate que el resto de compañeros y compañeras no van a permitir que en su organización sucedan este tipo de situaciones y violencias. De la misma manera, es imprescindible la actuación directa del personal directivo y su presencia firme frente a estas circunstancias.

4.4. Evaluación de la sesión (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

5. Posibles recursos extras:

- Hostigamiento sexual:
 - <https://www.youtube.com/watch?v=JGfQwPgeibg>
 - Corto “pecera” <https://www.youtube.com/watch?v=V-LtlnBFRxA>
 - <https://www.youtube.com/watch?v=IKhMYikbR9g>
 - Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia: http://www.dhr.go.cr/biblioteca/leyes/ley_7476.pdf
- Acoso laboral:
 - Qué es el acoso laboral y dónde acudir en caso de acoso laboral en Costa Rica <https://www.youtube.com/watch?v=YDXrFGZm9to&feature=youtu.be>
 - Tipos de coso laboral <https://www.youtube.com/watch?v=dZomgBaR3c4>
 - Prevención del acoso laboral <https://www.youtube.com/watch?v=nXDa5LY--f8>

SESIÓN VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. Objetivos:

1.1. General: Visibilizar la importancia de facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, tanto para mujeres para hombres, como elemento clave para asegurar la corresponsabilidad social de los cuidados, y fundamental para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo.

1.2. Específicos:

- Comprender que tanto mujeres como hombres tienen el mismo derecho al disfrute de la vida familiar, personal y laboral y, por tanto, a poder compaginarlas.
- Mostrar cómo las medidas de conciliación ayudan al íntegro desarrollo de las personas e influyen directamente en su forma de trabajo y, por tanto, repercuten positivamente en los resultados de las organizaciones.
- Sensibilizar sobre la importancia de que los cuidados sean asumidos de forma corresponsable tanto por las familias, y dentro de ellas por mujeres y hombres por igual, como por las empresas, las organizaciones y el Estado.
- Promover un cambio en roles tradicionales de género como condición fundamental para ir logrando la igualdad real entre mujeres y hombres.

2. Conceptos clave:

- **Conciliación de la vida familiar, personal y laboral:** Hace referencia a la capacidad de los miembros de una sociedad de hacer compatibles, de modo satisfactorio, el desarrollo de actividades en los dos espacios: el público y el familiar o privado (PNUD, 2015).
- **Los cuidados:** Refieren a todas aquellas actividades que sostienen la reproducción social. Incluyen el trabajo doméstico, el cuidado físico, el apoyo moral y psicológico, la ayuda para hacer tareas escolares, el transporte de las personas dependientes para hacer sus actividades, etc. El acto de cuidar se considera un trabajo porque implica tiempo, conocimientos, recursos y saberes aprendidos a lo largo de la vida, dedicación, desgaste de energía y genera valor para la sociedad en gran escala y para quienes se benefician en forma directa (Rodríguez, 2005).
- **Cadenas globales de cuidados:** Son cadenas de dimensiones transnacionales que se conforman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros con base en ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social y el lugar de procedencia (Pérez, 2007). Ejemplo de ello es la migración masiva de mujeres de países del Sur para trabajar como empleadas domésticas en países del Norte, donde asumen las labores de cuidado de las mujeres trabajadoras de esos países. Por su parte, los cuidados en los hogares del Sur han de ser asumidos por otras mujeres (tías, hermanas, abuelas, hijas, etc.).

- **Corresponsabilidad:** Es la responsabilidad compartida entre distintos agentes sociales, en general, y también entre hombres y mujeres, en particular, para facilitar, promover y contribuir a que exista una distribución equilibrada de las tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, espacios de educación y de desempeño profesional y social que permita a los miembros de una sociedad (mujeres y hombres) el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos (Pérez, 2007).
- **Conciliación con corresponsabilidad social:** Es el planteamiento asociado a la necesidad de promover la corresponsabilidad sobre los cuidados entre hombres y mujeres, así como también entre Estados, mercados y la sociedad (Rodríguez, 2005).
- **Crisis de los cuidados:** Es el aumento de la demanda y complejidad del cuidado y la reducción de la oferta de cuidadores potenciales (Rodríguez, 2005).
- **División sexual del trabajo:** Refiere a la división del trabajo socialmente establecida con base en las diferencias sexuales. De este modo, se incluiría la noción acuñada de “división genérica del trabajo”, la cual alude a la “atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social”. Esto significa que socialmente al hombre se le ha dado el rol de “proveedor” de la familia y a la mujer el de “reproductora”, responsable del hogar y la crianza de los hijos (PNUD, 2015).
- **Reproducción social:** Es el conjunto de condiciones ideológicas y materiales que permiten reproducir y mantener la fuerza de trabajo, incluyendo todas aquellas actividades que involucran la crianza de las niñas y los niños, las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de personas dependientes (Rodríguez, 2005).
- **Trabajo productivo:** Incluye la producción de bienes y servicios para el consumo o venta. Este tipo de trabajo usualmente se refiere al trabajo que genera ingresos y es el que se ha contabilizado en los censos y estadísticas nacionales (Rodríguez, 2005).
- **Trabajo reproductivo:** Incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de la infancia, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar. Este tipo de trabajo no es considerado como tal en la sociedad y no se le ha dado valor de cambio (Rodríguez, 2005).

3. Ideas fuerza:

- Desde 1993 a 2013 la participación laboral femenina en América latina se ha incrementado en unos 13 puntos porcentuales (FMI, 2013). Sin embargo, este aumento de mujeres en el mercado laboral no ha supuesto en igual medida la incorporación de los hombres en lo relacionado con las tareas de cuidados.
- Con frecuencia, se asume la participación de los hombres en el trabajo de cuidado como “una ayuda” y no como una responsabilidad propia, con el mismo alcance que la de las mujeres. No se trata de “ayudar” a las mujeres en el hogar, sino de asumir su responsabilidad y realizar cambios en los roles tradicionales asignados y hacer un reparto

equitativo de las tareas domésticas y de los cuidados; es lo que se llama corresponsabilidad. La corresponsabilidad es fundamental para lograr el disfrute y desarrollo pleno de mujeres y hombres en su vida familiar, personal, laboral y comunitaria, sin desigualdad.

- La desigualdad en la distribución de las responsabilidades de cuidado condiciona fuertemente la inserción de las mujeres en el ámbito productivo, dado que necesitan en mucha mayor medida que los hombres resolverlas como condición previa para poder participar en el mercado laboral o acceder a determinado tipo de trabajos. Esta resolución se realiza normalmente siempre bien a partir del apoyo de otras mujeres de la propia familia (tías, hermanas, madres) y, en otros, de mujeres externas que trabajan como empleadas domésticas. Esto es lo que conoce como las “cadenas de cuidados”. En particular, cuando hablamos de mujeres migrantes que van a otros países a trabajar como trabajadoras domésticas remuneradas para realizar este tipo de trabajos, hablamos de “cadenas globales de cuidados”.
- El trabajo de las mujeres en las cadenas globales de cuidados se caracteriza, en casi todos los países y también en Costa Rica, por la desprotección e incluso la explotación laboral, que se sustenta en desigualdades de clase, género y etnia. Estas son la expresión a escala transnacional de la división sexual del trabajo y de cómo la economía se mantiene sobre la base del trabajo reproductivo realizado por las mujeres. En 2009, el 36,9 % de las mujeres migrantes nicaraguenses en Costa Rica trabajan como empleadas domésticas, según ONU Mujeres (ONU Mujeres, 2011).
- Para poder cumplir con el rol de cuidadoras, las mujeres acaban buscando, no siempre por voluntad expresa, trabajos a media jornada, horarios flexibles en cuanto a entrada y salida, lo que con frecuencia limita sus opciones y las ubica en trabajos peor remunerados, con menos posibilidades de ascenso y desarrollo profesional y con frecuencia con peores condiciones laborales. Esto, además, tiene efectos negativos en su calidad de vida, pues en muchos casos la tensión entre la esfera productiva y la reproductiva produce en ellas sentimientos de insatisfacción y culpa. La crítica social es con frecuencia también mucho mayor hacia una mujer que tiene disponibilidad limitada de tiempo para su familia a causa del trabajo remunerado que para un hombre, lo que alimenta en muchas mujeres el sentimiento de culpa. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017, las mujeres dedican 35 horas y 49 minutos al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres dedican 13 horas y 42 minutos a estas labores (INEC, 2018).
- La situación que deriva de todo esto perjudica tanto a mujeres como a hombres. Ellas han tenido que asumir una doble ocupación, desplazándose de un espacio a otro e intensificando sus tiempos de trabajo en ambos, e incluso triple, al participar en el ámbito comunitario. Por su parte, los hombres han visto mermadas sus posibilidades de desarrollo familiar y de atender las tareas de cuidados por una división sexual del trabajo inadecuada y unas condiciones laborales que no suelen tener en cuenta este tipo de necesidades para ellos.
- A pesar de que se han producido cambios y avances, en situaciones críticas de necesidad de cuidados de familiares o hijos e hijas la solución que prima suele ser la misma: la mujer se hace cargo, aunque ello implique el abandono del trabajo remunerado.

