

Guía práctica para organismos proveedores de capacitación (OTEC) para integrar el enfoque de género en las distintas etapas que forman parte del proceso de capacitación



Área de
Género



sence



**«Si ayer las mujeres decían
democracia en el país y en la casa,
hoy día nos hacemos cargo desde
el Gobierno, también, de ese
grito feminista»**

**Gabriel Boric Font
Presidente de la República de Chile**

PRESENTACIÓN

La incorporación de la perspectiva de género en el análisis y diseño de las políticas de empleo y formación para el trabajo constituye un imperativo y condición de posibilidad para avanzar en la generación y profundización de oportunidades equitativas entre mujeres y hombres.

Pese al crecimiento de su participación en el mundo del trabajo y de sus niveles educativos, las mujeres continúan siendo afectadas por discriminaciones y sobre exigencias que limitan su acceso al empleo y al desarrollo personal y profesional. La diferenciación por género condiciona la elección y los lugares "reservados" a hombres y mujeres en lo personal, laboral y profesional, además, determina la división sexual del trabajo y la segmentación profesional.

Tanto la noción de trabajo, como de género, corresponden a construcciones sociales. Están inscritas en una sociedad, en una época dada y son determinantes de la manera en que las personas construyen su identidad.

La perspectiva de género es un instrumento crítico de análisis y una variable socioeconómica de base sobre la que influyen las otras variables generadoras de diferencias.

Sabemos que las políticas de formación no son neutrales, reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y lo masculino.

La presente guía recoge la experiencia de los equipos profesionales y técnicos del SENCE, del trabajo realizado por cientos de organismos capacitadores y, sobre todo, la voz de las miles de mujeres que han formado y forman parte de los procesos de capacitación para el trabajo. A ellas dedicamos este material.

**Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SENCE
Octubre 2023**

Contenidos

1. Género, igualdad de género y enfoque de género
2. Género y empleo
3. Género y capacitación laboral
4. Barreras de entrada y permanencia a la participación de las mujeres en los programas de capacitación laboral
5. El ciclo de la capacitación laboral desde el enfoque de género: etapas y recomendaciones





1. Género, igualdad de género y enfoque de género

A lo largo del tiempo, numerosas barreras y prejuicios vinculados al género han experimentado una reducción significativa. Durante el siglo XX, la incorporación masiva de mujeres a la fuerza de trabajo y a la política, así como la disponibilidad de medios de control de la reproducción, alteraron las relaciones conocidas a la fecha entre las mujeres y los hombres. No obstante, los estereotipos perduran, propagándose a través de diversos canales: los medios de comunicación, los procesos de socialización, las instituciones educativas y el trabajo.

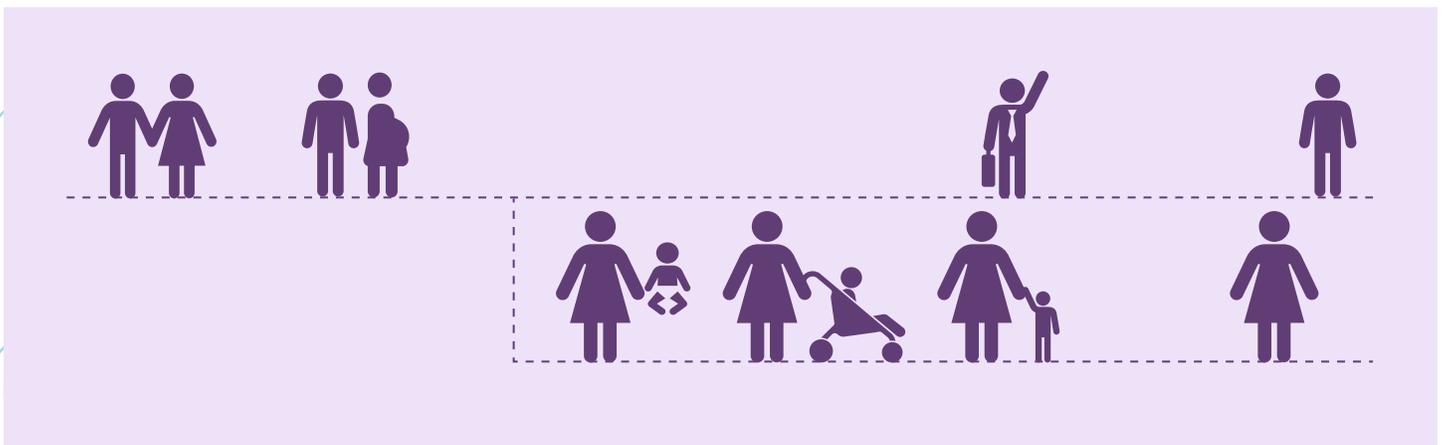
Por “**género**” se entiende el conjunto de aspectos socioculturales que diferencian, establecen los roles, construyen las percepciones y determinan el estatus de las mujeres y hombres en una sociedad (Lamas, M., 2000).

Por su parte, la noción de “**igualdad de género**” refiere a la existencia de igualdad

de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública, de forma que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. A nivel internacional se reconoce que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible (UNESCO, 2014).

El “**enfoque de género**” es, por tanto, una perspectiva de análisis que aborda las relaciones en términos de ejercicio de poder, de acceso a recursos (materiales, sociales, culturales, etc.); una forma de comprender la realidad en base a la variable de sexo, a los determinantes de género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado (MINEDUC, 2015).

Transversalizar el enfoque de género es una estrategia que permite que las necesidades y experiencias de mujeres y hombres estén consideradas en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de iniciativas y programas de desarrollo, a fin de asegurar que mujeres y hombres se benefician de manera equitativa.



2. Género y empleo

Si bien las mujeres han ampliado su trabajo fuera del hogar, siguen realizando muchas labores percibidas comúnmente como “trabajo femenino”. **Los estereotipos de género siguen presentes en la experiencia cotidiana de las personas**, produciendo mayoritariamente brechas y desventajas para las mujeres.

Estos estereotipos impactan a las mujeres en el contexto laboral, restringiendo sus posibilidades de emprender una búsqueda activa de empleo, haciendo más difícil -por falta de redes de apoyo- su capacitación laboral, disminuyendo sus posibilidades de acceder a puestos de mayor responsabilidad o mejor remunerados.

