

GUIA DE TRABAJO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO –CENTROS EDUCATIVOS



ASOCIACION DE EDUCACIÓN POPULAR "CIAZO"

Escuelas con Enfoque de Género

Una Guía para
acercarnos a la práctica

Guía de trabajo para la Transversalización del Enfoque de Género: Para acercarnos a la práctica.

Proyecto:

“Mejorar las condiciones de vida de las mujeres mediante el fortalecimiento de las políticas de equidad de género en instituciones públicas y privadas en dos países centroamericanos; Nicaragua y el Salvador” SUBV/COOP/DESA/0080/2012.

FINANCIAMIENTO:

Educación Sin Fronteras y La Diputación Foral de Bizkaia

ELABORACION:

Consultoría: Marden Nóchez

REVISION FINAL:

Asociación de Educación Popular CIAZO/ Verónica Majano

Colectivo CEAAL El Salvador

Enero del 2015.

Tabla de Contenidos

| Módulos | Contenido | Pag. |
|---|---|------|
| 1- Teoría de Género | Sexo y género como categoría de análisis | 6 |
| | Estereotipos y su clasificación | 11 |
| | División sexual del trabajo | 15 |
| | Mecanismos institucionales para la igualdad de Género | 19 |
| | Políticas de acción positiva | 21 |
| 2- El Mapa de las Desigualdades | Sexismo en la educación | 23 |
| | Currículo explícito y currículo oculto | 24 |
| | Acciones para eliminar el sexismo en la educación | 25 |
| | Modelo de educación no sexista | 27 |
| 3- Género en la comunicación y el lenguaje | Androcentrismo en el lenguaje | 33 |
| | Lenguaje sexista | 34 |
| | Inclusividad en el lenguaje | 37 |
| | Comunicación asertiva | 40 |
| 4. Relaciones de poder y violencia de género | Tipos de Violencia | 43 |
| | Ciclo de la Violencia | 45 |
| | Acoso, agresión y violación sexual | 47 |
| | Protocolo de actuación | 49 |
| 5. Género y cultura de paz | Autoridad y autoritarismo | 52 |
| | Relación entre cultura de paz y equidad de género | 53 |
| | Masculinidad y educación emocional | 56 |
| | Etapas básicas para la transformación del conflicto | 60 |
| | Prácticas restaurativas | 63 |
| 6- Roles de la comunidad educativa para la transversalización del género | Relación entre comunidad educativa y organización democrática de la escuela | 68 |
| | Equipo motor de la transversalización de género | 69 |
| | Rol de la Comunidad Educativa en la transversalización de género | 71 |
| Referencias Bibliográficas | | 76 |

Introducción

Ha pasado el tiempo y las jornadas presenciales del “Diplomado fortalecimiento y aplicación del enfoque de género en instituciones públicas y privadas” culminaron exitosamente.

Queda ahora preparar la compilación de las temáticas desarrolladas en el diplomado y, finalmente y lo más relevante, los compromisos y aplicabilidad, en las instituciones respectivas, de lo aprendido.

El “Diplomado fortalecimiento y aplicación del enfoque de género en instituciones públicas y privadas” ejecutado por La Asociación de Educación Popular “CIAZO” con la colaboración del Consejo de Educación Popular de América Latina y El Caribe CEAAL-El Salvador, con el auspicio de Educación Sin Frontera, la Diputación Foral de Bizkaia y acreditado por la Universidad de El Salvador.

El objetivo del diplomado era: Promover la reflexión, individual y colectiva, del personal de instituciones públicas y privadas, facilitando la adquisición de conocimientos y habilidades para lograr la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

En cada jornada se desarrollaron actividades utilizando metodologías participativas como presentaciones teóricas con dinámicas grupales, espacios de reflexión individual y colectiva, en función de los objetivos a lograr, preguntas generadoras, juegos de roles, análisis de datos estadísticos y análisis de extractos de normativas nacionales e internacionales, las cuales se complementaron con tutorías a distancia.

Ahora queda el trabajo pesado, sumergirse en los textos para recopilarlos, resumirlos y darles un tratamiento didáctico. Lo demás, las convivencias, los lazos afectivos que se crearon, los descubrimientos queda en cada participante del diplomado, en cada momento de sus vidas; eso quedó encarnado en sus espíritus; esas vivencias nunca se podrán olvidar.