- El Estado ha comenzado hace ya años a promover medidas de conciliación, y son diversas las empresas y organizaciones que las han puesto en marcha. Sin embargo, una característica común es que están enfocadas a que sean las mujeres las que concilien y no los hombres. Una de las estrategias es la “flexibilización” laboral, normalmente enfocada a la reducción de horario. Esta medida, que puede ser en muchos casos muy bien acogida por las trabajadoras, determina también reducción de volumen de trabajo y por tanto de salario, limitando además a las mujeres las posibilidades de ascenso y promoción profesional.
- Es importante que las medidas de conciliación de las organizaciones no se refieran solamente a la flexibilidad horaria para que las mujeres puedan seguir cumpliendo el rol de cuidadoras, sino que intenten potenciar una participación activa de los hombres en el ámbito reproductivo, y ofrezcan facilidades y beneficios a aquellos que se acojan a opciones: permisos (en el mejor de los casos licencias) de paternidad, reducción de horario, etc. De esta manera se consigue romper también con la falsa idea de que los derechos y deberes vinculados a los cuidados son solo para las mujeres.
- La posibilidad de conciliar vida laboral, vida personal y vida familiar depende, en muchos de los casos, del nivel socioeconómico de los hogares. Quienes cuentan con mayores recursos pueden acceder a servicios de cuidado privatizados, lo que permite una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, contar con escasos recursos económicos implica normalmente para las mujeres una inserción laboral precaria e informal, si la logran. Esto se agudiza cuando hay menores de 0 a 3 años, y donde no siempre existen servicios accesibles, adecuados y suficientes por parte del Estado que permitan a las mujeres en mayor condición de pobreza solventar sus responsabilidades de cuidado, influyendo de forma directa y negativa en las tasas de incorporación laboral femenina.
- Las medidas de conciliación son una herramienta para avanzar en la igualdad de género y, sin duda, tienen efectos positivos en el ambiente laboral y en el rendimiento y la productividad del personal. Además, pueden ayudar a mejorar la imagen de las organizaciones y su relación con otras organizaciones públicas y privadas. Para alcanzar ese objetivo, es importante que estas medidas se acompañen de otras que promuevan la transformación de roles tradicionales y la incorporación de los hombres a las tareas de cuidado.
- Algunos ejemplos concretos de posibles medidas de conciliación podrían ser: facilitar el acceso a servicios de cuidados (tanto infantil, como a personas mayores o con diversidad funcional) ofreciendo servicios propios, ayudas económicas específicas para estos o mediante convenios con los centros cercanos; flexibilidad de horarios de entrada y salida al trabajo; posibilidad de trabajar en casa algunas horas al día o en situaciones de necesidad; flexibilidad para la recuperación de horas. Se aconseja, de igual manera, evitar políticas de organización que impliquen largas jornadas de trabajo o esquemas laborales que impidan la estructuración y previsión de los tiempos y tareas.

- Para que todas estas medidas tengan un calado real y la corresponsabilidad sea efectiva, es necesario un cambio social basado en la idea del reconocimiento y de la redistribución. Es importante reconocer el trabajo reproductivo como imprescindible para el desarrollo personal y social de todas las personas y valorarlo como tal. Es fundamental, además, que este trabajo sea reconocido como una responsabilidad colectiva del conjunto de la sociedad, dado que es fundamental para que la sociedad en sí misma se mantenga y avance.

4. Actividades a desarrollar:

4.1. Presentación de la sesión y de las personas participantes (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

4.2. Breve recordatorio de lo aprendido en la sesión anterior (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

4.3. Desarrollo de los contenidos de la jornada

- Actividad 1: ¿Cuánto tiempo dedican mujeres y hombres a las actividades del hogar?

Dinámica: “¿Cómo reparto mi tiempo?”. Duración aproximada: 1 hora.

Explicación de la dinámica: Se entrega a cada persona una “Encuesta de Uso del Tiempo”, como el modelo adjunto al final de esta sección, para rellenar.

Se pide a una mujer que colecte las hojas de las mujeres y sume los tiempos totales para cada una de las actividades indicadas y saque la media de horas que cada mujer dedica a cada conjunto de actividades. Se pide a un hombre que colecte las hojas de los hombres y sume los totales, sacando la media de horas que cada hombre dedica a las actividades indicadas. A partir tanto de los datos como de lo trabajado por cada persona, se pasa al debate sobre las diferencias existentes en la distribución del tiempo de mujeres y hombres. Es interesante plantear el porqué de ese reparto diferente, si creen que a nivel particular pueden hacer algo para cambiarlo, si es algo que acaba siendo así por las condiciones laborales tanto de mujeres como de hombres, si debe seguir así o hay que propiciar un cambio, cuál creen que es la solución, etc.

Una vez que se ha desarrollado la discusión, se comparan los resultados obtenidos en el grupo con los datos obtenidos por la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo en Costa Rica en 2017 (disponibles en la página web del Instituto Nacional de Estadística y Censos), y otros datos relacionados.

Reflexión: A pesar de los avances, el peso de las tareas relacionadas con el hogar y los cuidados sigue recayendo fundamentalmente sobre las mujeres. Esto determina posibilidades desiguales de desarrollo tanto en el ámbito profesional como familiar. Los límites aparecen para las mujeres en su acceso al trabajo productivo en condiciones dignas y para los hombres en las posibilidades de cuidar y atender a su familia y hogar, teniendo que asumir largas jornadas de trabajo y escasa flexibilidad.

- Actividad 2: Propuestas de medidas de conciliación laboral.

Dinámica: “¿Qué puede hacer mi organización para promover la conciliación bajo un enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados?”. Duración aproximada: 30 minutos.

Explicación de la dinámica: Se va a trabajar por grupos de 3-5 personas las posibles medidas que se podrían llevar a cabo de manera concreta, en sus propias organizaciones, para propiciar la conciliación y la corresponsabilidad. Cada grupo presenta al plenario las medidas que consideran posibles y que pueden tener un impacto positivo tanto en la organización como en la planilla, se plantea en debate grupal quién podría beneficiarse de las mismas, qué repercusiones concretas podrían tener, etc.

Reflexión: Las organizaciones tienen en su mano la posibilidad de generar medidas de conciliación basadas en la corresponsabilidad, para propiciar un mejor ambiente de trabajo, y por tanto mejorar el rendimiento y la productividad. Es necesario ampliar la lógica de que son las mujeres las que han de conciliar y ampliar la visión incluyendo a los hombres, potenciando sus capacidades como cuidadores y facilitando su vida personal y familiar.