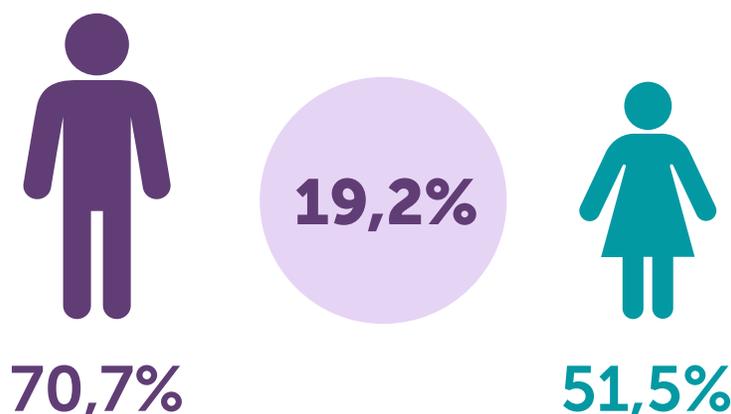
Por otra parte, los estereotipos de género, también afectan la demanda de trabajo a la que puedan acceder las mujeres, pues si quienes emplean creen que ciertos trabajos deben

ser para hombres y no para mujeres, es muy probable que empleen menos mujeres o que les paguen una remuneración más baja.

En Chile, la mitad de las mujeres no participa en el mercado laboral. En el segundo trimestre de 2023, la tasa de participación femenina en el mercado laboral fue 51,5% y la de los hombres fue 70,7%, registrándose una brecha de género de 19,2 puntos porcentuales.

En relación con los hombres, una mayor proporción de mujeres no participa en el mercado laboral por “razones familiares permanentes”, es decir, declaran razones de cuidado de terceros y/o quehaceres domésticos para no pertenecer a la fuerza de trabajo.

Brecha de género en la participación de la mujer en el mercado laboral



Fuente: INE, 2023

Razones para no pertenecer a la fuerza de trabajo

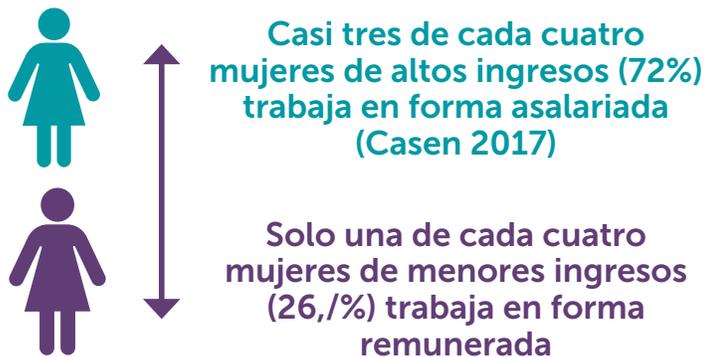


Fuente: INE/NENE 2023

TAMBIÉN HAY BRECHAS ENTRE LAS MUJERES

Si bien existen elementos comunes, se debe destacar que no todas las mujeres tienen las mismas características y existen distinciones según su ingreso, educación, edades; si tienen o no hijos/as, si son jefas de hogar, su geografía, dónde viven o trabajan y su etnia, entre otras. Todo esto incide en cómo se integran al trabajo remunerado, las discriminaciones que enfrentan y los trabajos a los que acceden.

El nivel de ingresos afecta la participación laboral



Cem agosto 2023

Tener hijos y sus edades, influyen en la participación o no en el empleo remunerado

La tasa de empleo de las madres con hijos/as menores de 3 años es 10% inferior a la de las madres con hijos de 3 a 5 años.



Las mujeres que son madres ganan en promedio un 20% menos que aquellas que no tienen hijas o hijos (fundación SOL, 2019).

3. Género y capacitación laboral

Los espacios de formación, capacitación y educación en general están entre los principales lugares de socialización de las personas. Allí desarrollamos los conocimientos, habilidades y actitudes con que enfrentamos la vida y el trabajo. Sin embargo, el espacio de educación y formación para el trabajo, también reproduce lógicas que no siempre aportan a potenciar las habilidades de todas y todos por igual.

La segmentación ocupacional o profesional, llamada también segregación horizontal, se inicia tempranamente, mucho antes de nuestra incorporación al mundo del trabajo. Está determinada por la asignación diferenciada de roles según sexo, se transmite en el hogar, se reafirma en los espacios educativos y se cristaliza en las opciones vocacionales y laborales que tomamos o en las oportunidades que se nos presentan.

Lo anterior tiene consecuencias observables. Las mujeres suelen concentrar su elección de capacitación en áreas asociadas al sector servicios (alimentación, turismo, salud y educación), mientras que los hombres lo hacen mayoritariamente en áreas industriales (minería, metalmecánica, electricidad y construcción). Dichas elecciones contrastan en salarios, oportunidades de desarrollo profesional y estatus social.

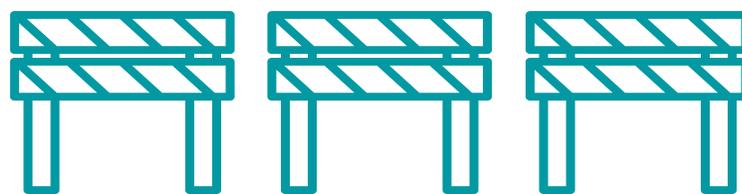
La equidad de género en el contexto de la capacitación implica actuar sobre las barreras y estereotipos que limitan las opciones para ambos sexos y las diversidades LGTBIQ+.

Transitar desde el diseño de acciones de formación laboral que no reconocen las desigualdades de género o no emprenden acciones para eliminarlas, hacia uno que incorpora esta perspectiva es una urgencia ética y la base de una sociedad fundada en la equidad de derechos entre mujeres y hombres.

Cuando las mujeres optan por capacitarse en oficios históricamente masculinizados (construcción, transporte, minería u otros), se encuentran con los prejuicios habituales, que van desde la incredulidad de sus habilidades, hasta la subestimación de su resistencia física y capacidades técnicas.

