

Guía para la inclusión del enfoque de género en el desarrollo curricular

Introducción

La necesidad de contar con instrumentos de apoyo para transversalizar el enfoque de género en el currículo, ha motivado la elaboración de esta guía que recoge orientaciones que en este campo realizaron los diferentes programas de Formujer (Costa Rica Y Argentina), documentos del Centro de Formación de Turín OIT y especialmente se recuperan los aportes y orientaciones de la Coordinadora Técnica Regional en CINTERFOR. Este trabajo podrá en el futuro mejorarse y irse complementarse en función de los resultados e información de retroalimentación de la implementación en los procesos de formación.

Como anexo y para complementar este material, se adjunta la “Guía de cotejo para la inclusión del enfoque de género y de pertinencia con la población objetivo y el contexto” , elaborada en el marco del programa Formujer Argentina, que deberá utilizarse durante el monitoreo de la ejecución.

El enfoque de género como categoría de análisis es un instrumento conceptual que nos ayuda a leer la realidad identificando las desigualdades entre hombres y mujeres y los obstáculos que cada uno/a enfrentan en los diferentes espacios sociales.

La educación es uno de los espacios donde se reproducen los estereotipos y las percepciones dominantes, (aquellas que son las que definen las formas de relacionarse, las formas de vida, los modos del lenguaje, de la cultura, etc. Por ejemplo la forma de vestir, de hablar de un determinado grupo es la que se valora como mejor o apropiada, los medios de comunicación también intervienen en la transmisión de estos valores tomados como universales y únicos) al mismo tiempo es el lugar apropiado y privilegiado para aportar en la reflexión y en el cambio de normas y procedimientos formales e informales, en la subjetividad de las personas y en el análisis de las representaciones sociales.

Trabajar con perspectiva de género significa: Mejorar las condiciones de acceso y permanencia en la formación profesional técnica, y en el ámbito laboral, desarrollando estrategias dirigidas a superar las desigualdades, las relaciones de subordinación entre hombres y mujeres, el desarrollo de competencias que aseguren una inserción laboral exitosa y un proyecto de vida coherente, sostenible y digno.

Introducir el enfoque de género en los proceso de formación significa:

- Buscar la participación equitativa de hombres y mujeres en todo el proceso formativo, desde la planificación hasta la evaluación de las acciones formativas y la inserción laboral.
- Crear condiciones y servicios complementarios que permitan igualdad de oportunidades en el acceso, uso de los recursos e información que se difunde entre hombres y mujeres.
- Monitorear el proceso de modo de reorientar en caso necesario las actividades y objetivos educacionales asegurando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Asimismo la incorporación de la perspectiva de género en la formación permite introducir cambios y diseñar medidas de prevención a nivel de: normatividad, orientación ocupacional, desarrollo curricular, ejecución de clases, formación de personal, evaluación etc.

Planificación de la formación

Para trabajar desde una perspectiva de género es necesario diseñar una serie de indicadores que permitan monitorear el grado de avance y los resultados del trabajo institucional, en cada uno de sus niveles, dirección, docencia, administración, etc. Así también en las diferentes etapas de cada uno de los niveles, por ejemplo en el trabajo docente en cada uno de los pasos para la construcción del currículo.

En todo programa de formación hay un *antes*, un *durante* y un *después*.

En el **antes** se realiza el análisis del contexto en el cual se desarrollaran nuestros programas de formación.

En el **durante** distinguimos cuatro fases, el diseño, (estrategias de formación, currículo modalidades de entrega, diseño de estrategias de evaluación, etc.) la ejecución (marketing, implementación, monitoreo/seguimiento, y evaluación) la sistematización de la información (recopilación de datos, análisis evaluación) y la certificación (titulación, intermediación laboral, bolsa de trabajo)

En el **después** se evalúan los resultados del trabajo, esto requiere de sistemas de seguimiento monitoreo y medición del impacto. Esta información sirve para retroalimentar los programas encarados y reorientar las acciones en caso que sea necesario.