4.4. Evaluación de la sesión (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

5. Posibles recursos extras:

- Naciones Unidas: “¿El sueño imposible?”
<https://www.youtube.com/watch?v=-9yj5KZ0tA4>
- “El reto de la corresponsabilidad” <https://www.youtube.com/watch?v=9wJ07SjugTo>
- “Exige igualdad” https://www.youtube.com/watch?v=ae9YiQvXsgQ&index=3&list=PL-nMlbRrfMTMURmT7_BteZco3tz2WFWnQn

Actividad 1.

Tabla de tiempos diarios. ¿Realizó alguna de las actividades que a continuación se mencionan? ¿Cuánto tiempo dedicó a cada una de ellas?

Actividades	¿Realizó?		Tiempo estimado (minutos)
	Sí	No	
Preparación y servicio de alimentos y bebidas			
Limpieza y mantenimiento de la vivienda			
Construcción, mantenimiento y reparaciones menores de la casa y vehículo			
Limpieza, cuidado y confecciones de ropa y calzado			
Gerencia y administración del hogar			
Cuido de niños y niñas menores de 12 años			
Cuidado y apoyo a otros miembros del hogar de 12 años y más (que no sean totalmente dependientes)			
Cuidado de personas integrantes del hogar totalmente dependientes			
Compras del hogar			

SESIÓN VII. COMUNICACIÓN INCLUSIVA, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

1. Objetivos:

- 1.1. **General:** Sensibilizar sobre la importancia de implementar una comunicación inclusiva y no sexista para romper con los estereotipos y discriminaciones por cuestiones de género.
- 1.2. **Específicos:**
 - Aprender a reconocer el sexismo en el lenguaje cotidiano, los medios de comunicación y la publicidad.
 - Adquirir habilidades para aplicar la perspectiva de género en el lenguaje tanto a nivel personal como profesional y en la comunicación de las organizaciones.
 - Mostrar cómo una comunicación inclusiva es beneficiosa para las organizaciones, tanto a nivel interno de la planilla como para su valoración e imagen externa.

2. Conceptos clave:

- **Brechas de género:** Son las diferencias existentes entre mujeres y hombres, en relación con las oportunidades; con el acceso, uso y control de los recursos, así como con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general. Las brechas se manifiestan en discriminaciones y desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y desarrollo integral de las personas (INTECO, 2015).
- **Brecha digital de género:** Es la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como ordenadores, internet, redes sociales, teléfonos inteligentes, etc.
- **Comunicación inclusiva y no sexista:** Es el uso de un lenguaje (palabras, mensajes, imágenes, etc.) que promueve la igualdad entre mujeres y hombres, visibiliza los aportes de las mujeres y la diversidad de la sociedad, y promueve la deconstrucción de estereotipos discriminatorios y sexistas.
- **Discriminación de género:** Es toda distinción implícita o explícita, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer o del hombre, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito (INTECO, 2015).
- **Estereotipos:** Son ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el sistema social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres (INTECO, 2015).

- **Inclusión:** Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2005).
- **Perspectiva de género:** Es la visión científica, analítica y política a partir de la cual se puede comprender, explicar y cambiar las relaciones entre las mujeres y los hombres que han provocado desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basadas en su sexo. Esta visión brinda la oportunidad de construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, reconociendo sus necesidades, intereses y capacidades diferentes. Con esta perspectiva, se pueden construir políticas que permitan superar las brechas de género (INTECO, 2015).
- **Sexismo:** El sexismo consiste en el trato desigual de un sexo considerado inferior al otro. El sexismo resalta y valora lo masculino, y subvalora lo femenino. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres, dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza. Por ejemplo, nuestra sociedad asume que las mujeres tienen menos capacidad para tomar decisiones, participar en la política, ser líderes empresariales o profesionales competentes por méritos propios. La forma cómo dichas creencias se reflejan en el lenguaje y en las prácticas cotidianas da lugar al sexismo.

3. Ideas fuerza:

- El lenguaje expresa formas de pensar y también las construye, por ello es muy importante atender a la forma en que nos expresamos. El lenguaje no es discriminatorio en sí mismo, es el uso que hacemos de él el que puede ser sexista y discriminatorio. Por el contrario, siendo conscientes de cómo lo usamos podemos hacer que promueva la inclusión y la igualdad.
- Se denomina uso sexista del lenguaje a los usos del lenguaje que reproducen y fortalecen estereotipos de género, y por tanto reproducen y fortalecen la infravaloración social de las mujeres y las desigualdades de género.
- Muchas veces se asume que el uso del masculino como genérico no es discriminatorio. Sin embargo, es innegable que al invisibilizar el femenino y por tanto a las mujeres, invisibiliza también sus aportes, y proyecta de alguna manera que las mujeres son secundarias frente a los hombres, porque “el masculino lo engloba todo”. Si esto no fuera así, sería totalmente aceptado por ejemplo hablar en femenino ante una audiencia mayoritariamente femenina, aunque haya hombres, al igual que hablar en masculino a una audiencia mayoritariamente masculina.
- El lenguaje es el resultado de la cultura, y a su vez la cultura construye lenguaje. No es de extrañar, por tanto, que en nuestra sociedad patriarcal y androcéntrica, el lenguaje haya sido y sea todavía hoy una forma muy común de reproducir desigualdades entre las personas.

- Es frecuente encontrar anuncios en los que se representa la división sexual del trabajo, en los que mayoritariamente los hombres son triunfadores en los negocios, expertos, científicos, médicos y las mujeres madres, cuidadoras o salen solo en aquellos que se refieren a ámbitos de limpieza, familia, etc. Para romper con esta falta de presencia de mujeres en ámbitos masculinos y viceversa, la comunicación –tanto el lenguaje como la imagen– es un potente instrumento para desnaturalizar las formas en las que representamos y vemos la realidad.
- La imagen que se proyecta en la publicidad y en los medios en general es una continua construcción de ideales estereotipados de mujer y hombre que pueden generar frustración y sentimiento de inferioridad en aquellas personas que no cumplan esos patrones. Lo mismo ocurre con los cánones de belleza, modelos de éxito y liderazgo, etc.
- Además, para las nuevas generaciones, son referencias de lo que “deben ser”, lo que en muchas ocasiones supone que sientan una presión social para encajar en unos modelos irreales. Por ello, es importante que tanto en la imagen como en el lenguaje prestemos atención a qué tipo de representaciones estamos ofreciendo, para poder romper con los estereotipos y patrones constringentes. Una manera de acabar con esto es visibilizando diferentes personas, cuerpos, etnias, diversidades funcionales, etc.
- La socialización de hombres y mujeres también influye directamente en la manera de emitir y recibir información. Solemos atender a formas que suelen ser más agresivas y menos empáticas por parte de los hombres y a tonos más dulces y pasivos por parte de las mujeres. Esto es una naturalización de atributos que nada tienen que ver con la biología, sino con la estereotipada idea de lo que “deben ser”.
- Para potenciar la igualdad y la inclusión mediante el lenguaje, hay herramientas muy concretas a nuestro alcance. Algunos ejemplos pueden ser: evitar el uso del masculino genérico, eliminar el lenguaje sexista que estereotipa e infravalora tanto a mujeres como a hombres, no utilizar los rasgos físicos o el estado civil de las mujeres de manera innecesaria para hablar de ellas, prescindir de diminutivos o fórmulas cariñosas para referirse a las mujeres que no se usan de igual manera con los hombres.
- Una ayuda para, de manera general, poder identificar un uso no inclusivo del lenguaje es la conocida como “regla de la inversión”. Esta consiste en darle la vuelta a las frases, cambiando lo masculino por lo femenino y viceversa, lo que nos permite comprobar si realmente se está englobando todo el conjunto que se pretende abarcar o solo una parte del mismo. Por ejemplo, decir: “Los representantes y sus mujeres”, usando la regla sería: “Las representantes y sus hombres”. Una opción inclusiva podría ser: “Representantes y acompañantes”.
- El contenido de los mensajes y el tipo de lenguaje utilizado es tan importante como los medios a través de los cuales los emitimos. Por ello, también es necesario tener en cuenta los canales a través de los cuales se difunde la información, pues no todos son igual de accesibles para mujeres y hombres. Un ejemplo de ello es la conocida como brecha digital de género, que muestra el menor acceso a las nuevas tecnologías por parte de las mujeres respecto de los hombres. Según el censo de 2011 del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), en Costa Rica, la diferencia en el uso del celular entre hombres y mujeres es de menos de un punto porcentual y de dos puntos en lo que se refiere a internet. Esto influye, por ejemplo, en las herramientas para buscar ofertas de empleo, acceso a formación, cultura, etc.