La esperanza es que todas las personas, que participaron en el diplomado, apliquen lo aprendido, como herramientas para actuar en sus instituciones de trabajo, en las comunidades de intervención, en nuestras vidas personales, para perseguir la utopía.

Si todos los esfuerzos realizados sólo se utilizaran para justificar los recursos invertidos y se quedaran encerrados en los recuerdos, como anécdotas intrascendentes mejor hubiéramos utilizado esos recursos para reforestar los pocos bosques que nos quedan.

Ahora, queda sacarle el jugo a lo aprendido, dejar actuar nuestras conciencias para darle vida, hacerlo actuar en el presente para garantizar nuestros futuros.

Sexo y género como categoría de análisis

Módulo

1

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Analizar el sexo y el género como categoría de análisis
- Distinguir Estereotipos y su clasificación
- Analizar la división sexual del trabajo
- Determinar los mecanismos institucionales para la igualdad
- Analizar las políticas de acción positiva

Contenidos

- Sexo y Género como Categoría de Análisis
- Estereotipos y su Clasificación
- División Sexual del Trabajo
- Mecanismos Institucionales para la Igualdad
- Políticas de Acción Positiva

Tema 1: Sexo y Género como Categoría de Análisis

Género es un término estrictamente gramatical hablar de personas del género masculino y femenino, en el sentido del sexo masculino o femenino, es una equivocación.

A través del tiempo, las gentes han hecho alusiones figurativas, mediante el empleo de términos gramaticales, para evocar rasgos del carácter o de la sexualidad. Más recientemente se ha comenzado a emplear el "género" como forma de referirse a la organización social de las relaciones entre sexos.



Lea los párrafos y determine:

Por qué el vocablo "género" no es adecuado para designar la sexualidad de las personas.

El Arco y la Flecha

Un hombre presumía diciendo: Mi arco es tan bueno que no necesita flecha

Otro afirmaba: - Mi flecha es tan buena que no necesita arco

El hábil arquero Yi los oyó y les dijo:

-Sin arco, ¿cómo puedes disparar la flecha? y sin flecha, ¿Cómo puedes dar en el blanco?



Lea el texto "El Arco y la Flecha" y responda:

¿A qué se refiere ese texto?

¿Cuál es el mensaje?

La teoría, para poder considerarse valiosa, debe iluminar y acompañar a la práctica; es decir debe aplicarse a la realidad; pero caminaríamos a ciegas sin una teoría que nos ilumine el sendero.

Una especie de Arco y Flecha, teoría y práctica; ambas son necesarias para alcanzar, exitosamente, los objetivos propuestos. Así que... preparémonos para un poco de teoría.

¿Qué entenderemos por Género

Género es un término gramatical que especifica la clase a la que pertenece un sustantivo o un pronombre por el hecho de concordar una forma: masculino, femenino y neutro.

En el lenguaje común hablamos de "la" escoba (femenino) o "el" foco (masculino). Es decir, asignamos arbitrariamente el género masculino o femenino a las cosas.



Género y sexo en el lenguaje común eran intercambiables, eran usados casi indistintamente, hasta que se creó una nueva definición de género:

Sistema de roles culturales, socialmente contruidos, atribuidos a los hombres y mujeres, que afectan las relaciones personales, el acceso y control de los recursos y el poder de tomar decisiones

Una manera sencilla de definir sexo sería:

Rasgo biológico que distingue entre machos y hembras en lo relativo a sus papeles reproductivos



Tarea:

Leído el texto anterior determine:

- ¿Cuál sería la diferencia entre sexo y género?
- Elabores una matriz con las semejanzas y diferencias entre “sexo” y “género”.

Lea los párrafos que se presentan a continuación y...

- Elabore una lista de categorías de análisis para ventilar el enfoque de género.
- Determine la importancia de enfocar el género desde varias categorías de análisis.

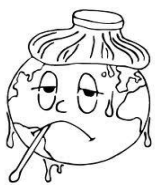
Para desarrollar procesos de análisis sobre el enfoque de género, deberíamos interesarnos en la historia de las mujeres pero no referirnos sólo a las mujeres; del mismo modo que un historiador de las clases sociales no puede centrarse sólo en el estrato campesino.

La idea sería comprender el significado de los sexos, de los grupos de género, en el proceso histórico; evidenciar el alcance de los roles sexuales y del simbolismo sexual en las diferentes culturas y periodos, para encontrar qué significado tuvieron y cómo funcionaron para mantener el orden social o para promover su cambio.