Un programa de formación que responda a las necesidades del entorno debe trabajar bajo tres dimensiones principales: la accesibilidad, la pertinencia y la oportunidad. En el cuadro siguiente se resumen algunos criterios que pueden tomarse en cuenta durante el diseño y la ejecución de los programas:

	DISEÑO	EJECUCIÓN
ACCESIBILIDAD	No discriminación de género, étnica etárea u otra. Condiciones suficientes Compatibilidad de recursos entre la institución y la población Análisis de costos asociados (sociales, políticas, infraestructura, etc) Información y promoción	Enfoque de género e igualdad de oportunidades Promoción Continuidad Apoyos didácticos y pedagógico Flexibilidad (modularización) Convenios con empresas Descentralización Servicios adicionales Modalidades diferentes de entrega.
PERTINENCIA	Adecuación a las necesidades de los grupos meta Confluencia entre necesidades de la oferta y de la demanda Adecuación de contenidos, métodos y materiales Oferta considera dif. niveles educativos según modalidades, horarios, etc.	Programas evaluables y certificables Prácticas congruentes con las características empresariales Articulación concertación empresa-centro. Adecuación medios recursos. Perfiles docentes adecuados
OPORTUNIDAD	Medios, metodologías y modalidades Materiales didácticos	Promoción a tiempo Supervisión y evaluación Materiales e insumos

	diseñados o adaptados Diversificación de horarios y gama de opciones de formación y capacitación	utilizados Variedad de opciones en el entrega .
--	---	---

La planificación operativa surge como producto de la planificación estratégica institucional, donde se detallan los objetivos y principios bajo los cuales se desarrollarán las actividades educativas. En el caso de INFOCAL, la institución cuenta con una política de igualdad de oportunidades, que debe ser difundida y conocida por todo el personal de la institución, tal y como establece la Planificación Estratégica del Sistema INFOCAL PE-SI que es el marco de referencia para la planificación local y nacional.

Para que la planificación operativa responda a las demandas existentes tanto del mercado de trabajo como de los usuarios/as del servicio es necesario asegurar:

-  El compromiso institucional
-  La participación de todos los agentes necesarios para su desarrollo
-  La participación de los grupos meta
-  La formación en el enfoque de género a los equipos técnicos y administrativos
-  Una gestión de calidad durante todo el proceso
-  Los recursos necesarios

Procedimiento para introducir el enfoque de género en el Desarrollo curricular

Entendemos al desarrollo curricular como un proceso dinámico, objeto de una permanente revisión y actualización de sus componentes, que se inicia en el reconocimiento de la demanda de los sectores económicos y necesidades de las personas hasta la inserción laboral o satisfacción de la demanda, el monitoreo y evaluación.¹

El desarrollo curricular debe considerar las necesidades del mercado laboral, y de los grupos con los que se trabaja. El diagnóstico de la situación de los grupos metas deberá incorporar una lectura de género para determinar los requerimientos y especificidades de las personas que componen el grupo. Asimismo es necesario introducir otras variables como la étnica, étnica, procedencia, nivel de instrucción, etc. para focalizar el trabajo, por ejemplo mujeres jóvenes, adultas, con bajos niveles de instrucción, etc. y asegurarse que no se registren sesgos, tanto a nivel de requerimientos de ingreso como de los materiales y metodologías formativas, que contribuyen a discriminar a las mujeres.

Para asegurar la transversalización del enfoque de género en el desarrollo curricular es importante que todos/as los/as docentes y equipo técnico encargado estén sensibilizados en la temática y puedan durante el diseño de los currículos considerar las necesidades de hombres y mujeres y esto se exprese durante las diferentes etapas de construcción de la oferta formativa institucional.

Para introducir el enfoque de género en el procesos de formación es necesario analizar los procedimientos y considerar los indicadores en cada una de las fases del desarrollo curricular:

¹ Para conocer más sobre algunos conceptos en anexo podrán encontrar un glosario de términos y conceptos elaborados por Formujer Argentina.

1. Determinar las necesidades de capacitación existentes en el sector.

En esta fase de determinación de las necesidades de formación se pueden utilizar diversos instrumentos, es posible realizar encuestas o estudios sobre el perfil de los/as trabajadores/as del sector ocupacional. Es necesario realizar un análisis del estado económico del sector, y las características socioeconómicas, culturales o perfiles de hombres y mujeres que trabajan en él. Donde participan las mujeres, en que áreas o sub áreas ocupacionales, detectar los estereotipos de la profesión, etc.