- Tal y como refiere el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, la comunicación es “una pieza clave” para implantar en empresas y organizaciones laborales un sistema de gestión de la igualdad de género “en el que la igualdad es un buen negocio para todos y todas... que trae beneficios para todas las partes interesadas: las mujeres, los hombres, el Estado y el mercado. Los beneficios en términos de ganancia, competitividad, productividad e innovación son las argumentaciones más importantes” (PNUD, 2009).
- La puesta marcha en las organizaciones de comunicaciones que cuenten con perspectiva de género no pasa solo por un uso más inclusivo del lenguaje, sino que debe concebirse con una visión más integral. Un plan de comunicación que pretenda un impacto real debería tener unos objetivos más globales en cuanto a visibilizar las brechas de género, estereotipos y discriminaciones existentes, así como su eliminación, e ir acompañado de propuestas que no reproduzcan estas desigualdades en el futuro.
- Para poder desarrollar desde las organizaciones planes de comunicación inclusiva es necesario atender a las diferentes realidades que viven mujeres y hombres y, por tanto, tener en cuenta sus opiniones. Esto hace que sea necesaria una presencia equitativa en la toma de decisiones, así como en el diagnóstico de la situación de partida y en la evaluación de las medidas adoptadas.

4. Actividades a desarrollar:

- 4.1. **Presentación de la sesión y de las personas participantes** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).
- 4.2. **Breve recordatorio de lo aprendido en la sesión anterior** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).
- 4.3. **Desarrollo de los contenidos de la sesión**

- Actividad 1: Revisar el lenguaje y contenido de ofertas de trabajo, notificaciones de las organizaciones, correos oficiales, para intentar dar alternativas que promuevan la igualdad y la inclusión.

Dinámica: Reformulando lo “neutro”. Duración aproximada: 30 minutos.

Explicación de la dinámica: Se va a trabajar por grupos de 3-4 personas. A cada grupo, se le da un caso para que analicen, desde la perspectiva de género, el lenguaje y el contenido del documento. En caso de identificar necesidades de mejora, se les solicita que elaboren una propuesta alternativa que elimine contenidos y formas discriminatorias o sexistas.

Caso A. Oferta de empleo: Sellador-Pintor Aeronáutico. Descripción de la oferta: Se buscan operarios con experiencia en el sector aeronáutico, para realizar tareas de preparación de superficies y aplicación de sellantes tipo 1B y pintura en aviones. Se necesita disponibilidad horaria, fuerza física y experiencia (se pedirán referencias de jefes anteriores).

Caso B. Comunicación: El Director del Departamento de Electrónica presentará a la Secretaría General la evaluación del desempeño de los becarios. Se seleccionará a aquellos dos aspirantes que obtengan la mayor puntuación. Igualmente, se hará público un listado de los aspirantes no seleccionados, por orden de puntuación. En caso de que hubiera alguna renuncia por parte de alguno de los beneficiarios de las becas, se procederá a contactar, por orden, a los candidatos de dicho listado.

Caso C. Oferta de empleo: Se busca administrativa joven para trabajo de exportación, con experiencia previa en este ámbito, conocimientos de inglés, motivación y ganas de trabajar. Mandar correo a la dirección abajo indicada con CV con foto de cuerpo entero, imprescindible buena presencia.

Caso D. Circular interna: Les informamos a todos los trabajadores que, desde el día de hoy, nuestra organización va a trabajar con nuevos proveedores, una vez finalizado el convenio con los anteriores suministradores. Esperamos que las relaciones con estos sean fructíferas y supongan una mejora de la calidad, en beneficio de nuestros consumidores.

Hecha la redacción, una persona de cada grupo lee al plenario el texto original, los aspectos de mejora identificados y la reformulación que han consensuado. Se pueden plantear aportaciones por parte del resto de participantes si creen que han olvidado matizar o hacer énfasis en algo importante.

Reflexión: Aunque no parezca tan importante, el lenguaje es una pieza clave de nuestras relaciones, tanto en el ámbito laboral como fuera de él. A través de este ejercicio podemos darnos cuenta de cómo la forma en la que se expresan las cosas, tiene a su base estereotipos, y prácticas discriminatorias y sexistas, y que limitan de forma distinta las posibilidades de desarrollo de mujeres y hombres. Usado de forma consciente y no sexista, el lenguaje no solo permite expresar las ideas con mayor precisión, sino que ayuda a sacar a la luz aquello que parece oculto por naturaleza. Un lenguaje inclusivo y no sexista ayuda a romper con las discriminaciones de género al tiempo que permite crear otra realidad que se encamine a conseguir la igualdad en todos los ámbitos. Es esencial comprender que el modo en que nombramos las cosas otorga o no valor y sentido a las mismas, e incluso las constituye.

- Actividad 2: Analizar la importancia de prestar atención a nuestro uso del lenguaje en el ámbito cotidiano.

Dinámica: “Misma palabra, distinto significado”. Duración: 15 minutos.

Explicación de la dinámica: Se solicita al plenario que piensen y digan en voz alta, de manera ordenada, palabras cuyos significados difieren si se dirigen a mujeres o a hombres; por ejemplo: zorra/zorro. Una persona voluntaria irá escribiendo en la pizarra o papelógrafo las mismas, en dos columnas diferentes (mujeres/hombres) y poniendo al lado de cada una la connotación que tiene. Esta lista se puede complementar con nombres de profesiones que cambian en función de si las hace una mujer o un hombre. Cuando haya un listado variado, se propone un análisis sobre las mismas y sobre cómo influyen en estas, y en el lenguaje en general, los estereotipos y roles de género.

Reflexión: En nuestro día a día hacemos uso de palabras y expresiones con claras connotaciones sexistas y con las que reforzamos la discriminación por cuestiones de género. Tan importante como utilizar un lenguaje inclusivo es prestar atención a aquellas ideas que estamos proyectando y qué características o atributos de mujeres y hombres estamos dando por sentadas –asumiéndolas como rasgos innatos– cuando nos comunicamos diariamente con nuestro entorno cercano.

- Actividad 3: Visualización de diferentes anuncios y publicidad para analizar los modelos, roles y valores que se asignan a mujeres y hombres.

Dinámica: “La imagen como representación de la realidad”. Duración aproximada: 1 hora y 15 minutos.

Explicación de la dinámica: Se proyectan varios ejemplos de publicidad, tanto imagen fija como vídeo, para analizar grupalmente los roles, imágenes y valoraciones que transmiten de mujeres y hombres. Los ejemplos incluirán publicidad de diferentes épocas, para poder analizar la evolución en el tiempo de las imágenes que se transmiten. Tras cada imagen o vídeo se pide voluntariamente al plenario que vayan haciendo aportaciones acerca de los mensajes en relación con las mujeres y los hombres que se transmiten en cada caso. La persona facilitadora va apuntando en un papelógrafo, en dos columnas diferentes, las opiniones y percepciones que las personas participantes identifican para mujeres para hombres. También es interesante preguntar acerca de las sensaciones personales que generan en las personas participantes, mujeres y hombres, esas representaciones: si se está de acuerdo, si incomodan, si creen que están desfasadas o no, etc.