Es importante comprender que esto no debe verse más como un reto individual para las mujeres, sino que es un sistema completo que es desigual, excluyente, discriminatorio y también violento, por lo tanto, debemos cambiarlo.





4. Barreras de entrada y permanencia a la participación de las mujeres en los programas de capacitación laboral

Las desigualdades de género se manifiestan en diferentes ámbitos de la capacitación laboral, ya sea como condicionante para acceder a los programas, en los temas sobre los cuales se desarrollan los programas de formación laboral, como en las reales posibilidades de inserción.

En los programas de capacitación laboral -y en la formación técnica en general- se han definido barreras externas relacionadas tanto con el contexto sociocultural y educativo, como con la estructura del mercado laboral.

También se han identificado barreras internas, propias del mismo proceso de capacitación, y que se relaciona muchas veces con la escasa pertinencia y/o lenta actualización de las ofertas formativas.

Posterior a los procesos de capacitación, existen también dificultades para las mujeres. Se sugiere que ***“una vez terminada la formación, debería prestarse apoyo, estableciendo un vínculo entre las mujeres y los servicios de empleo, los proveedores, las instituciones de micro financiación, etc”.*** (Ameratunga y Kawar, 2011)

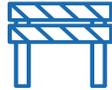
Algunos ejemplos sobre la existencia de estas condicionantes y dificultades han sido rescatados de un estudio realizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en Chile, que indaga sobre las percepciones de las y los participantes y las barreras en cursos tradicionalmente masculinos. (Sence 2013)



Principales resultados:

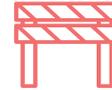
- Para las mujeres las principales motivaciones y expectativas respecto al programa fueron: incrementar salarios ingresando a un mercado con mejores remuneraciones, mejora de calidad de vida por medio de cambios laborales, reivindicación de género demostrando que las mujeres "se la pueden", oportunidad de capacitación, apoyar a la familia con mayores ingresos.
- Sobre los cursos, las participantes declaran que, si bien no vieron diferencias entre hombres y mujeres; se sintieron observadas al inicio de las clases, los relatores y compañeros hacían bromas y mantuvieron una actitud protectora, subestimando las capacidades.
- En relación a las barreras del proceso de postulación indicaron inseguridad por no poder realizar labores por desventaja física, desmotivación e incompreensión familiar, y limitaciones por el cuidado de los hijos.
- En el caso de los relatores y relatoras de los cursos, al indagar sobre la integración o aplicación de un enfoque de género, señalan que no lo aplican para no hacer diferencias. Buscan tratar a todos por igual (evidenciando una ceguera de género), perciben sus actuaciones como neutras, utilizan términos comunes de herramientas y no los técnicos (con los que se encuentran más familiarizados los hombres), y declaran que piden respeto por las mujeres cuando tienen grupos mixtos. La principal diferencia observada es la mayor experiencia masculina respecto de las mujeres en los temas del curso.
- En lo familiar, declararon tener presiones familiares, de sus parejas o personales para continuar haciéndolas dudar de la proyección laboral.

Barreras de entrada



- Desigual distribución de responsabilidades familiares y de cuidado que limitan o restringen la posibilidad de acceder a la capacitación.
- Limitaciones culturales (prejuicios hacia las mujeres, tanto en las comunidades como en ellas mismas).
- Escasas redes de apoyo que faciliten su participación.
- Dificultades de acceso, por compatibilidad de horarios, distancia y tiempos de desplazamiento.
- Poca empatía y entendimiento de la familia y su entorno.
- Invisibilización de las mujeres en la difusión de la oferta de capacitación.
- Los canales de difusión de la oferta son inadecuados e insuficientes por ejemplo lugar, lenguaje, medios escritos-digitales.
- Escasa oferta de capacitación que estimule nuevas opciones laborales y rompa estereotipos de género.
- Oferta de cursos en rubros masculinizados debilitan el interés de las mujeres de aprenderlo y luego no poder desarrollarlo.
- Procesos de inscripción poco accesibles por el lugar, incompatibilidad de horarios, procedimientos u otros que no consideren responsabilidades cotidianas.
- Sesgos de género en la selección de postulantes ya sea que inhiban o promuevan su acceso a determinado áreas o sectores productivos fundados en predisposición, parcialidad o prejuicio.

Barreras del proceso



- Características de los espacios donde se ubica y organiza la capacitación como limitan o restringen la permanencia en ella, (distancia, traslados, horarios, extensión de las jornadas, entre otros).
- Ausencia o escasa aplicación de protocolos que garanticen un ambiente seguro y libre de discriminación, acoso y violencia de género en espacios formativos.
- En el proceso de ejecución, deben convivir con prejuicios y bromas cuando son minoría, desventaja por menor experiencia, menor manejo de información y uso de conceptos técnicos en oficios históricamente masculinizados.
- Diseño de actividades, materiales y metodologías formativas con sesgos de género, que invisibilizan la participación de las mujeres.
- Uso de lenguaje y ejemplos que refuerzan la división de tareas por género y perpetúa la segregación en el campo laboral.
- Baja presencia de facilitadoras femeninas en la áreas técnicas o tecnológicas y en cursos de sectores masculinizados (construcción, transporte y minería, entre otros)
- Carencia de información y orientación ocupacional que ofrezcan antecedentes sobre las ventajas y desafíos para el acceso de las mujeres en determinados sectores productivos (remuneraciones, condiciones laborales, culturas organizacionales, otros), que contribuyan a su toma de decisiones.

Barreras de salida



- Responsabilidades familiares y de cuidado que limitan o restringen la posibilidad de inserción posterior a la capacitación y permanencia.
- Prejuicio de los empleadores en la contratación de mujeres (en puestos asociados como "masculinos").
- Acoso y hostilidad hacia las mujeres en la comunidad y sectores productivos, al integrarse a sectores no tradicionales para las mujeres.
- Limitadas opciones para reforzar o poner en práctica los conocimientos y habilidades aprendidas durante la capacitación.
- Carencia de información y orientación ocupacional que ofrezcan antecedentes sobre las ventajas y desafíos para el acceso de mujeres en determinados sectores productivos (remuneraciones, condiciones laborales, culturas organizacionales, otros), de forma que contribuyan a su toma de decisiones.
- Menores redes de contacto y laborales para la inserción.