Esta información permite focalizar la oferta y atender a las necesidades específicas de las personas que participaran en los cursos que ofrecemos para un determinado sector. Cuando pensamos en al población objetivo debemos preguntarnos que tipo de formación necesita? Inicial, reconversión, actualización perfeccionamiento o especialización? Es importante analizar que relación existe entre la población objetivo y el perfil de salida que ofrecemos en cada área.

Asimismo todos los instrumentos de información, desarrollados en el programa Formujer como ser: la boleta de inscripción, la encuesta social, los instrumentos de evaluación, etc, aportan con datos que nos permiten conocer el perfil de las personas que utilizan nuestro servicio, sus características socioeconómicas, culturales, de género, etc. esta información permitirá definir los parámetros educativos dentro los cuales se desarrollara nuestra oferta.

Asimismo es posible que se trabaje respondiendo a las necesidades de una empresa o de varias de un sector. Si fuera necesario es posible realizar un diagnóstico o análisis de las necesidades de la empresa, un estudio de este tipo deberá considerar al menos las siguientes variables:

- 🏠 Metas de la empresa o sector
- 🏠 Estrategia de producción
- 🏠 Funciones competencias requeridas
- 🏠 Duración de los procesos de formación requeridos
- 🏠 Avances tecnológicos
- 🏠 Competitividad (frente a otras empresas del sector)
- 🏠 Capacidad de respuesta de los oferentes de capacitación
- 🏠 Potencial de generación de empleo del sector
- 🏠 Análisis de la trama socio-productiva
- 🏠 Balance ocupacional (oferta y demanda de empleo)
- 🏠 Análisis de las políticas públicas y privadas nacionales o locales
- 🏠 Análisis de género (donde se encuentran las mujeres en el sector o empresa, características de ambos sexos, etc.

Por otro lado todas las actividades de promoción del programa, deben mostrar o atender las necesidades de hombres y mujeres, sin distinción ni discriminación, valorando a ambos tanto en las imágenes, en los textos y como en la misma estrategia comunicativa que se elija, asimismo la utilización de medios combinados permite llegar con mayor efectividad a los grupos que demandan el servicio, sean empresas o personas individuales.

Algunos ejemplos que reproducen estereotipos son aquellos donde las mujeres se encuentran siempre en un lugar de subordinación, mostrando ignorancia o desconocimiento o en las tareas menos remuneradas y valoradas socialmente.

3. Identificación de competencias requeridas en los sectores con los que se trabaja.

Una instancia ideal para llevar adelante el proceso de identificación de competencias en el mercado de trabajo, son los comités técnicos y asesores, compuestos por empresarias/os del sector, trabajadores/as y formadores. En esta instancia se debe definir la metodología que se utilizará para identificar las competencias: Análisis Funcional, Dacum, Amod, etc. Durante el proceso deben definirse las necesidades de capacitación de hombres y mujeres que trabajan o trabajarán en el sector y las competencias requeridas para un desempeño eficiente..

Los resultados de los talleres DACUM realizados en el marco de Formujer, y los documentos de Análisis Funcional desarrollados por la DEN, sirven para iniciar este proceso. Es necesario organizar un equipo de trabajo compuesto por: formadores, trabajadores/as y empresarios/as a fin de identificar las competencias como base para la construcción de los contenidos curriculares. Se cual fuere la metodología utilizada hay que tomar en cuenta:

- ✚ la participación equitativa o proporcional (de acuerdo al sector ocupacional) de mujeres en los procesos de identificación de competencias, de modo de recuperar sus percepciones y experiencia.
- ✚ La formulación de competencias y el perfil profesional visibiliza y valoriza todas las actividades realizadas por mujeres y varones sin discriminación por sexo.
- ✚ Se reconoce que no existen ocupaciones naturales de hombres y mujeres.
- ✚ La información adicional sobre la ocupación, tendencias, etc.
- ✚ La determinación de competencias no deben reproducirse mecánicamente la representación por sexo ni manifestaciones de las relaciones jerárquicas que obedezcan al estereotipo de *Jefe Hombre Subordinada Mujer, etc.*²
- ✚ La actualización y revisión constante de los productos resultantes. Hay diferentes metodologías y técnicas de enlace con el sector productivo, que toman en cuenta las posibilidades de tiempo y recursos disponibles, desde encuestas e investigaciones hasta charlas con informantes clave.