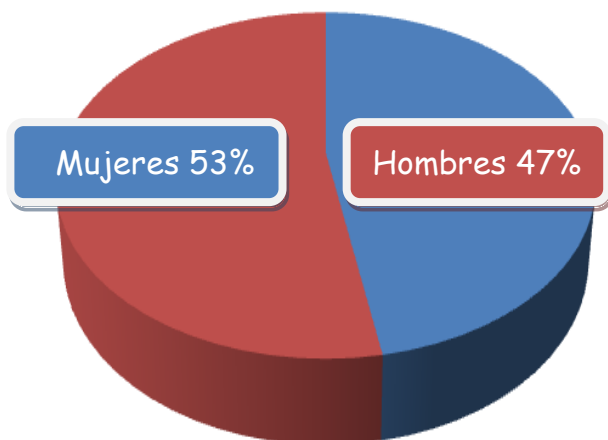
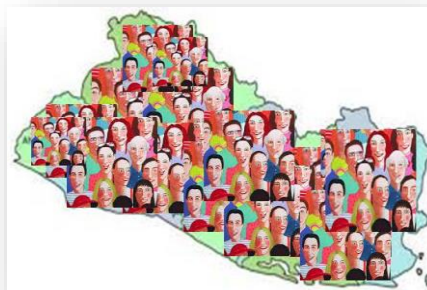


El análisis debería incluir el contexto, el significado y naturaleza de la opresión y la comprensión de que las desigualdades del poder: causalidad económica; las construcciones culturales, la creación social de ideas sobre los roles para mujeres y hombres; los orígenes del patriarcado; género en la comunicación y el lenguaje; etc.

Otra categoría de análisis importante es tomarles el pulso a los principales indicadores sociales y económicos actuales.



... ¿qué les parece si echamos un vistazo a la situación de hombres y mujeres en El Salvador?



En el 2012 la población salvadoreña alcanzaba un total de 6,249.262 habitantes.

Al disgregar el total por sexo, Las mujeres representan el 52.8% de la población total del país y los hombres el 47.2%.

Es decir más de la mitad de la población salvadoreña son mujeres; en otras palabras, las mujeres constituyen la mayoría en el pulgarcito de América.

En cuanto a la condición de pobreza... más de la mitad son mujeres. En pobreza extrema, el 52.6%; y en pobreza relativa el 53.5%

La propiedad de la tierra, las tasas de analfabetismo, los niveles salariales, entre otros, siguen siendo desfavorables y más injusta para las mujeres en comparación con los hombres.

La Tasa de Analfabetismo indica un 15% en las mujeres y sólo 10.2 en los hombres.

El porcentaje de productores/as agrícolas con propiedad de tierra; 85% son hombres y sólo el 14% corresponde a las mujeres.



El Porcentaje en las responsabilidades domésticas atribuye el 98% a las mujeres, dejando sólo el 2% a los hombres.

Referido a los salarios, los hombres recibían \$ 291.67 y las mujeres \$ 244.23.



La participación de las mujeres en el mercado laboral presenta significativas diferencias respecto a los hombres. Persiste la tendencia que las mujeres encuentran oportunidades laborales en el sector terciario (comercio) y en el informal de la economía, en contraste con

los hombres que se ocupan predominantemente dentro del sector formal de la industria y la agricultura.

Esta segmentación ocupacional que genera una participación desigual de mujeres y hombres en el sector productivo de la economía, está determinada por condicionantes de género relacionados con la división sexual del trabajo.



Tarea:

a. Responda en forma individual las interrogantes siguientes: Según los indicadores planteados ¿Qué sector poblacional es el más afectado en forma negativa? ¿Cuáles serían las causas de esos desequilibrios?

b. Discuta en pequeños grupos las respuestas y diseñen creativamente su socialización.

c. Expongan en plenaria las respuestas grupales.

d. La facilitación resume y complementa los resultados de la plenaria.

¿Qué nos dicen los indicadores socioeconómicos salvadoreños?

Sin lugar a dudas señalan el abismo que separa a la mujer y al hombre salvadoreños; acreditado el uno en el poder y los privilegios; sumida, la otra, en la discriminación y la invisibilización.

Así pues, se pueden detectar, en los indicadores, dos mundos en El Salvador: uno el mundo privilegiado de los hombres y el invisibilizado de las mujeres.

