



¿PORQUÉ APLICAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA REVISIÓN DE UN DISEÑO CURRICULAR?

El diseño curricular de un curso o módulo: presenta los Objetivos, Contenidos, Actividades y Recursos necesarios para lograr un perfil profesional investigado en el mercado del trabajo, lo cual aumenta las posibilidades de empleo y estimula la empleabilidad del estudiantado.

Como actividad humana, el diseño curricular sea de un programa completo o de un plan de lección (de un día de clase), va a expresar las ideas de la persona que lo diseñó. Estas ideas, sentimientos y actitudes pueden ser conscientes o inconscientes, pero siempre serán un reflejo de la historia personal y social de esa persona.

Si hay que elaborar un diseño curricular, revisarlo o ejecutarlo, se debe estar alerta a esas tendencias conscientes o inconscientes, de como algunas de ellas no favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los verdaderos requerimientos del mundo del trabajo.

El enfoque de género permite tomar consciencia del propio género en el momento del diseño curricular, desarrollar actividades profesionales y planear actividades, objetivos, contenidos y recursos acorde con los últimos avances de las ciencias naturales y sociales.

El mundo está compuesto por mujeres y hombres y esa es una realidad inevitable, irreversible y por lo demás ventajosa.



¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE GÉNERO?

El enfoque de género es la aplicación de la teoría de género al análisis de la realidad en las familias, en las aulas y en los centros de trabajo, en donde debe promoverse la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

El SEXO es el conjunto de características BIOLÓGICAS que nos diferencian en mujeres y hombres mientras que el GÉNERO son las conductas y actitudes socialmente APRENDIDAS, a partir del sexo.

Desde que nacemos según el sexo se inculcan una serie de posibilidades y restricciones, socialmente establecidas que muchas veces limitan el verdadero potencial afectivo, social, vocacional, profesional y laboral.



EL ANÁLISIS DE GÉNERO PLANTEA CUATRO PASOS PARA ANALIZAR Y MEJORAR LA REALIDAD SOCIAL:

División del Trabajo:

1 ¿Quién hace qué?, en cualquier actividad humana. Ello permite ver que en la historia anterior y actual hay una rígida división de tareas entre mujeres y hombres. En el aula se observan vestigios de esa división que no favorecen la empleabilidad. El diseño curricular y la práctica docente son instrumentos para diagnosticar, evidenciar, analizar, reflexionar y superar.

Necesidades:

2 Mujeres y hombres presentan necesidades diferentes, fruto de la condición social, económica, política o histórica que han vivido. En el aula también hay necesidades diferenciadas que se deben detectar y atender.

Impedimentos:

3 Para satisfacer las necesidades particulares, cada sexo enfrenta impedimentos diferentes tales como reacción de personas cercanas o de empleadoras y, prejuicios, entre otros.

Estrategias:

4 Acciones viables que desde el diseño curricular pueden contribuir a enfrentar lo anteriormente detectado.

Este desplegable forma parte de una serie de materiales sobre "Género y Empleabilidad en la Formación Profesional".

Está dirigido a personal docente y curriculistas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica, por lo cual ofrece algunas particularidades, aunque busca ser útil al personal de otros Centros de Formación Profesional, Institutos Técnicos o especialistas en género, tratando de respetar las nociones básicas de la teoría pedagógica y del currículo.

El contenido se fue construyendo en los tres años de ejecución del Programa FORMUJER a nivel Nacional y Regional, por medio de su componente de Desarrollo Curricular y todas las personas involucradas en este Programa.

El Programa FORMUJER es un Programa de Cooperación Técnica no Reembolsable del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), desarrollado en tres países latinoamericanos (Argentina, Bolivia, Costa Rica) y la Coordinación Regional en Uruguay, con el fin de fortalecer la capacitación técnica y la empleabilidad de mujeres de escasos recursos de la Región. Para más información sobre el Programa y sus publicaciones, referirse a las siguientes direcciones electrónicas: inabidformujer@ina.ac.cr - asemujer@ina.ac.cr o a la Asesoría de la Mujer del INA, Sede Central Francisco J. Orlich. La Uruca, San José. Apdo. Postal 5200-1000.

Esta publicación ha sido posible gracias al financiamiento del BID. Su contenido es responsabilidad de la Unidad Ejecutora Nacional de FORMUJER en Costa Rica y no refleja la opinión oficial del BID.

Texto: Rebeca Quirós, Componente Desarrollo Curricular • Producción Ejecutiva: Master Comunicación Internacional S.A.



GUÍA PARA REVISIÓN DE PROGRAMAS MODULARES (DISEÑO CURRICULAR)



Dirigido al personal docente y de planeamiento del INA, con el fin de que introduzcan en su quehacer profesional el enfoque de género, para visibilizar la participación de ambos sexos en las acciones formativas, promoviendo así la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.