4. Determinar el nombre y duración del programa de formación

El nombre del programa debe dar la idea de las competencias que desarrollará en los/as participantes y del sector en el que se impartirá. Puede basarse en las unidades o elementos de competencia definidos, de su cobertura, o puede recuperar el nombre de una de las funciones. La duración de los programas dependen del área y de las competencias que deben demostrar las personas para cumplir con la norma establecida. Los programas modulares permiten mayor flexibilidad, en las entradas y salidas, en el caso de las mujeres y debido a las responsabilidades que estas tiene en el ámbito privado, esta flexibilidad permite su acceso y permanencia, la valorización de todas las ocupaciones es también una manera de reconocer el aporte de las mujeres a la economía.

5. Diseño del programa

² Formujer Programa Argentina. Guía para analizar perfiles profesionales con perspectiva de género. Documento de trabajo. Versión 2.

Los objetivos son los resultados que queremos alcanzar y se expresan en función de cambios observables, en el saber, el ser y el saber hacer de los/as participantes. Los objetivos del curso deben ser enunciados en un lenguaje inclusivo y considerando expresamente, la participación de hombres y mujeres. En los diferentes niveles de objetivos: general, terminal (por módulo), parciales (unidades temáticas) o en los específicos (contenidos) se debe tomar en cuenta las competencias básicas, técnicas y transversales que se quiere desarrollar, éstas deben valorar todas las actividades que realizan hombres y mujeres en la actividad, sean estas consideradas femeninas o masculinas, sin que se valoricen o jerarquicen por sesgos de género.

A partir de los objetivos específicos se deducen los contenidos de formación. Estos se pueden establecer siguiendo el análisis de los tipos de competencia. Las competencias básicas (conocimientos) genéricas (actitudes, comportamientos) y específicas (técnicas); tomando en cuenta lo siguiente:

- ✚ Existen diferencias en los conocimientos que adquieren los hombres y las mujeres en el ámbito doméstico y público, en la educación formal y en la experiencias de vida por lo tanto habrá que reconocer estas como diferentes y valorizarlas de igual manera, y si es necesario compensar la falta de uno u otro conocimiento o experiencia.
- ✚ Es posible que las mujeres o los hombres requieran mayor tiempos de práctica en taller, o en determinados ejercicios, la flexibilidad en tiempos y horarios deben preverse.
- ✚ La utilización de metodologías que desarrollen actitudes necesarias para un desempeño competente tales como la iniciativa, el compromiso con el mejoramiento continuo, la comunicación efectiva, etc, considerando que las percepciones de hombres y mujeres respecto a si mismos/as son diferentes.
- ✚ La necesidad de coordinar con las orientadoras, las responsables del programa de género o los/as docentes que imparten módulos de empleabilidad y ciudadanía, para apoyar y responder a las especificidades de participantes.
- ✚ La estrategia formativa debe incorporar criterios de flexibilidad en la formación que permitan impartir una enseñanza individualizada que facilite los aprendizajes al ritmo de cada participante, empleando diversidad de medios pedagógicos.

6. Definir el nivel de ingreso de los/as participantes

De acuerdo al área y curso se deberán definir si es necesario establecer ciertos criterios para el ingreso, en ese caso habrá que establecer aquellas condiciones de ingreso, tales como edad, niveles educativos, experiencia, etc. es posible que muchas mujeres requieran cursos de nivelación, cuando ingresan en áreas tradicionalmente masculinas

7. Ejecutar el programa de formación

En esta etapa se pone en marcha el proceso formativo haciendo un cuidadoso seguimiento a los resultados obtenidos en cursos previos a fin de efectuar los correctivos necesarios. Es necesario visualizar aquellas prácticas de discriminación en el ámbito educativo, a través de charlas específicas sobre el tema o aprovechando circunstancias, acciones, comentarios o actitudes que se suscitan durante los procesos formativos, para iniciar la reflexión.

Es importante introducir en las prácticas y ejercicios acciones dirigidas a modificar ciertas pautas culturales que diferencian las habilidades que deben desarrollar las mujeres y los hombres. Si se toma en cuenta que los aprendizajes previos han

privilegiado el desarrollo de ciertas habilidades, conocimientos y destrezas de manera diferenciada, para hombres y mujeres, es necesario atender estas demandas diferenciadas incluyendo ciertos espacios de aprendizaje conjunto, hombres y mujeres, solo mujeres, etc.