5. El ciclo de la capacitación laboral desde el enfoque de género: etapas y recomendaciones

Podemos concebir los procesos de capacitación en la forma de un ciclo compuesto por las etapas de:

- a) detección de necesidades,
- b) diseño de la capacitación,
- c) difusión y convocatoria,
- d) ejecución de la capacitación,
- e) evaluación de la capacitación,
- f) intermediación laboral.

Respecto al diseño de este ciclo de capacitación planteamos las siguientes interrogantes:

- ¿Consideran las barreras y brechas de género del mercado laboral?,
- ¿Responden a las necesidades y demandas de los sectores productivos?,
- ¿Incluyen transversalización de género en el diseño o consideran acciones para las necesidades específicas de las mujeres destinatarias de los cursos?

Han existido varios esfuerzos por transversalizar el enfoque de género en el diseño de la política pública para la capacitación y el acceso al empleo. A ello se han sumado las iniciativas de los organismos capacitadores y el aporte de las mujeres y sus organizaciones.

Esos esfuerzos y aprendizajes previos pueden ser ampliados, fortalecidos y compartidos, ya sea, profundizando su difusión entre las y los actores del sistema de capacitación, incorporando nuevos elementos o resguardando la necesidad de su presencia en cada una de las etapas del ciclo de capacitación.

En este ánimo, en adelante se ofrecen orientaciones -relevantes desde las consideraciones y aportes del Enfoque de Género- útiles a tener presentes en cada una de las etapas.

El ciclo de la capacitación y el Enfoque de Género



A. DETECCIÓN DE NECESIDADES

Generalmente, la oferta de capacitación se construye a partir de:

- la detección de necesidades de capacitación identificadas en un sector productivo,
- el interés por potenciar las capacidades requeridas en un área estratégica,
- la respuesta a requerimientos específicos realizados, o al conjunto de las anteriores.

Lo señalado es realizado por servicios públicos, organismos de capacitación, departamentos de recursos humanos, agencias especializadas o a través de demandas identificadas por diversas organizaciones sociales.

Para ello se utilizan múltiples fuentes de información, metodologías, instrumentos y modalidades de análisis de la información, que frecuentemente prescinde o no discrimina las particularidades, características y cultura del sector productivo desde el punto de vista del análisis de género.

Para esta tarea, levantar o acceder a datos y fuentes cuantitativas y/o cualitativas

desagregadas por género, es un factor determinante en la identificación de brechas de género.

El conjunto de la información que se recoge de esta etapa y las conclusiones que se derivan de su análisis, se traduce posteriormente en la caracterización del sector ocupacional y el diseño del proceso de capacitación, el cual debe hacerse cargo de disminuir las brechas y barreras levantadas en esta etapa.

Ambos aspectos -caracterización y diseño- impactan en la definición ocupacional y en las actividades y metodologías que se utilizarán en la formación y las capacidades del proceso de búsqueda de empleo que realizan las mujeres, pudiendo reforzarlas o inhibirlas.

Se trata de aspectos relevantes de conocer y manejar por el OTEC y sus equipos de facilitadoras y facilitadores.



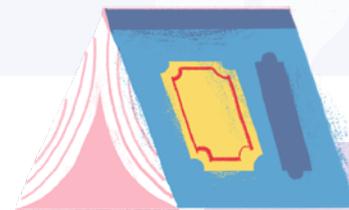


A. DETECCIÓN DE NECESIDADES

- *Considere fuentes de información (cuantitativa y cualitativa) que le permitan contar con antecedentes de los sectores productivos diferenciadas por género: participación de la mujer en la fuerza de trabajo, diferenciales de remuneración y condiciones de trabajo (horarios, tipo de contrato), entre otros.*
- *Recoja el testimonio de mujeres que se hayan capacitado, buscado empleo y/o se desempeñen como trabajadoras del sector productivo asociado al oficio e identifique los aspectos que han facilitado o dificultado su incorporación al trabajo.*
- *Organice reuniones con mujeres de la población objetivo y evalúe las barreras a nivel local que impiden la participación según rubros determinados.*
- *Establezca contacto con empleadores del sector de forma que le permitan conocer su opinión sobre las*

trabajadoras, el trato que reciben y las condiciones de trabajo en las que se desempeñan las mujeres.

- *Consulte a otros grupos de interés en potenciales sectores productivos, que permitan visualizar las desigualdades de género que se presentan y las condiciones que se requieren para superarlas.*
- *Informe y sensibilice a los equipos de facilitadoras y facilitadores sobre las características del sector productivo en su relación con las trabajadoras: presencia en el sector productivo, cultura de trata a la mujer, condiciones de trabajo, etc.*



B. DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación es un espacio abierto para todas y todos, sin embargo, las personas en general y las mujeres en particular, se integran en condiciones desiguales y/o desventajosas.

Atender a este hecho permite incorporar elementos de interseccionalidad en el diseño formativo, esto quiere decir, atender a la diversidad y diferencias, sean estas territoriales, étnicas, educacionales, etarias y, en particular, las que atañen al género.

La capacitación con enfoque de género implica "hablar de multidimensionalidad, de la inclusión de las diferencias y de la crítica social; siendo estas características, un valor añadido ante otros enfoques de formación cerrados y estáticos". Así, el enfoque de género, asociado a la pedagogía, implica la superación de una formación entendida como transmisión y reproducción de desigualdades". (Martínez Martín, 2016)

Cuando se trata de implementar un proceso de capacitación con enfoque de género, se habla de combinar esta perspectiva con otros enfoques metodológicos (educación de personas adultas, aprendizaje a lo largo de la vida, educación paramente y enfoque de competencias). Según ONU Mujeres, "La educación de adultos con enfoque de género implica específicamente introducir este análisis en los contenidos, el proceso y métodos de



enseñanza-aprendizaje, deconstruyendo la naturaleza patriarcal y los sesgos en las prácticas y teorías de la educación y el aprendizaje de las personas adultas. (UN WOMEN, 2017)

Esto supone disponer de criterios que permitan observar el diseño general de la capacitación desde el punto de vista de la equidad y la no discriminación, como un aspecto clave a tener presente.