Reflexión: Los medios de comunicación y, en particular los basados en la imagen, son en poderosas herramientas de educación y socialización. Es necesario cuestionar los modelos de ser mujer y ser hombre que representan, para comprender qué modelo de sociedad, de mujeres y hombres, y también de relaciones entre ambos, se está fomentando. La publicidad que hace referencia a estereotipos de género con tono chistoso o de burla no busca romper con estos, sino que acaba reforzando la naturalización de los mismos. Este humor sexista legitima la desigualdad, promoviendo además que esos comportamientos e ideas se reproduzcan en la cotidianidad.

4.4. Evaluación de la sesión (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

SESIÓN VIII. SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Objetivos:

1.1 General: Sensibilizar e informar acerca de la importancia de tener en cuenta la relación entre género y salud y riesgos laborales, para prevenir y atender adecuadamente las necesidades específicas de mujeres y hombres, y potenciar efectos positivos en la salud física y emocional del personal y el funcionamiento de la organización.

1.2 Específicos:

- Analizar y entender cómo situaciones similares dentro del ámbito laboral pueden tener impactos distintos en mujeres y hombres a partir de los condicionantes y roles de género.
- Entender las distintas dimensiones de la salud y seguridad ocupacional desde la perspectiva de género, que van más allá de la atención a la salud sexual y reproductiva.

2. Conceptos clave:

- **Riesgos psicosociales:** Son las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de las personas trabajadoras, por otro. Estas interacciones pueden ejercer una influencia nociva en la salud del personal, a partir de sus distintas percepciones y experiencias (OIT, 1986).
- **Salud integral:** Es el equilibrio entre los aspectos físicos, psicológicos, emocionales, espirituales, materiales y ambientales en que se desarrollan las personas (INTECO, 2015).
- **Salud ocupacional:** Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Procura además generar y promover el trabajo seguro y sano, así como ambientes y organizaciones positivas, realzando el bienestar físico, mental y social de las personas, promoviendo el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. Busca habilitar a las y los trabajadores para que lleven una vida social y económicamente productiva y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible (Ministerio de Salud, 2018).
- **Salud sexual y reproductiva:** Es la condición de bienestar físico, mental y social, en los aspectos relativos a la sexualidad en todas las etapas de la vida. La salud reproductiva implica que las personas puedan tener una vida sexual segura (con relaciones sexuales que no pongan en riesgo la salud de la misma persona ni de otras personas) y satisfactoria; la capacidad de tener hijos e hijas y la libertad de decidir si quieren tenerlos, cuándo y con qué frecuencia (INTECO, 2015).

3. Ideas fuerza:

- Prestar atención a la salud ocupacional implica tanto desarrollar medidas que aseguren la ausencia de riesgos o limitaciones en la salud de las personas trabajadoras, como aquellas encaminadas a conseguir una mejora progresiva del ambiente de trabajo.
- En Costa Rica, entre 2011 y 2015, según la Organización Internacional del Trabajo mueren una media de 4,5/10.000 personas ocupadas al año, a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Esta tasa es alta comparada con países considerados de mayor desarrollo en la prevención de riesgos laborales, como Dinamarca, Finlandia o Suecia, que tienen una media de 1,72 (MTSS y CSO, 2015). Tanto para mujeres como para hombres, es en puestos de trabajo menos cualificados donde hay mayor incidencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y trastornos mentales crónicos, así como mayor percepción de mala salud.
- A pesar de que parezca que los riesgos laborales y la salud ocupacional es un tema igual para hombres y mujeres, la realidad es que el género es clave cuando hablamos de salud en general y, específicamente, salud ocupacional. El ámbito laboral, tanto los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios, pasando por los horarios, los equipos y las herramientas, se ha pensado y diseñado, mayoritariamente, siguiendo un modelo masculino de trabajador. Es necesario por ello incluir la perspectiva de género en las organizaciones para asegurar que las mujeres, y sus necesidades, sean tenidas en cuenta en materia de salud ocupacional y seguridad.
- Es importante entender que incorporar la perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo, no se trata solo de tener en cuenta lo relacionado con la reproducción, sino que –siendo estos muy importantes– se enfoca hacia una protección integral de su salud, promoviendo condiciones y ambientes de trabajos sanos y seguros, tanto para mujeres como para hombres.
- Los riesgos más frecuentes en los trabajos en los que suelen predominar las mujeres están relacionados con tareas repetitivas, posturas inadecuadas o incómodas, y la exposición a sustancias potencialmente dañinas como productos químicos. Ellas, en mayor medida que los hombres, realizan trabajos que suelen basarse en tareas rápidas y muy pautadas que no fomentan su autonomía y decisión, y con bajas posibilidades de desarrollo. Todo ello hace que estén más expuestas a enfermedades musculoesqueléticas, estrés, baja autoestima, inseguridad laboral y económica. Sin olvidar que muchos estudios muestran que ellas enfrentan acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres. Los riesgos en los trabajos que mayoritariamente son realizados por hombres suelen tener relación con la carga de grandes pesos o situaciones de mayor inseguridad física. Además, suelen ocupar puestos en los que priman las largas jornadas de trabajo, lo cual genera hipertensión, más accidentes laborales, depresión o fatiga.
- La tecnología ha supuesto un avance indiscutible en cuanto al diseño de las herramientas de trabajo y a la prevención de riesgos. Sin embargo, esta se ha incorporado principalmente en los puestos de mayor cualificación, en los que las mujeres son minoría. Por ello, las herramientas de trabajo y la ergonomía en muchos casos siguen sin adaptarse de manera correcta al trabajo realizado por las mujeres.

- La salud laboral se ve afectada por accidentes y enfermedades laborales. Las estadísticas indican que los hombres sufren en mayor medida accidentes laborales, mientras que las mujeres padecen en mayor medida enfermedades laborales. Las enfermedades laborales son más difíciles de detectar y relacionar con el trabajo que el accidente laboral. Mientras el accidente laboral es evidente, las enfermedades laborales se gestan durante un tiempo más o menos largo de forma más o menos invisible y sus síntomas no se asocian directamente con las funciones laborales, más aún cuando no se percibe sintomatología física. Por ello, si bien los varones jóvenes son los que más sufren accidentes laborales (MTSS y CSO, 2015), el estado de salud de las mujeres trabajadoras es en general peor que el de los hombres, en iguales circunstancias. Esto se explica con factores como la mayor precariedad laboral, la doble carga de trabajo tanto en términos físicos como de dedicación emocional (remunerado y productivo).
- La I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (2011) reportó que en Costa Rica el 20 % de las personas trabajadoras están expuestas a altas exigencias psicosociales y poca posibilidad de decidir y opinar sobre la forma de desarrollar el trabajo. Por otra parte, el 30 %, percibe que dispone de poco apoyo material, informativo y de reconocimiento para ejecutar el trabajo, por parte de sus superiores y de sus iguales. Globalmente, el 37 % de la población entrevistada percibe mayor afectación en su salud mental que en su salud física, mencionando padecimientos tales como: problemas para conciliar el sueño, sensación constante de tensión en el trabajo, incapacidad para enfrentar y solucionar los problemas, prevalencia de sentimientos de tristeza, depresión y desvalorización. La encuesta también muestra que el 36 % de la población entrevistada manifiesta que labora más de 48 horas semanales, sin contabilizar el tiempo adicional dedicado al traslado de su residencia al lugar de trabajo y viceversa. Esto sin duda limita las posibilidades tanto de mujeres como de hombres para conciliar la vida personal y familiar, generando en ocasiones conflictos, sensación de impotencia y fatiga (MTSS y CSO, 2015).
- El hostigamiento sexual en el empleo y el acoso laboral, así como la discriminación, también son riesgos laborales que no deben olvidarse a la hora de desarrollar medidas sobre salud ocupacional. Los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hablan de un aumento de un 31 % de denuncias entre el año 2014, en el que se reportaron 164 casos, y el 2015, 216 casos.
- La prevención de riesgos laborales no justifica en ningún caso que se aparte a las mujeres del mercado laboral o se les excluya de determinados puestos, por ejemplo, bajo el argumento de protección por el embarazo. La atención a la salud de las trabajadoras no puede vulnerar el principio de igualdad y no discriminación.
- Para lograr la salud integral, se debe de promover el autocuidado, tanto de mujeres como de hombres. En el caso de las primeras, es importante tener en cuenta de que, con frecuencia, y a partir de la socialización de género, tienden a postergar el cuidado de su propia salud.
- La prevención de riesgos laborales y la inversión en la promoción de la salud en el ámbito laboral, incluyendo la salud sexual y reproductiva, revierte directamente de forma positiva en las organizaciones. Organizaciones que toman en serio la seguridad y la salud de su personal, considerando las necesidades específicas de mujeres y hom-