7.1 Currículo oculto y currículo obviado

Si el currículo formal hace referencia al enfoque pedagógico a la metodología, a los recursos, contenidos, criterios de evaluación, etc. el currículo oculto refleja lo que “sucede” en la ejecución de los cursos, en el aula o el taller, es decir, lo que no está previsto formalmente, respecto a las interacciones entre docentes y participantes, entre hombres y mujeres: las formas de comunicarnos, los mensajes subliminales respecto a la condición femenina o masculina, el uso diferenciado de los espacios, de los equipos y herramientas, el nivel de participación, los criterios de disciplina no homogéneos, la valorización de ciertas tareas, la descalificación de algunas necesidades, etc.

Durante la planificación es importante considerar estos temas y prever formas de encararlos en el momento en que suceden, Durante la ejecución de los cursos el/la docente deberán estar atentos y reflexionar conjuntamente sobre estos problemas. Este currículo juega un papel importante en la configuración de significados y valores, la mayoría de las veces no es consciente por lo que es difícil reconocerlo. Los/as docentes deben estar preparados ser observadores y autocríticos de modo de establecer un sistema de prevención y solución del problema conjuntamente con el grupo.

El currículo obviado hace referencia a un conjunto de situaciones que se presentan en los procesos de enseñanza aprendizaje. Son los temas no tratados, el ignorar interrogantes que se plantean los/as participantes respecto a temas que no siempre tiene que ver con la materia, ignorar sentimientos, necesidades intereses, experiencias, conocimientos, etc. de hombres y mujeres, no tocar temas como la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, etc.

La atención constante a las necesidades de cada uno/a de los/as participantes, permitirá al docente desarrollar sus clases en un ambiente mucho más abierto y amigable, despertando en las personas capacidad de crítica y flexibilidad en su pensamiento y acción.

Se trata, en última instancia, de generar ambientes de aprendizaje favorables a la reflexión a la solución de problemas por lo tanto cualquier tema puede ser utilizado para reflexionar sobre la problemática de género haciendo visible las diferencias y formas de discriminación a hombres y mujeres, esto implica diseñar currículos menos académicos y más centrados en la búsqueda de medios para solucionar los problemas.

7.2 Lenguaje inclusivo y no discriminatorio

El lenguaje es un producto social e histórico que influye en la percepción que tenemos de la realidad. El lenguaje sexista es aquel que responde a una ideología androcéntrica, donde el hombre es el centro de los saberes y conocimientos, cuando hablamos de *los hombres* y nos referimos a la humanidad, estamos invisibilizando la presencia de las mujeres, por lo tanto un lenguaje que incluya a ambos géneros y revalorice la experiencia y aporte femenino busque términos que incluyan a todos y todas: como el grupo las personas, cada estudiante, la humanidad, etc.

8. Materiales y equipamiento didáctico

Es posible utilizar materiales ya elaborados que pueden ser adquiridos, sin embargo es importante revisar, no solamente los contenidos técnicos sino también el lenguaje, los conceptos, el enfoque pedagógico y la ideología que estos expresan. Si los materiales se producen para determinado curso es óptimo capacitar a los/as docentes en género para que presten especial atención a este tema. En esta etapa es necesario especificar claramente las herramientas, equipos y talleres cuya utilización permita la ejecución de ejercicios formativos de simulación.

Todos los materiales de apoyo y los recursos didácticos, deben considerarse a hombres y mujeres, en imágenes, lenguaje y contenidos, y romper con los estereotipos de las ocupaciones que desarrollan hombres y mujeres.

Durante la ejecución de acciones formativas surgen una serie de situaciones que los/as docentes tienen que enfrentar donde se plantean problemas de la división sexual del trabajo y de la experiencia de vida de hombres y mujeres y no siempre contamos con los recursos técnicos, experiencia para solucionar. Algunos ejemplos que se repiten y que podrían enfrentar son:

1. Dificultad para motivar a las mujeres para que practiquen con máquinas en los talleres.
2. Las mujeres llegan tarde con más frecuencia que los hombres. Por qué ocurre esto?
3. Situaciones de acoso sexual en el grupo. Como enfrentarlo?

La reflexión sobre estas situaciones y posibles respuestas se adjuntan en anexo.