En cualquier diseño curricular se deben detallar los **Objetivos**, **Contenidos** y **Actividades** de enseñanza-aprendizaje y de evaluación con sus respectivos recursos didácticos. Todos estos elementos se expresan por medio de un lenguaje que en este caso debe ser escrito.



Si se desea revisar el programa desde una perspectiva de género, se debe revisar estas tres vertientes: **Objetivos-Contenidos**, **Actividades-Recursos** y **Lenguaje**. Se puede iniciar por cualquiera de estos tres aspectos, pero la experiencia recomienda iniciar con el lenguaje.

Revisar únicamente el lenguaje, tiene alguna utilidad, pero es una visión incompleta de lo que significa una propuesta curricular con enfoque de género.



LENGUAJE

¿Los artículos y sustantivos empleados reflejan la inclusión de mujeres y hombres?

El lenguaje es un elemento vital en la comunicación humana. Por un lado "reproduce" o refleja la realidad y por otro, ejerce influencia para cambiarla y mejorarla.

Desde el enfoque de género se recomienda utilizar un lenguaje incluyente, que es aquel que "incluye" a mujeres y hombres al usar artículos y sustantivos colectivos y no quedarse sólo en lo masculino, como tradicionalmente se ha hecho.

Palabras de uso frecuente en los programas	
Forma masculina excluyente	Formas colectivas o incluyentes
El hombre	La humanidad
El estudiante (s)	El grupo - El estudiantado
El instructor - instructores	Responsable - Personal docente
El empresario (s)	La empresa - Sector Empresarial
El trabajador (es)	El - la trabajadora - Sector Laboral



OBJETIVOS - CONTENIDOS

¿Se visibilizan o invisibilizan la participación de mujeres y hombres en la actividad que se estudia?

¿Se promueven competencias sociales para estimular la empleabilidad de mujeres y hombres?

Dependiendo del tema que se desarrolla, algunas veces el objetivo propone o los contenidos demandan cierta especificación para mujeres y hombres, de acuerdo a los últimos descubrimientos de las ciencias naturales y sociales.

Desde el punto de vista de género estos objetivos o contenidos "visibilizadores" ayudan a no invisibilizar la participación de ambos sexos en la actividad formativa.

Ejemplos de Objetivos

Versión invisibilizadora	Versión visibilizadora
Analizar la historia de la... (administración, la industria gráfica, etc.)	Analizar la participación de mujeres y hombres en la historia de la... (industria gráfica, etc.)
Considerar las sustancias tóxicas involucradas en...	Considerar el efecto en mujeres y hombres de las sustancias tóxicas involucradas en...
El significado de... (la hotelería, comunicación, etc.) para mujeres y hombres en el tiempo actual	El significado actual de... (la hotelería, comunicación, etc.) para mujeres y hombres en el tiempo actual

Tales objetivos demandan contenidos específicos que deben ser investigados en la literatura existente, por el equipo que diseña el currículum o por quienes elaboran el material didáctico y por quienes impartirán el módulo. También en algunos casos, aún los muy técnicos, conviene incluir objetivos socioafectivos que estimulen competencias sociales para la empleabilidad.



ACTIVIDADES - RECURSOS

¿Se promueve la participación igualitaria de hombres y mujeres en el trabajo y en el aula?

¿Se consieran diferencias entre mujeres y hombres?

¿Se reconoce IGUALDAD EN LA DIFERENCIA?

En teoría de género "Igualdad en la Diferencia" significa promover igualdad de oportunidades y derechos para dos seres que poseen diferencias biológicas y sociales. Es caer en juicios previos, dar oportunidad a que cada mujer u hombre demuestre de lo que es capaz y descubra nuevas posibilidades en el aula y en el trabajo.

Aunque sean grupos de un sexo (mujeres o solo hombres) las actividades de aprendizaje, evaluación y recursos necesarios, deben considerar la existencia de las mujeres y los hombres en todos los campos del mundo del trabajo.

Recordemos que el diseño curricular puede estar planeado para un período de varios años y la composición de los grupos de estudiantes podría variar (especialmente si cada Centro de Formación asume nuevas políticas en sistemas de promoción, selección, becas, etc.).

Posible situación	Actividad sugerida
Grupos de sólo hombres	Casos, simulaciones, anécdotas, juego de roles, pasantías, etc. que sometan al estudiante a una situación laboral con una mujer jefa, clienta, compañera de trabajo, etc.
Grupos de sólo mujeres	Igual al anterior, en sentido inverso
Grupos mixtos con predominio notable o histórico de un sexo, en esa actividad	Lo anterior aprovechando el sexo contrario para dramatizar y ejercitar situaciones laborales. Además, evaluación formativa y técnicas, para la convivencia y el respeto a la diferencia entre mujer y hombre