Como hemos dicho, **la experiencia formativa se inicia antes del acceso al espacio de capacitación o al taller.** Debe ser parte de la cultura organizacional del OTEC. Es de ahí de donde deriva el valor de contar con equipos profesionales, técnicos y de apoyo capaces de reconocer, ampliar e integrar en sus competencias el valor del lenguaje inclusivo, el trato libre de prejuicios y estereotipos y la capacidad de revisar sus prácticas habituales.

Por lo anterior, todas las acciones a considerar en esta etapa contribuyen a garantizar experiencias de aprendizaje en el marco de relaciones respetuosas orientadas a asegurar vínculos basados en la igualdad entre mujeres y hombres y libres de toda forma de discriminación.

B. DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN

- *Capacite al personal profesional, técnico y administrativo de su organismo en el enfoque de género, de forma que puedan comprender, orientar, informar, responder y/o derivar adecuadamente las inquietudes y consultas que surjan de las mujeres durante el proceso de capacitación, de acuerdo a una mirada amplia y atenta al prejuicio manifiesto o tácito.*
- *Establezca y de a conocer un código de conducta claro que promueva el respeto, la igualdad y rechace las conductas de menoscabo o violencia de género que pudiera afectar a las participantes durante el proceso de capacitación, o en su posterior proceso de inserción laboral.*
- *Disponga espacios individuales que permitan a las mujeres que lo requieran, comunicar en confianza y con discreción sus inquietudes, así como de espacios colectivos que faciliten la reflexión, el diálogo y la retroalimentación constructiva en el contexto del proceso de capacitación.*
- *Revise y ajuste el Plan Formativo atendiendo a la diversidad de las y los participantes, promoviendo el respeto a la diversidad. Resgarde que los materiales educativos de apoyo a la capacitación estén libres de prejuicios, y estereotipos de género*
- *Incorpore material de apoyo diverso, que contribuya a desmontar prejuicios y estereotipos de género. Considere textos, vídeos, imágenes u otros recursos didácticos, incluyendo referentes de diferentes géneros e identidades.*
- *Revise y ponga atención en el uso de un lenguaje inclusivo en el diseño de los materiales que consideren ejemplos en actividades y evaluaciones.*
- *Refuerce que el desempeño de mujeres y hombres puede ser igual de eficiente y destacado en distintos sectores; salud, educación, minería, metalmecánica, electricidad, construcción u en otros oficios o sectores de la economía.*
- *En cursos orientados al desarrollo de competencias en sectores productivos históricamente masculinizados, integre facilitadoras como modelos referenciales que refuercen las proyecciones laborales de las mujeres participantes del curso.*
- *Revise e incorpore en instructivos y materiales de comunicación administrativa el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, haciendo partícipe de esta orientación a todo el personal la organización para que también lo incorporen en sus sistemas de registro.*
- *Los elementos de este diseño determinarán el perfil las facilitadoras y facilitadores que se requerirán para la ejecución de la capacitación, siendo un aspecto clave promover el desarrollo de facilitadores/as en capacitación con formación específica en la materia (educación de personas adultas y capacitación en género).*



C. DIFUSIÓN Y CONVOCATORIA

En esta etapa es imprescindible implementar una campaña de difusión y convocatoria que responda a lo planificado en la etapa de diseño. Esto quiere decir revisar que estrategias serán las más adecuadas para llegar al perfil de las personas -siempre pensado en integrar a la mujeres- a quienes queremos llegar.

Dependiendo de ello, se debe identificar cuáles serán los mejores canales y medios por donde hacer circular esta, teniendo presente las brechas de género y obstáculos que afectan a las mujeres en el acceso oportuno a la información.

Al formular la estrategia de difusión para el curso debemos atender los siguientes aspectos:

- Utilice canales de difusión pertinentes y suficientes para llegar a las mujeres que son parte del grupo potencial del curso.
- La descripción de la oferta de capacitación debe estimular nuevas opciones laborales y no refuerza estereotipos de género.

- Utilice un lenguaje y gráfica inclusiva, que no invisibiliza la participación de las mujeres.
- Describa con claridad y precisión la duración, horario y formato (online – presencial) en que se realizara el curso.

Recordemos que los lugares donde se difunde la información, el nombre inadecuado de un curso, el lugar donde se realiza, la distancia a la que se encuentra y las imágenes que se utilizan para representarlo pueden ser inhibidores o motivadores en la decisión que una mujer tome para participar del curso o no hacerlo.

Los Organismos de Capacitación que integran estas directrices, son conscientes que las mujeres, por lo general, tienen múltiples responsabilidades, entre las que se cuentan las labores de cuidados de hijas, hijos o familiares, Por ello debe contar con toda la información posible para tomar decisiones y buscar redes de apoyo cuando lo requiera.



C. DIFUSIÓN Y CONVOCATORIA

- *Seleccione espacios apropiados para realizar acciones de difusión. Muchas mujeres que participan de capacitación laboral acuden al CESFAM, Sedes Sociales, Ferias, Juntas de vecinos, Departamentos Municipales, Centros de la Mujer SernamEG. También escuchan radios o canales de TV locales. Todos ellos son lugares y medios que facilitan una difusión pertinente.*
- *El lugar es importante. Por ello, a la hora de seleccionar el lugar en donde se realizará la capacitación se deben tener presente las distancias, disponibilidad de medios de transporte y tiempos de desplazamiento. Tenga presente que las mujeres comparten la capacitación con un sinnúmero de otras actividades, responsabilidades y, frecuentemente, el cuidado de otras y otros. Considere también los riesgos que en determinadas zonas están presentes.*
- *El lenguaje es probablemente la más poderosa herramienta de comunicación. Comunique en materiales de difusión y convocatoria*

con imágenes y un lenguaje inclusivo, convocante, y que no refuerce estereotipos ni prejuicios androcéntricos y sexistas o de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica o clasista.