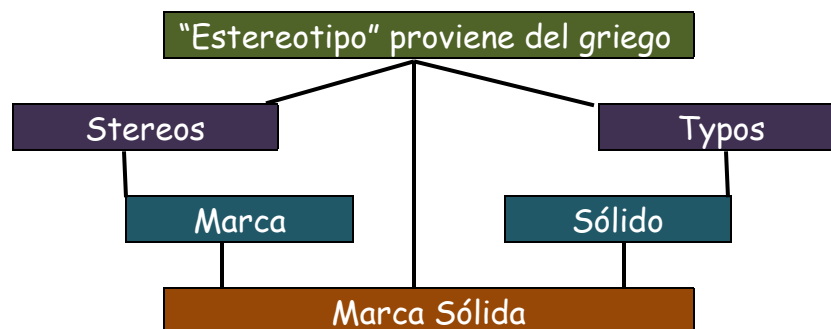


Tarea:

Elaborar un horario de actividades realizadas por un hombre y una mujer del mismo grupo familiar para responder las siguientes interrogantes

- ¿Qué diferencias se encuentran en el horario de la mujer y el del hombre?
- ¿En qué momento y/o actividades reciben colaboración?
- ¿Ambos cuentan con tiempo para el descanso?
- ¿Qué relación se puede encontrar entre este ejercicio y la “división sexual del trabajo”?

Tema 2: Estereotipos y su Clasificación



La palabra estereotipo procede de las palabras griegas stereos ('sólido') y typos ('marca'); es decir, el estereotipo es una especie de marca fuerte que se le tribuye a las personas.

Los Estereotipos consisten en una imagen elaborada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado grupo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.



Un estereotipo es una opinión ya hecha que se fija en la mente como un molde o cliché. Es un juicio de valor que se impone a un grupo de personas y acaba por creerse como cierto.



Los estereotipos de género dan una idea simplificada y generalizada de los roles de hombres y mujeres, tanto doméstica como socialmente. Se pueden aprender en el hogar, la escuela y los medios de comunicación.




Definir a los hombres y mujeres a través de estereotipos puede afectar su forma en que viven, trabajan y se relacionan. La forma en que una persona ajusta en estos estereotipos puede afectar su autoestima.



Los estereotipos están a nuestro alrededor; los aprendemos desde muy jóvenes en formas sutiles; por ejemplo, los niños y las niñas tienen que actuar de forma diferente y estas expectativas pueden persistir durante toda la vida. Por lo tanto es importante no someter a las niñas y niños a los estereotipos, incluyendo los basados en el género, raza, nacionalidad, capacidad y orientación sexual.





Algunas Características de los Estereotipos:

-  Suele comparar a un grupo con otro; resultando, muchas veces, despreciativo y/o ofensivo para uno de los grupos.
-  Generalmente se basa en conductas caducas que se transmiten de generación en generación y contribuyen a continuar las relaciones de poder de un grupo sobre el otro.

-  No tiene en cuenta las individualidades y la diversidad, generaliza a todas las personas de ese grupo por igual.
-  Es subjetivo, no se basa en hechos reales ni demostrables científicamente.
-  Son juicios de valor que nos hacen tener expectativas sobre las personas antes incluso de conocerlas.

¿Qué podemos hacer?

Podríamos adoptar y aplicar una variedad de estrategias y métodos para mostrar a los niños y las niñas cómo mirar más allá de estas ideas estrechas. Veamos algunas:

-  Auto observación. Los niños y las niñas observan el lenguaje y comportamiento de las personas adultas. Controla la forma en la que usan el lenguaje. Maestros y maestras deberíamos utilizar el lenguaje inclusivo.
-  Reconocer las habilidades igualitariamente. Las y los docentes deberíamos elogiar al estudiantado de ambos sexos, igualmente para los mismos tipos de comportamientos y actividades.
-  Igualdad de actividades. Una manera en la que las niñas y niños pueden aprender los estereotipos es en los recreos. Deberíamos asegurarnos de que participen de igual manera en actividades tradicionalmente asociadas a un género u otro.
-  Modelos a imitar. Los niños y las niñas aprenden los estereotipos no sólo de sus educadores, sino también de los libros que leen. De ahí la importancia de facilitarles lecturas que abordan los estereotipos presentando personajes en papeles no tradicionales.