9. Evaluar la aplicación del programa de formación

Esta etapa incluye además la evaluación de las evidencias de desempeño de los/as participantes formados, la validez del curso y de los materiales didácticos utilizados, así como el desempeño de los/as instructores/as. Es necesario que el monitoreo se constituyan en un proceso permanente de retroalimentación.

En esta etapa se aplican cuestionarios para medir el grado de internalización de algunos contenidos de la guía de transversalidad de género y de los módulos de empleabilidad. Si bien es difícil medir el impacto cualitativo del tema en las personas, estos instrumentos captan algunas opiniones de los/as participantes respecto a su autoestima y las competencias desarrolladas para mejorar su empleabilidad, seguridad, etc.

La evaluación abarca la fase práctica y lectiva, en ambas se consideran los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes y el desempeño frente a situaciones del campo laboral.

La evaluación de proceso controla los sesgos de género que puedan aparecer durante la ejecución de la fase lectiva y práctica y permite reorientar las acciones en el camino. La evaluación post formación permite analizar los datos por sexo, en relación a la jornada laboral, la remuneración, movilidad, etc. de modo de desarrollar servicios o iniciar acciones complementarias que mejoren la inserción laboral de mujeres post capacitación.

El monitoreo constante tiene por objeto además, ajustar constantemente los módulos, objetivos, materiales y demás componentes del programa de formación a las necesidades de la demanda laboral y a los requerimientos específicos del grupo meta (hombres mujeres, grupo étnico, etc.)

Primera Lista de cotejo para la inclusión del enfoque de género y de pertinencia con la población objetivo y el contexto³.Material de Trabajo Versión 2**a. Enfoque de género en el análisis de los materiales curriculares⁴ y en las fases del desarrollo curricular⁵.****1. Diagnóstico:**

- 1.1. Personas que realizan estudios de mercado de trabajo, análisis ocupacional, y materiales, sensibilizadas e informadas sobre género.
- 1.2. Los estudios consideran la particular situación de varones y mujeres:
 - 1.2.1. Se cuenta con datos por sexo: cuántos varones y mujeres, qué hace cada uno, en qué sector, etc, tanto en su ámbito formativo como en el laboral.
 - 1.2.2. Se identifican ventajas y desventajas para varones y mujeres derivadas de su posición en ese campo ocupacional o en ese campo de formación.
 - 1.2.3. Se identifican problemas manifestados por varones y mujeres derivados de su inserción en ese ámbito formativo u ocupacional.
- 1.3. Se incorporan, en los análisis ocupacionales, las competencias procedentes de la experiencia familiar y comunitaria, visibilizándolas y poniéndolas en valor.

2. Diseño Curricular:

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

³ Para la confección de este material se tomó como fuente la lista de cotejo desarrollada por Rebeca Quirós de Formujer /INA BID Costa Rica. También se consultó "Criterios de Evaluación de Proyectos con Enfoque de Mujer – Género. SAGPyA. Buenos Aires.

⁴ A efectos de este trabajo, denominaremos "materiales curriculares" al conjunto de producciones realizadas en fase de diseño: planes de estudio, programas, guías de actividades, textos y materiales didácticos para ser empleados en una situación de enseñanza.

⁵ También a efectos de este trabajo denominaremos desarrollo curricular al proceso de diseño y puesta en práctica del currículo.

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

3. Realización de la capacitación

- 3.1. Los/as instructores/as y docentes están sensibilizados o tienen alguna formación en género.
- 3.2. Los/as instructores/as y docentes consideran y revisan sus prácticas (currículum oculto) en relación con el currículum "oficial" de la institución, desde una perspectiva de equidad.
- 3.3. Las metodologías y prácticas docentes consideran la interacción de ambos sexos y velan por identificar (para promover la igualdad) estereotipos de género en la distribución de tareas y actividades en el aula/taller/espacio de aprendizaje.
- 3.4. Se explicitan las marcas de género que aparecen en las prácticas en el ámbito de aprendizaje.
- 3.5. También se explicitan las marcas de género que aparecen en todas las prácticas institucionales: división de tareas entre personal docente, acceso a cargos de conducción, oportunidades para la toma de decisiones entre el plantel de la institución, etc.
- 3.6. Se contemplan acciones diferenciadas que favorezcan la modificación de pautas impuestas por la cultura que impidan el "aprendizaje" de ciertas habilidades o contenidos por parte de mujeres y varones. (tiempos de aprendizaje, reservar espacios mixtos o integrados sólo por mujeres o varones para analizar ciertas temáticas)⁶
- 3.7. Se implementan estrategias de apoyo o compensatorias para dar solución a problemáticas ajenas al ámbito formativo/productivo.