- *Por ejemplo, use: "se convocó a mucha gente" no use: "muchos fueron convocados"; Use: "quienes no cumplan los requisitos", no use: "Los que no cumplan los requisitos".*
- *El lenguaje que usamos a diario crea realidad. Un oficio no tiene género, es por eso que el nombre de un curso debe ser neutro. Sabemos que una mujer o un hombre pueden ejercer la carpintería, por eso el curso no es "Carpintero", es "Carpintería"; no es "Albañil", es "Albañilería"; no es "Gasfiter", es "Gasfitería, no es "Enfermera", es "Enfermería".*
- *En este caso, el lenguaje no sólo crea realidad, también amplía las posibilidades de empleo en oficios que dada su denominación podrían parecer exclusivos para hombres o mujeres.*

Utilizar gráficas donde:

Se reproduzcan situaciones de trabajo en las que haya mujeres dirigiendo personal de ambos sexos y/o en puestos de responsabilidad y prestigio.

Representar a mujeres trabajando fuera del hogar, especialmente y si es posible, en ocupaciones tradicionalmente masculinas.

Representar a hombres, si es posible, en ocupaciones tradicionalmente femeninas.



D. EJECUCIÓN

La capacitación con enfoque de género constituye un desafío relevante a abordar: Es garantía de calidad del proceso formativo pues este se enriquece con el trato igualitario e inclusivo que permite el despliegue de los talentos y la diversidad de todas y todos.

Esta etapa contempla la definición de la metodología, la estrategia didáctica y la transferencia del diseño y selección de las y los facilitadores.

Constituye el núcleo del proceso de capacitación y ocurre en el campo donde frecuentemente se desmontan o fortalecen prejuicios y estereotipos.

Códigos de conducta, lenguaje inclusivo y apropiado, materiales de apoyo libres de prejuicios, preparación de actividades de aprendizaje y metodologías pertinentes, preparación de facilitadores y facilitadoras, retroalimentación permanente y, sobre todo, el acceso de las mujeres a espacios y oficios que les han sido vedados son el mejor medio para contribuir a la igualdad de género y de oportunidades.

A través de la implementación de acciones sencillas se puede favorecer la toma de conciencia sobre la discriminación o las inequidades presentes en el mundo del trabajo.



D. EJECUCIÓN

- **Capacite a facilitadoras y facilitadores en el enfoque de género de manera que puedan comprender, liderar y responder adecuadamente a las inquietudes que surgen en los procesos formativos desde una mirada amplia y atenta al prejuicio manifiesto o tácito.**

- **Considere la presencia de facilitadoras en áreas donde habitualmente se desempeñan instructores o modelos masculinos: Construcción, Transporte, Minería, Tecnologías de la información, etc.**

- **Utilice estrategias y metodologías educativas que alienten la participación de todas y todos con independencia de su género, poniendo especial atención en que las mujeres en las prácticas de taller utilicen herramientas, maquinarias o equipamiento tradicionalmente usado por hombres.**

- **Favorezca espacios de aprendizaje no competitivos y colaborativos promoviendo el trabajo en grupos mixtos, evitando las interrupciones o deslegitimaciones de las intervenciones entre participantes y por parte de facilitadores/as.**

- **Asegúrese de que las actividades de aprendizaje estén diseñadas incluyendo ejemplos y contextos que sean relevantes para ambos géneros, haciendo uso de una comunicación oral, escrita y audiovisual que no sitúe a las personas en actividades estereotipadas en función de su sexo.**

- **Incluya actividades que promuevan la conciencia y discusión sobre la equidad de género, ayudando a las y los participantes a identificar y combatir las desigualdades de género que se manifiestan en el oficio.**

- Evite la transmisión de estereotipos de género en ejemplos, ejercicios o actividades que reproduzcan creencias tradicionales respecto a comportamientos, atributos y/o roles de género.

- Promueva el liderazgo femenino. La interacción en el aula permite a facilitadoras y facilitadores equilibrar los liderazgos y promover la participación de las mujeres, por ejemplo, en roles de decisión.

- Analice la construcción de estereotipos de género en el oficio a través de casos contextualizados a su actividad laboral.

- Evite el uso de adjetivos para calificar o devaluar lo femenino, lo masculino

o a las o los jóvenes con el uso de expresiones ofensivas para referirse a libertad sexual de las personas, infantilismos o frases peyorativas: "mi niña", "niñas", "nuestras mujeres", "mijita", u otros.

- Disponer de lugares donde cambiarse de ropa, en donde guardar los objetos personales o servicios higiénicos en buen estado y que garanticen la privacidad de las mujeres son aspectos relevantes.

- Destaque y ejemplifique ya sea el conocimiento, aportes o mejoras con los que mujeres que se desempeñan en el oficio han realizado.



E. EVALUACIÓN

El proceso evaluativo es tributario del proceso de formación, es decir, "mide", emite un "juicio" o precisa de una "evidencia" del desarrollo de determinadas competencias que resultan del proceso de capacitación.

Si un proceso de capacitación careció de consideraciones de género o estuvo marcado por prejuicios o estereotipos, en el proceso de evaluación y sus resultados también lo estarán. Eso se expresará en el diseño de las estrategias de evaluación, uso de herramientas o modalidades evaluativas y el análisis de los resultados de esta.

Las lógicas evaluativas convencionales de capacitación buscan comparar las habilidades que se desarrollan en el proceso formativo

con las prácticas y desempeños tradicionales. Por ejemplo, con competencias de sectores productivos u oficios donde las mujeres tienen tradicionalmente baja presencia (mecánica, electricidad, construcción, etc.), se les dificulta el acceso o a las que han estado escasamente vinculadas. Así, muchos resultados de los procesos evaluativos estarán en una u otra medida predeterminados. Por así decirlo, es muy difícil ganar una carrera donde algunos de los competidores partieron antes.