Clasificación de los estereotipos

| | | |
|-----------------------------------|------------------------|---|
| Clasificación de los Estereotipos | Étnicos | Es lo que caracteriza las diferentes culturas y razas "los indígenas son feos" "las blancas son las más bonitas". |
| | de Género | Se refieren a las personas por su género: las mujeres son débiles y los hombres, fuertes. |
| | de Edad | Se refieren a las personas por su edad cronológica: los viejos no sirven para nada |
| | Nivel Socio económicos | Se refieren a las personas por su estatus social y económico: los pobres son haraganes |
| | Cultural | Se refieren a las personas por su nivel cultural: los estudiosos son aburridos |

Una Historia Especial

Son dos ranas A y B, que viven juntas. La A trabaja como docente en la escuela y B trabaja atendiendo clientes en un almacén. A la A no le gusta el trabajo de B, pero no se queja mucho debido a los ingresos extras que obtienen.

Un día planean qué hacer. La B desea salir con sus amistades y divertirse. A prefiere ir al mercado y comprar los alimentos para la semana. Discuten y finalmente, B cede y ambas van juntas al mercado.



En el camino, presencian una riña. B desea intervenir y detener la pelea, pero A le dice que no se meta. B cede. Cuando terminan sus compras les queda poco dinero. La Rana A recuerda que deben conseguir regalos y

sugiere que usen el dinero para esto. B está molesta porque hubiera preferido usar el dinero para comprar una revista, pero termina cediendo.

De regreso, una enorme águila las ataca. Las ranas piensan en escapar. B tiene rabia y A siente miedo. De alguna manera, logran llegar a casa y cierran la puerta. El águila toca la puerta. A se esconde y B decide abrir la puerta y enfrentar al águila.



Tarea:

Responder ¿Cuál de las ranas es macho y cuál es hembra y por qué?

Tema 3: División Sexual del Trabajo

Podemos decir que el trabajo es el *conjunto de tareas que se realizan para recibir remuneración o para satisfacer las necesidades humanas*.

La división sexual del trabajo es uno de los pilares básicos del sistema patriarcal para subordinar a las mujeres. Ellas han trabajado siempre, sus esfuerzos han sido fundamentales para el desarrollo de los pueblos. Sin embargo, esta aportación, frecuentemente, permanece invisible para la sociedad.

En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo, que responde a fenómenos sociales y culturales y que suponen una distinta valoración social, económica y simbólica. A la *distribución del trabajo, entre hombres y mujeres, se llama división sexual del trabajo*.

Se ha diferenciado las actividades para unas y otros, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo a las mujeres el ámbito doméstico, considerado como *reproductivo* y, a los hombres el ámbito público, considerando como *productivo*.



La división sexual del trabajo no corresponde *a una condición natural; es resultado de las formas de organización social y el reparto genérico del mundo: público (para los hombres) y privado (para las mujeres).*

El ámbito reproductivo o privado abarca tareas relacionadas con la familia y las del hogar (lavar, planchar, cocinar, cuidar a las y los hijos pequeños, etc.). Es rutinario, monótono, no remunerado, sin vacaciones, seguro médico, jubilación ni vacaciones. Es invisible. Este trabajo se oculta porque visibilizarlo generaría la necesidad de buscar soluciones a la desigualdad que padecen las mujeres.



El trabajo del ámbito productivo o público, abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Espacio adjudicado, por y para los hombres. Tiene que ver con las actividades productivas y mercantiles en las que se ejerce el poder y es remunerado. Es visible.



Ningún trabajo, en sí mismo, entraña más valor que otro; tampoco posee características que lo adjudique exclusivamente a un solo sexo. Pero la confusión entre sexo y género ha llevado a construir una noción en la que los trabajos aparecen etiquetados como *femeninos* o *masculinos*.

Veamos el siguiente esquema comparativo en los roles productivo, reproductivo y comunitario.

Rol Reproductivo

Comprende las actividades que se llevan a cabo en el hogar/Trabajo doméstico.

| Mujeres | Hombres |
|---|---|
| Cuidan, educan y alimentan la familia; preparan alimentos, se encargan de la higiene y administración del hogar, etc. | Suelen no tener responsabilidades sistemáticas, colaboran puntualmente en tareas domésticas relacionadas con reparaciones de la casa. |

Rol Productivo

Abarca actividades de generación de bienes y servicios/Trabajo remunerado

| Mujeres | Hombres |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Reciben bajos salarios, actividades de servicio, en pequeñas empresas y con menores derechos laborales. - En zonas rurales, la labor productiva de la mujer se confunde con la subsistencia y el trabajo doméstico. | <ul style="list-style-type: none"> - Generalmente percibidos como los proveedores principales, incluso si están desempleados. - Tienen mejor acceso a empleo formal y salario. - Se organizan, generalmente, alrededor de su rol como trabajadores (gremios) |