bres, reducen el absentismo por enfermedad, las lesiones y enfermedades de trabajo, y aseguran mayor motivación de la planilla, con consecuencias muy positivas en el rendimiento en el trabajo y la vinculación y lealtad con la organización.

4. Actividades a desarrollar:

- 4.1. **Presentación de la sesión y de las personas participantes** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).
- 4.2. **Breve recordatorio de lo aprendido en la sesión anterior** (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).
- 4.3. **Desarrollo de los contenidos de la sesión**

- Actividad 1: Visibilizar los efectos de la presión en el ámbito laboral en la producción y el buen funcionamiento de la planilla.

Dinámica: “Los resultados de la presión laboral”. Duración aproximada: 40 minutos.

Explicación de la dinámica: Se pide a tres personas voluntarias que salgan del lugar de la formación durante cinco minutos, mientras al resto se les explica la dinámica. Cada una de las personas que está fuera va a realizar en la pizarra o papelógrafo operaciones matemáticas de tres dígitos (importante para que la dificultad sea media) que el resto del plenario va a proponerles.

Pero, además de proponer las operaciones, el resto de participantes va a adoptar con cada persona una actitud diferente: con la primera se empatizará con sus errores, se le animará a que continúe, se reforzará positivamente cuando acierte y se le dejará tiempo en silencio para que solucione las operaciones; con la segunda, la actitud será de pasividad, sin prestarle mucha atención, teniendo conversaciones paralelas y ruido mientras realiza las operaciones; con la tercera y última persona, la actitud va a ser de presión, subiendo el tono de voz, burlándose de cada error, exigiéndole que realice las cuentas con mayor rapidez y generando ruidos y risas. Además de crear estos ambientes de manera verbal, siguiendo el hilo de cada actitud, se pueden también hacer indicaciones de posturas en las que tienen que realizar las operaciones. Por ejemplo: a la primera persona se le puede dar la posibilidad de sentarse o que elija la posición que considere más cómoda, mientras que a la última se le pide que calcule con una pierna levantada o de pie sobre la silla.

Se pide a cada persona voluntaria que está fuera que entre cuando quien dirige la formación se lo solicite y, una vez dentro, se le explicará que va a tener que realizar los cálculos que sus compañeras y compañeros van a proponerle. El número de operaciones más adecuado sería entre 3 y 5.

Una vez han hecho el ejercicio las tres personas, se les va a preguntar acerca de cómo se han sentido, qué reacciones les han generado la actitud del grupo, etc. Es interesante que expongan sus percepciones en el orden inverso al que han entrado, para empezar con quien ha sufrido más tensión y acabar con la que tuvo más apoyo del grupo. Después se solicita al plenario que expresen cómo se han visto en los diferentes roles, qué han observado en las tres personas que hacían el ejercicio para reflejar la importancia de un ambiente y condiciones laborales adecuadas y que estimulen a la planilla.

Reflexión: Las organizaciones deben cuidar la salud ocupacional de sus trabajadoras y trabajadores si quieren lograr buenos resultados, tanto en calidad como en productividad. Un ambiente de trabajo agradable, libre de presiones, con unas condiciones físicas y ergonómicas adecuadas y que fomente la participación es esencial para el buen funcionamiento de toda la organización.

- Actividad 2: Mostrar cómo influyen las condiciones de trabajo de manera diferente en mujeres y hombres.

Dinámica: “¿En tu trabajo...?”. Duración aproximada: 20 minutos.

Explicación de la dinámica: Se va a entregar a cada participante un pequeño cuestionario. Cada persona debe contestar a las preguntas planteadas con “sí” o “no” y a cada una de estas respuestas se le asigna un valor, +1 y -1 respectivamente. De esta manera, cuando hayan realizado el cuestionario deben hacer la suma de la puntuación que, según sus respuestas, han obtenido.

El cuestionario es anónimo, pero debe marcarse si es hombre o mujer para que, una vez acabados, se entreguen a la persona que dirige la formación y esta recopile las puntuaciones y muestre al grupo las diferencias entre las puntuaciones de las mujeres y las de los hombres. No se trata de mostrar cada cuestionario sino de ver si las mujeres han obtenido resultados similares entre ellas y diferentes a los de los hombres, y viceversa.

Para cerrar la actividad, se plantea un debate acerca de por qué creen que han salido estos resultados, qué circunstancias influyen en mujeres y hombres y su salud ocupacional y qué creen que se puede hacer desde sus propias organizaciones como medidas para evitar riesgos laborales y mejorar la salud de trabajadoras y trabajadores.

Reflexión: Aunque aparentemente mujeres y hombres se encuentran en los mismos niveles de exposición a riesgos laborales, existen diferencias importantes que es necesario tener en cuenta para una buena salud ocupacional. Las necesidades físicas o biológicas y sociales en el ámbito de la salud van más allá de la salud reproductiva, lo que hace necesaria una observación minuciosa y específica, que rompa con estas ideas simplistas. De lo contrario, las organizaciones, con ese trato “neutro” a la salud de su planilla, exponen a largo plazo a mayores riesgos a sus trabajadoras y esto repercutirá negativamente en la organización desde su producción hasta el coste de asumir bajas por enfermedad prolongadas, por ejemplo.

Es importante, por ello, ver qué circunstancias, por pequeñas que sean, afectan la salud de las personas trabajadoras para minimizar los riesgos y también los costes para las organizaciones. De esta manera, invertir en la salud ocupacional de cada persona empleada no solo será beneficiosa para esta, sino que revertirá de manera positiva en la totalidad de la organización.

4.4. Evaluación de la sesión (ver Guía metodológica para el módulo de capacitación).

5. Posibles recursos extras

- “Conceptos de salud ocupacional”: <https://www.youtube.com/watch?v=bKPvDpRhsS0>
- “Factores de riesgo psicosocial”: <https://www.youtube.com/watch?v=mSvYNWIVj2o>
- “Las desigualdades de género crean desigualdades de salud”: <https://www.youtube.com/watch?v=WLOmLXT2nog>

Actividad 2: Cuestionario

Señala con una X: MUJER HOMBRE

¿EN MI TRABAJO...?	SÍ / NO	PUNTOS (Sí +1, No -1)
Mi puesto de trabajo no es cómodo para para el desarrollo de mis funciones (equipo de trabajo, uniforme, instalaciones, etc.)		
En el último año siento que me he enfermado con frecuencia.		
A menudo siento estrés por temas de mi trabajo.		
He pedido alguna baja laboral por depresión, ansiedad o similar.		
Sufro con frecuencia dolores de cabeza, malestar general.		
He tenido algún accidente de trabajo.		
Con frecuencia no me siento cómodo(a) en mi trabajo.		
Me estreso con frecuencia al tener que conciliar mis responsabilidades laborales con las del hogar/familia.		
Siento que no tengo posibilidades reales de promoción y ascenso en mi organización.		
Siento que el hecho de ser madre/padre y mis responsabilidades familiares me dificultan progresar en la organización.		
Aunque doy mi opinión e ideas para mejorar sobre temas laborales, no siempre siento que se me va a tener en cuenta.		
TOTAL		

Fuente: Elaboración propia.