La anterior se resuelve a través de la práctica y la formación de mujeres en ámbitos a los que no han accedido o la han hecho en menor medida. Es por ello que, **desde el enfoque de género, la lógica evaluativa, dado que es el resultado de la capacitación, requiere necesariamente actualizarse, adaptarse y compensar los sesgos en los cuales pueda incurrir.**



E. EVALUACIÓN

- *Revise el diseño general del proceso de evaluación asegurándose que el lenguaje, los instrumentos que se utilicen y las actividades de evaluación consideradas no contengan sesgos o prejuicios fundados en el género.*

- *Los organismos capacitadores cuentan con experiencia que les permite identificar los ámbitos y especialidades técnicas en donde las mujeres experimentan mayores dificultades o déficit de desempeño. Sistematice ese conocimiento y considérelolo en el diseño del proceso evaluativo.*

- *Realice evaluaciones diagnósticas que permitan conocer y objetivar las condiciones de entrada de las mujeres al proceso de capacitación. Utilice ese aprendizaje e incorpore acciones*

compensatorias o de refuerzo para disminuir brechas de entrenamiento previo a los procesos evaluativos.

- *En todos los casos que las mujeres lo requieran, compense los diferenciales de entrenamiento a través de acciones de reforzamiento.*

- *Monitoree el avance del desarrollo de habilidades femeninas a través de evaluaciones de proceso que permitan conocer su estado de avance en el desarrollo de las competencias del oficio.*

- *Genere actividades de trabajo en equipos mixtos. Promueva el aprendizaje cooperativo, de manera que quienes cuentan con habilidades*

más desarrolladas entrenen a las otras y otros. Fomente el trabajo en equipo de manera que unas puedan aprender de las otras, mejorar a través del ensayo y el error y llegar al momento de la evaluación con la experiencia y la práctica requerida.

- *Prepare a las participantes para la evaluación. Muestre ejemplos de mujeres que se desempeñan en el oficio con éxito y despliegue de habilidad. En la medida de lo posible visiten empresas, realicen pasantías, utilicen metodologías que permitan ir acercándose progresivamente al momento de la evaluación.*

- *Utilice la evaluación basada en evidencias que, además de*

particularmente adecuada para los procesos de capacitación para el trabajo, permite prepararse para el proceso evaluativo a través de la iteración y la práctica continua, medio fundamental para compensar las diferencias de aprendizajes previos.

- *Las diferencias en las actitudes y la autoconfianza femenina para el aprendizaje de algunos oficios, se explica por la prevalencia de estereotipos de género. Sin embargo, la base de un buen desempeño es la práctica constante y el refuerzo positivo.*

- *Incremente el número de horas prácticas en el proceso de formación de las mujeres.*



F. INTERMEDIACIÓN

Tradicionalmente, las mujeres han participado en menor medida de la fuerza de trabajo y de algunos ámbitos productivos en particular. Para ellas, el acceso a información y al conocimiento del sector donde potencialmente se desempeñarán es fundamental. Aporta seguridad, motivación y reduce la incertidumbre.

Por lo general las mujeres tienen menos redes de contacto y apoyo para acceder al empleo. Las acciones de intermediación son herramienta clave para su acercamiento, conocimiento y preparación para la inserción laboral.

La intermediación busca apoyar la colocación laboral de las y los participantes de los procesos de capacitación, vinculando oferta y demanda de empleo, ofreciendo orientación e información. Su propósito fundamental es acercar a quienes buscan trabajo con quienes lo ofrecen.

Este mecanismo es de gran utilidad si se quiere motivar a través del ejemplo a las mujeres en su camino al empleo: casos de mujeres exitosas en distintos sectores productivos— particularmente aquellos masculinizados—, mujeres con cargos directivos, empresarias o emprendedoras, empresas de mujeres.

Existen múltiples modalidades, herramientas de intermediación y maneras de entenderla. Lo relevante es que corresponde a una acción que ocurre con posterioridad a la capacitación, durante ella y a lo largo de su proceso. Es decir, la intermediación adecuadamente diseñada es un mecanismo para el fomento de la equidad de género desde el inicio de la capacitación y hasta la inserción laboral de las mujeres pues contribuye en su preparación para el trabajo, su búsqueda, su acceso y su progreso en este.

F. INTERMEDIACIÓN

- *El primer paso en un viaje se da antes de empezarlo. Una mujer requiere evaluar sus expectativas, equilibrarlas y poner en la balanza los pros y los contras. Necesita conocer las exigencias que tendrá que cumplir, las condiciones asociadas al desempeño del oficio, sus remuneraciones y otros beneficios.*

Esta es información que las participantes deben conocer tempranamente. Intermediar es “disminuir brechas de información”.

- *Las competencias técnicas que ellas desarrollen serán un factor principal para acceder al trabajo, pero no el único. Requieren también desarrollar competencias transversales,*

capacidad de comunicarse, trabajar cooperativamente, pensar críticamente y actuar creativamente.

- *Se trata de habilidades que se entrenan y acompañan en el camino de búsqueda, acceso y progreso en el trabajo. El entrenamiento en estas competencias debe ser entendido como una herramienta de intermediación que los organismos capacitadores pueden abordar.*

- *Como en otras de las etapas del ciclo de capacitación, generar espacios de encuentro con empleadoras/es y trabajadoras/es que se desempeñan en distintos sectores productivos (a fin de conocer sus experiencias*

en el mundo del trabajo, es una fuente de información, motivación y refuerzo para las mujeres que se han capacitado y buscan emplearse.

- *Existen diversos mecanismos de intermediación laboral: bolsas de trabajo, observatorios laborales, beneficios para emprendedoras, incubadoras de microempresas.*
- *Conocerlas y usarlas es clave si se busca trabajo. Sin embargo, también es clave contar con redes de apoyo (institucionales, familiares o provistas a través de amistades).*
- *El cuidado de niñas y niños, de adultas o adultos a cargo y las responsabilidades familiares son*

aspectos que deben ser abordados realistamente.

Los organismos capacitadores pueden aportar esta información o derivar a las mujeres a las instituciones donde pueden encontrarla.