Rol Comunitario

Incluye las actividades tendentes al desarrollo de la comunidad.

| Mujeres | Hombres |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Se involucran por las carencias de bienes y servicios (agua potable, energía eléctrica, etc.) que necesitan para lavar, cocinar , etc. - Se involucran con organizaciones que trabajan en salud, viviendas, etc. - Tienden a ser implicadas, en trabajo voluntario, en la provisión y mantenimiento de servicios básicos. | <ul style="list-style-type: none"> - Tienden a participar más activamente en luchas por carreteras, tierras, créditos y semillas para las cooperativas y asociaciones de productores. |

Rol Político

Abarca las actividades asociativas y organizativas formales.

| Mujeres | Hombres |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Tendencia a participar en niveles de base y ser relegadas en tareas “femeninas”. -Votantes y electoras. | <ul style="list-style-type: none"> - Tendencia a ser líderes y a participar en instancias de toma de decisiones importantes. - Votantes y elegidos. |

¿Cómo afecta la división sexual del trabajo?

La división sexual del trabajo ha obstaculizado históricamente el acceso de las mujeres a los recursos y riquezas en condiciones de igualdad con los varones. Las desigualdades afectan el acceso, inserción y continuación de las mujeres en el mercado laboral, así como a los salarios y origina la feminización de la pobreza.

¿Qué podemos hacer?

La relación entre trabajo y tiempo es fundamental a la hora de comprender el reparto de los trabajos productivo y reproductivo entre mujeres y hombres.

Para lograr un cambio real, es preciso avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en el reparto de responsabilidades, en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; aumentar los servicios de atención a la dependencia; etc.

Es imprescindible lograr un cambio de las pautas socioculturales que definen la relación entre trabajo y tiempo. Y, aún más, transformar el actual binomio hegemónico tiempo-dinero que traslada la lógica del beneficio empresarial y que cuantifica el tiempo en horas y las horas en dinero, al resto de ámbitos de la vida cotidiana.



Tarea:

Determinar cómo afecta a las mujeres la división sexual del trabajo.

Visualizar algunas propuestas para reducir o eliminar el impacto de la división sexual del trabajo.

Tema 4: Mecanismos Institucionales para la Igualdad de Género



El concepto "Igualdad de Oportunidades" se refiere a la capacidad legal, social y política de mujeres y hombres para acceder y administrar recursos de todo tipo, en condiciones igualitarias. Es usado para referirse a que mujeres y hombres tienen **iguales oportunidades** para desarrollar determinadas actividades o para disfrutar de los bienes y servicios.

Las políticas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tratan sobre todo de proporcionar a las mujeres, herramientas, legales, educativas o de otro tipo, para que modifiquen su situación de discriminación.

La diferencia entre "igualdad de oportunidades" e "igualdad de resultados" es importante porque para conseguir que mujeres y hombres disfruten en condiciones iguales de los bienes, oportunidades, recursos y recompensas valorados por la sociedad, por lo que deben aplicarse acciones orientadas a eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones.

Debido a las desigualdades existentes, dar un trato igualitario a mujeres y hombres no es suficiente para lograr metas igualitarias; al contrario, un tratamiento igual en un contexto de desigualdad puede contribuir a perpetuar la falta de igualdad original.



La mayoría las mujeres no ha podido hacer uso de estas oportunidades y la desigualdad se ha mantenido. El acceso no ha significado terminar con la discriminación. Hacen falta otras formas de intervención orientadas a remover los obstáculos reales para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones.


Una manera efectiva de buscar y encontrar la igualdad de oportunidades y resultados es aplicando la Transversalización o mainstreaming del enfoque de género.


El mainstreaming de género es la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad y equidad de género se incorpore en todas las políticas a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados institucionalmente.


El mainstreaming de género implica:

- a) La equidad de género como meta.
- b) Cambios funcionales y estructurales: reorganización, mejora total. Desarrollo y evaluación de los procesos de toma de decisiones políticas.
- c) Nuevas maneras de idear y enfocar las políticas, cambios en la cultura organizativa institucional y técnicos conceptuales y analíticas basadas en el análisis de género.
- d) Involucrar a los "actores ordinarios" de las "políticas ordinarias" el proceso de elaboración de las políticas se reorganizan de forma que sus actores ordinarios sepan como incorporar una perspectiva de género.