BIBLIOGRAFÍA

- Agut Nieto, Sonia y Martín Hernández, Pilar. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. *Apuntes de Psicología*. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla, 25(2), 201-214.
- Anderson, Jeanine y Mendoza, Rosa. (2000) El género en la docencia universitaria. Curso a distancia. Programa de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Araya Umaña, Sandra. (2003). Relaciones sexistas en la educación. *Revista Educación*, 27(1), 41-52.
- Asociación Española para la Calidad. (2017). Planes de igualdad. Recuperado de <http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/planes-de-igualdad>
- Burin, Mabel. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86.
- Carcedo, Ana y otras. (2012) Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). San José, C. R.
- Chávez Pérez, Olga; León Solís, Miriam y Guzmán, Ana. (2008). *Uso y accesibilidad de los servicios de salud*. Dirección de Compras, Caja Costarricense del Seguro Social. Documento preparado para el *I Informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica*, UCR-CONAPAM.
- Chicha, Marie-Thérèse. (2008). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada*. Ginebra: OIT.
- Constitución Política de la República de Costa Rica*, del 7 de noviembre de 1949.
- Defensoría de los Habitantes. (2011). *Una agenda país en derechos humanos de las mujeres: Pendientes en el ámbito laboral, salud sexual y reproductiva y acceso a la justicia en violencia*. 1 ed. San José, C. R.
- Elborgh-Woytek, Katrin; Newiak, Monique; Kochhar, Kalpana; Fabrizio, Stefania; Kpodar, Kangni; Wingender, Philippe; Clements, Benedict y Schwartz, Gerd. (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Autorizada su distribución por Siddharth Tiwari y Carlo Cottarelli. Fondo Monetario Internacional. Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas.
- Fernández Vargas, Xinia. (s. f.) Construcción social del género: conceptos básicos. Recuperado de http://www.poder-judicial.go.cr/genero/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=452:lectura-conceptos-bsicos-de-gnero&id=6:ponencias
- FUHEM. (2013). *Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género. Igualdad en la diversidad. Cap. 3. Trabajos: empleo, cuidados y división sexual del trabajo*. Recuperado de <http://www.fuhem.com/ecosocial/noticias.aspx?v=9142&n=0>

- Galvin, Paul; Schieman, Scott y Reid, Sarah. (2011). Gender, work, and guilt. Boundary-Spanning Work Demands and Their Consequences for Guilt and Psychological Distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(1).
- García Prince, Evangelina. (s. f.). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming: ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. Edición revisada y actualizada*. Agencia Catalana de Cooperació al Desenvolupament, Fondo Fiduciario España-PNUD Hacia un desarrollo integrado e inclusivo en América Latina y el Caribe. Recuperado de http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Politicadeigualdad23junio08.pdf
- Garduño, María de los Ángeles y Márquez, Margarita. (1995). El estrés en el perfil de desgaste de las trabajadoras. *Cad. Saúde Públ*, Rio de Janeiro, 11(1), 65-71.
- González Gómez, María Fernanda. (2011). *Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales*. Servicio de Salud Laboral Dirección General de Ordenación e Inspección. Consejería de Sanidad Comunidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Horbath, Jorge E. y Gracia, Amalia. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*. 14(45).
- Instituto de Desarrollo Humano. (2010). *Informe Regional sobre Desarrollo Humano*. Costa Rica.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (España) y Fondo Social Europeo. (2015). *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización*. España.
- Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO). (2015). Norma INTE 38-01-01:2015 Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral-Requisitos. San José, C. R.: INTECO.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2015a). Encuesta Continua de Empleo. El sector informal en Costa Rica: caracterización al IV trimestre 2014. San José, C. R.: INEC, 2015.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2015b). *Encuesta Nacional de Hogares Julio 2015: Resultados Generales*. Vol. 1; año 3. San José, C. R.: INEC, 2015.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2015c) *Encuesta Continua de Empleo. Indicadores del Mercado Laboral Costarricense*. 2014, I Trimestre 2015 y Segundo Trimestre 2016. San José, C. R.: INEC, 2015.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2016) *Encuesta Nacional a Empresas 2015: Resultados Generales*. (N.º 1). San José, C. R. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/puenaresultados-2015.01.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2018). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017 Resultados Generales. San José, C. R.: INEC, 2018.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2008). *Módulo de Capacitación Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG)*. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.inamu.go.cr/documents/10179/474413/MODULO+CAPACITACION.pdf/32ff42cb-9c16-4702-9747-844dc-11934bb>

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2010). *Las brechas de género en Costa Rica: compendio de indicadores estadísticos de género*. San José, C. R.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Universidad Nacional, Instituto de Estudios Sociales en Población, Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). *Encuesta de uso del tiempo en la Gran Área Metropolitana 2011: una mirada cuantitativa del trabajo invisible de las mujeres*. 1 ed. San José, Costa Rica.
- Jiménez Fontana, Pamela. (2015). *Retos para materializar el dividendo de género, perfiles de uso del tiempo en Costa Rica*. San José, C. R.: Centro Centroamericano de Población, Universidad de Costa Rica.
- Ley de Reforma Procesal Laboral*, Exp. N.º 1.5990, del 30 de septiembre de 2005.
- Ley N.º 2694, Sobre la prohibición de discriminación del trabajo*, del 22 de noviembre de 1960.
- Ley N.º 2 de la República de Costa Rica, Código de Trabajo*, del 15 de septiembre de 1943.
- Ley N.º 4573 Código Penal*. Asamblea Legislativa de Costa Rica, 4 de mayo de 1970.
- Ley N.º 7142 de Promoción de la igualdad social de la mujer*, del 8 de marzo de 1990.
- Ley N.º 7476 Contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, del 3 de febrero de 1995.
- Martínez, Virginia y Saavedra, Irene. (2015). Barreras que apuntalan el techo de cristal: una revisión de sus causas en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35. *Tribuna de Economía*. 892, 123-136.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Sistema de las Naciones Unidas. (2015). *Costa Rica: Objetivos de desarrollo del milenio, III informe País 2015*. San José, C. R.
- Ministerio de Salud de Costa Rica, Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud. (2005). *Salud de las mujeres en Costa Rica, un análisis desde la perspectiva de género*. San José, C. R.
- Ministerio de Salud. (2018). Salud Ocupacional. Presidencia de la Nación, Argentina. Recuperado de <http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral. (2011). *Situación Actual de los Salarios Mínimos en Costa Rica*. San José, C. R.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Consejo de Salud Ocupacional (CSO). (2015). *Estadísticas de salud ocupacional en Costa Rica*. San José, C. R.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral. (2015). *Anuario Estadístico 2014*. San José, C. R.
- Mora, Henry y Morales, Roxana. (2013). *Equidad socioeconómica de género en Costa Rica: avances, retos y desafíos*. San José, C. R. Universidad Nacional.
- Oelz, Martin; Olney, Shauna y Tomei, Manuela. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Turín, Italia.

- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago, Chile.
- ONU Mujeres. (1995). *Informe de la IV Conferencia Mundial de la Mujer*. Recuperado de www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf
- ONU Mujeres. (2011). *Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes nicaragüenses en la provisión de cuidados en Costa Rica*. Recuperado de http://www.sidocfeminista.org/images/books/04259/04259_00.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Artículo 1, Ratificada por Costa Rica en 1984.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (16 de diciembre de 2010). Proyecto de Recomendación general N.º 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (16 de diciembre de 2010). Proyecto de Recomendación general N.º 25 el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Página 5. Recuperado de [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*. París, Francia.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, España). (2012). *I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de empleo y de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <http://www.oiss.org/revista/?p=350>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación*. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Acoso laboral hacia las mujeres, campaña "Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios"*, del Plan de Acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010-2015.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010-2015*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_179635.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo (Guía de acción)*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. Ginebra, Suiza.
- Ortiz, Marielsa y Borjas, Beatriz. (2008). La Investigación Acción Participativa: aporte de Fals Borda a la educación popular. *Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología*. 17(4), 615-627.