- *Considere acciones de intermediación a lo largo del proceso de capacitación que permita un acercamiento paulatino de las mujeres al proceso de búsqueda e inserción laboral. Por ejemplo: dónde y cómo buscar empleo, a qué redes de apoyo recurrir, ejemplos de mujeres exitosas en su trabajo, preparación para enfrentar una entrevista, etc.*



Fuentes de consulta sugeridas

Guía de lenguaje inclusivo de género:
<https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero.pdf>

Ley N° 21369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Indicadores de género – INE:
<https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>

Encuesta Nacional de Empleo - INE
<https://www.ine.gob.cl/ine-educa/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo>

Guía de Enfoque de Género en la Edificación Pública
https://arquitectura.mop.gob.cl/documentaciontecnica/Documents/Guia_de_Enfoque_de_Genero_en_la_Edificacion_Publica.pdf

Indicadores de género y metodologías INE
<https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>

Bolsa Nacional de Empleo <https://www.bne.cl/>

Ferías Laborales Sence <https://sence.gob.cl/personas/ferias-laborales-Sence>

OMIL <https://sence.gob.cl/personas/omil>

Plataformas laborales Sence <https://sence.gob.cl/personas/plataformas-laborales>

Observatorio nacional de demandas laborales
<https://www.observatorionacional.cl/>

Termómetro Laboral Nacional Sence
<https://www.observatorionacional.cl/publicaciones/3201>

Catálogo Nacional de Planes Formativos – Sence
<https://sistemas.sence.cl/sipfor/Planes/Catalogo.aspx>

Catálogo de perfiles laborales – Chile Valora;
<https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesList.html?limpiarFiltros>

Marco de Cualificaciones – MINEDUC
<https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/>

Palabras finales

El Informe Global de Brecha de Género 2023 afirma que, al ritmo actual de progreso, América Latina y el Caribe tardará 53 años en alcanzar la plena paridad de género y que, la evolución positiva de las brechas de género en el mercado laboral mundial, deberá hacerse cargo de tres de ellas:

- a) sesgo persistente en la representación de las mujeres en la fuerza laboral y el liderazgo en todas las industrias;
- b) las brechas de género en los mercados laborales del futuro;
- y c) las brechas de género en las habilidades del futuro.

Hemos avanzado y mucho. Sin embargo, y pese al crecimiento de la participación en el mundo del trabajo y de sus niveles educativos, las mujeres continúan siendo afectadas por discriminaciones y sobre exigencias que limitan su acceso al empleo y al desarrollo personal y profesional.

La diferenciación por género condiciona la elección y los lugares “reservados” a hombres y mujeres en lo personal, laboral y profesional y determina la división sexual del trabajo y la segmentación profesional.

El sistema de capacitación y empleo en Chile, que diseñan y ejecutan, deben abordar las dificultades, retos y desafíos presentes en los procesos de capacitación y en el acceso al trabajo que experimentan miles de mujeres en el país. Se trata de una urgencia por justicia, un imperativo ético, un requisito para la igualdad de género y la independencia económica de las mujeres. Y un factor determinante para la convivencia democrática.

**Subunidad de Transversalización de Género - Sence
Santiago, octubre de 2023**



Bibliografía

Bucheli, M. (2005). Las políticas activas de mercado de trabajo: un panorama internacional de experiencias y evaluaciones. Montevideo: CEPAL.

CNED. (Octubre de 2023). Informe Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial. Obtenido de Consejo Nacional de Educación: <https://www.cned.cl/noticia/informe-global-de-brecha-de-genero-2023-del-foro-economico-mundial>

Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V., & Doray, P. (2015). Educational systems and gender segregation in education: A three-country comparison of Germany, Norway and Canada. Montreal: Université du Québec.

INE. (2023). Boletín estadístico: empleo trimestral. Santiago: INE.

INE. (2023). Género y mercado laboral en Chile. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.

INE/ENE. (2021). Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Santiago: INE.

Lamas, M. (2000). Escuela Nacional de Antropología e Historia México Ley 19.518. (2014). Ley 19518. Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo .

MINEDUC (2015) Educación para la Igualdad de Género Plan 2015-2018

MINEDUC. (2015). Ministerio de Educación Media Técnico Profesional. Obtenido de <https://www.tecnico-profesional.mineduc.cl/secretaria-tecnico-profesional/historia/>

MINEDUC. (2016). Política Nacional de Formación Técnico Profesional. Santiago de Chile: MINEDUC.

MINEDUC. (2020). Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional. Santiago de Chile: MINEDUC.

MINEDUC-Unesco. (2018). Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional. Santiago de Chile: MINEDUC.

Ministerio de Desarrollo Social. (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN): Síntesis de resultados Trabajo. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social.

Ministerio de la mujer y la equidad de género. (2018). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030. Santiago: Ministerio de la mujer y la equidad de género.

Muñoz R., C. (2017). Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza. Santiago: CEPAL.

Niemeyer, B., & Colley, H. (2015). Why do we need (another) special issue on gender and VET? Journal of Vocational Education & Training, 1-10. Obtenido de http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/23194/1/JVET_Niemeyer_Colley_editorial_on_gender.pdf

OCDE. (2021). Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado. París: OCDE .

OEI MINEDUC Equidad de Género para Educación Media Técnico Profesional. Santiago, 2020.

ONU. (2015). Objetivos de desarrollo sostenible. Washington: ONU. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Sevilla, P., Sepúlveda, L. S., & Valdebenito, M. J. (2019). Producción de diferencias de género en la educación media técnico profesional. Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, 1-17.

Tabassum, N., & Shankar Nayak, B. (2021). Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective. IIM Kozhikode Society & Management Review, 192-208.

UNESCO. (2014). Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. París: UNESCO. Obtenido de https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf

Valdebenito, M. J. (2021). Estado del Arte de la Educación media Técnico Profesional en Latinoamérica 2016 - 2020. Buenos Aires: Unesco.

Yaksic, M., & Lasarte, C. (2000). Guía para transversalizar la perspectiva de género en la oferta educativa de la Fundación INFOCAL. San José de Costa Rica : INA/Programa FORMUJER.



Guía práctica para organismos proveedores de capacitación (OTEC) para integrar el enfoque de género en las distintas etapas que forman parte del proceso de capacitación

Documento elaborado por la
Subunidad de Transversalización de Género
Subdirección Nacional de Sence

Contenidos y edición:

María Angelica Garrido Araneda,
Natalia Noemí Rojas González

Diseño y Diagramación:

Maximiliano Pilar Naturali Contreras,
Unidad de Comunicaciones Sence

Guía en formato digital. Se autoriza su
reproducción total o parcial, indicando la fuente.

Primera edición, octubre 2023
Servicio Nacional de Capacitación
Teatinos 370, Santiago