4. Evaluación (de aprendizajes, de procesos y de impacto)

- 4.1. La evaluación de procesos de aprendizaje controla la presencia de marcas de género en el juicio de los/al instructores/as provenientes tanto del ámbito productivo como familiar.
- 4.2. La evaluación de desempeños incorpora las competencias invisibilizadas entre los resultados a lograr.

⁶ Ver "Criterios de Evaluación de Proyectos con Enfoque de Mujer - Género". TRAMA, Red Nacional de Técnicas e Instituciones que trabajan con Mujeres Rurales, Dirección de Desarrollo Agropecuario - SAGPyA, Buenos Aires, 2001.

- 4.3. La evaluación incorpora modalidades que faciliten la autoevaluación, la identificación de logros y la reflexión sobre el camino recorrido por parte de los y las participantes.
- 4.4. La evaluación de impacto considera la inserción al mundo productivo desagregando datos por sexo: jornada laboral, remuneraciones, satisfacción laboral, categoría ocupacional, condición de jefatura de hogar, número de hijos,.
- 4.5. Las estadísticas discriminan datos por sexo.

b. Pertinencia y calidad de la interacción con los/as participantes y relacionamiento con la población objetivo.

1. Diagnóstico

- 1.1. La población meta o prioritaria está integrada por mujeres de sectores desfavorecidos.
- 1.2. Se cuenta con información sobre las características de los/las participantes: datos sociodemográficos, expectativas, obstáculos, y facilidades para formarse, desde la condición de género de mujeres y varones.
- 1.3. Se analizan las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres de sectores desfavorecidos.

2. Diseño Curricular

- 2.1. Las personas que elaboran programas tienen experiencia con la población objetivo.
- 2.2. La metodología del programa incluye prácticas participativas y autónomas desde el primer momento.
- 2.3. El proceso de selección considera características de la población objetivo en los "requisitos" sociocognitivos, y prevé el trabajo sobre competencias de base.
- 2.4. Las personas que realizan la promoción y la selección tienen experiencia con la población objetivo.
- 2.5. Los materiales de apoyo al proceso de orientación y selección se dirigen claramente a la población objetivo, y se validan con esa población.
- 2.6. Los materiales de orientación y selección son claros, accesibles y pertinentes para la población objetivo.

3. Realización de la capacitación

- 3.1. Instructores e instructoras con formación y experiencia en la relación con la población objetivo.
- 3.2. La metodología supone el uso de herramientas para la toma de decisiones y el desarrollo de la autonomía desde el primer momento.
- 3.3. Las prácticas durante el proceso de formación involucran a los y las participantes en la elaboración de su proyecto ocupacional, y se desarrollan con un lenguaje incluyente y pertinente.
- 3.4. Se procura continuamente revisar el currículum oculto en las prácticas de docentes y de la institución en general, en relación con los y las participantes.

- 3.5. Se revisan continuamente los estereotipos y prejuicios procedentes del origen social y cultural de los participantes en actitudes y formas de participación en los grupos de aprendizaje.

4. Evaluación

- 4.1. La evaluación considera los resultados logrados y los procesos desarrollados.
- 4.2. Se consideran variedad de estrategias e instrumentos para la evaluación de las competencias adquiridas.
- 4.3. Se consideran conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes y su capacidad para utilizarlas en la resolución de situaciones del campo laboral.

c. Modalidad de actualización y prácticas laborales

- Se prevén dispositivos de actualización en las distintas etapas o instancias, especialmente en la construcción del perfil y la formulación de competencias (ver Guía para analizar perfiles profesionales).
- Se prevén y se instrumentan instancias de prácticas laborales como parte del proceso formativo.
- Las instancias de práctica consideran el desarrollo de competencias interactivas y promueven la autonomía y la capacidad de resolución de problemas.
- Las instancias de práctica laboral suministran información para la actualización de perfiles y diseños.