- Pérez Orozco, Amaia. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW). (2007) *Cadenas globales de cuidado*. Serie Género, Migración y Desarrollo. Documento de trabajo 2. Santo Domingo, República Dominicana.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2009). *Negocios que promueven la igualdad. Cómo poner en práctica programas de certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Equidad de Género*. Serie Compartir Conocimiento. VI. Recuperado de http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21570/1/11_negocios_que_promueven_la_igualdad.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). *Sistema Regional de Indicadores de Género en Empresas y Organizaciones. Glosario*. Recuperado de <http://americalatina.genera.org:8080/indica/assets/downloads/glosario.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (s. f.). *Sello de igualdad de género: Programa de certificación para empresas públicas y privadas con apoyo del PNUD*. Módulo 2: Sellos de igualdad de género. Recuperado de http://americalatina.genera.org/newsite/images/Guia_Sello_de_Genero_LAC_ESP.pdf
- Ramírez Velázquez, Josefina. (2011). Mujer, trabajo y estrés. *Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*.
- Rodríguez Enríquez, Corina. (2005). *Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones*. CEPAL. Recuperado de https://www.cepal.org/mujer/reuniones/ mesa38/C_Rodriguez.pdf
- Rodríguez Enríquez, Corina; Giosa Zuazúa, Noemí y Nieva, Dora. (2010). *Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina*. Centro interdisciplinario para el estudio de políticas públicas (CIEPP). Doc. Trabajo N.º 177. Buenos Aires, Argentina.
- Rojas Blanco, Lillyam y Rojas Porras, Marta Eugenia. (2015). *Guía de uso del lenguaje inclusivo de género en el marco del habla culta costarricense*. Heredia, C. R.: Universidad Nacional, Instituto de Estudios de la Mujer.
- Sanchís, Norma y Bacarat, Verónica. (s. f.). *Apuntes metodológicos para la formación de formadoras/es en género, economía y libre comercio*. Red Internacional de Género y Comercio. Capítulo latinoamericano, área de capacitación. Recuperado de www.generoycomercio.org/areas/capacitacion/sanchis_baracat.doc.
- Vargas Morúa, Elizarda. (2011). *Acoso laboral en Costa Rica*. Escuela de Ciencias de la Administración, Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica.

ANEXO 1. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN FINAL

El siguiente cuestionario pretende conocer cuál es su opinión acerca del desarrollo de la sesión en la que has participado, con el objetivo de identificar elementos de mejora.

Por favor, conteste a todas las preguntas. La información acá proporcionada será tratada de forma confidencial. Gracias.

1. SEXO:

HOMBRE

MUJER

2. EDAD:

3. AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

De 0 a 3 años

De 4 a 8 años

De 9 a 15 años

Más de 15 años

DEPARTAMENTO: _____

PUESTO: _____

Evaluar según su opinión las metas y objetivos de este Ciclo de información y sensibilización en función de:

	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA
Relevancia para mi trabajo en la organización					
Relevancia para la puesta en marcha e implementación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género					
Claridad, estructuración de los objetivos					
Realismo y practicidad					

Marque con una X cuáles han sido los motivos que le han llevado a participar en esta actividad de sensibilización e información:

- Refrescar o mejorar mis conocimientos sobre igualdad de género
- Conocer que es la igualdad de género y como se aplica a mi trabajo
- Poder cumplir mis funciones en el marco del SIGIG
- Interés personal
- Otras:

Señalar qué tipo de información ha recibido en relación al Ciclo de información y sensibilización

	ABUNDANTE	SUFICIENTE	INSUFICIENTE	NULA
Acerca de sus objetivos				
Acerca de los contenidos				
Acerca de los métodos de trabajo				

Señalar en qué medida se ha tenido en cuenta la opinión de las personas asistentes para modificar:

	MUCHO	ALGO	POCO	NADA
Las metas del curso				
El contenido del curso				
Los métodos de trabajo				
Los momentos de evaluación				
La temporalización, calendario				

Señalar su opinión respecto a las características de las personas formadoras

	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA
Claridad expositiva					
Claridad en instrucciones para realizar las tareas y actividades de grupo					
Capacidad de motivación					
Dominio de una variedad de métodos didácticos					
Dominio del contenido					
Capacidad para propiciar la reflexión					
Facilidad para mantener relaciones interpersonales, apertura, saber escuchar					
Capacidad para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo					
Capacidad para mediar y resolver situaciones de conflicto					

Valorar la calidad de los contenidos que se han abordado en el Ciclo de información y sensibilización en función de su:

	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA
Claridad					
Posibilidad de aplicación práctica					
Concreción					
Estructuración					

A continuación, aparecen los contenidos que se han abordado en el Ciclo de información y sensibilización. Por favor, indicar en qué medida considera que domina cada uno de ellos:

CONTENIDOS DEL CURSO	MUCHO	BASTANTE	SUFICIENTE	POCO	NADA
Introducción al enfoque de género					
Diagnóstico de brechas de género					
Política de Igualdad de Género y Plan de Acción					
Comunicación inclusiva					
Prevención del hostigamiento sexual					
Corresponsabilidad social del cuidado					

A continuación, le presentamos los componentes del Ciclo de información y sensibilización. Favor valorar la importancia que han tenido en este curso cada uno de los componentes que se indican:

COMPONENTES	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA	NO HA OCURRIDO
Presentación de teorías y conceptos						
Demostración de la teoría mediante práctica						
Retroalimentación de las personas facilitadoras						
Materiales recibidos						
Reflexión sobre la propia práctica						

Ahora quisiéramos conocer su opinión acerca del ambiente que se ha vivido a lo largo del Ciclo de información y sensibilización. Favor contestar en qué medida está de acuerdo o no con cada una de las siguientes afirmaciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Inseguro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Las personas participantes se han implicado con interés en el curso					
Las participantes han podido intervenir cuando lo han deseado					
Se ha dado un ambiente de cooperación en las actividades en grupo					
Los participantes han percibido que las actividades del curso eran productivas					
Las tensiones y conflictos en las sesiones se han resuelto favorablemente					
Se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras					

Favor evaluar los materiales que ha recibido a lo largo del curso (textos, gráficos, videos, etc.)

	MUY BUENO	BUENO	NORMAL	MALO	MUY MALO
Relevancia con respecto a los contenidos del curso					
Claridad conceptual y facilidad de comprensión					
Grado de aplicabilidad práctica					

Marque con una X su valoración sobre las siguientes cuestiones:

	ADECUADOS	INADECUADOS
Las condiciones del lugar donde se ha desarrollado el curso (luminosidad, comodidad, sonoridad, etc.)		
El número de participantes en el curso		
Las condiciones para facilitar la asistencia al curso		
La duración del curso		
La temporalización (secuenciación) del curso		

17. ¿Algún comentario adicional?

¡GRACIAS!



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Dirección: Edificio Sigma, costado oeste del Mall San Pedro, San José, Costa Rica.

Apartado postal: 50-2015

Teléfono: (506) 2527 8401

www.inamu.go.cr

e-mail: derechos@inamu.go.cr



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

**PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL
DESARROLLO COSTA RICA**

Dirección: Oficentro La Virgen 2, de la Embajada Americana
300 m sur y 200 m sureste, Pavas, San José, Costa Rica.

Teléfono: (506) 2296-1544

Fax: (506) 2296-1545

www.pnud.or.cr

e-mail: registry.cr@undp.org

ISBN: 978-9968-25-359-8