La estrategia de mainstreaming de género se refiere de voluntad política, compromiso por parte de la dirección y recursos institucionales, para caminar hacia la equidad de género. Para transversalizar el género" hay que operar simultáneamente, en los tres niveles de la dinámica de una institución:

 **El nivel sustancial**, referido a las políticas y objetivos institucionales, determina los contenidos de las intervenciones específicas de las instituciones públicas.

 **El nivel estructural**, relacionado con los procedimientos y mecanismos que rigen la vida institucional, involucra la estructura organizativa, normativas y directrices, entrenamiento del personal, criterios de contratación y demás mecanismos.

 **El nivel cultural**, relativo a los valores asumidos por la institución y las actitudes de sus integrantes en cuanto a la desigualdad de género.

Transversalizar el enfoque de género implica un cambio en los métodos de trabajo, en todas las áreas y en todos los niveles. Si bien la integración del enfoque de género es una estrategia para lograr la equidad de género no sustituye a las políticas destinadas a las mujeres, sino que las complementa.



Tarea:

Explicar por qué dar un trato igualitario a mujeres y hombres no es suficiente para lograr metas igualitarias

Tema 5: Políticas de Acción Positiva



Como una reacción ante la inequidad de género surgen las políticas de acción positiva que, son aquellas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes.

En la discriminación de género, las políticas de acción positiva tienden a eliminar las desigualdades que históricamente sufren las mujeres como consecuencia de los roles y estereotipos que la sociedad les impone y conseguir una participación equilibrada. Las políticas de acción positiva se legitiman, no en función de la persona beneficiaria, sino por su pertenencia a un colectivo discriminado, en este caso las mujeres.



Cuando dos grupos compiten por un mismo bien pero existe entre ellos una diferencia importante en cuanto al acceso a los recursos, el tiempo disponible, el control de la propiedad, por mencionar algunos, el grupo más fuerte ganará inevitablemente.

Por eso, si no queremos continuar reproduciendo la desigualdad, aunque nuestro discurso no hable de otra cosa que de igualdad, para lograr una política efectiva se nos aparecen dos vías complementarias: ampliar espacios de poder en todos los frentes para el grupo implicado así como tratar de garantizar la igualdad en los resultados, que es lo específico de las políticas positivas.

Los estereotipos y clases de estereotipos

Módulo

2

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Definir Comunicación y Lenguaje y determinar su relación con el enfoque de género.
- Analizar como el lenguaje puede invisibilizar a las mujeres desde en androcentrismo y la ginopia.
- Determinar los aportes de la comunicación asertiva en el enfoque de género.

Contenidos

- Sexismo en la Educación
- Currículo Explícito y currículo Oculto
- Acciones para Eliminar el Sexismo en la Educación
- Modelo de Educación No Sexista

Tema 1: Sexismo en la Educación

El término "sexismo" se utiliza para designar actitudes que introducen la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben los individuos sobre la base de la diferenciación de sexo.

Es una actitud caracterizada por el menosprecio y desvalorización de las mujeres, manifestado en expresiones como "Las mujeres son el sexo débil". Dota de diferentes valores, capacidades, normas, roles a mujeres y hombres, otorgando mayor valor a lo relacionado con los hombres.

Buena parte del sexismo no se manifiesta de manera explícita; las personas lo llevamos incorporado de manera oculta en nuestra cultura, creencias, valores; en nuestra visión del mundo, reproduciéndolo casi automáticamente en nuestras relaciones cotidianas.

En los espacios educativos, el sexismo se reproduce y legitima por medio de papeles, funciones, características y cualidades que establecen una relación desigual entre niñas y niños, mujeres y hombres; son los denominados estereotipos sexistas.



Asimismo, el sexismo aporta consecuencias negativas para hombres y mujeres, porque limita sus posibilidades como personas y les niega determinados comportamientos: "*los varones no lloran*" o "*las señoritas no deben hablar así*", indicando que los individuos deben adoptar comportamientos específicos y diferenciados por el hecho de ser niños o niñas.



Se habla y se escribe siempre en masculino con valor genérico; la utilización del masculino es mucho más frecuente al utilizar el plural. Los plurales masculinos se aplican a hombres y mujeres conjuntamente, cualquiera que sea el número de ellos y de ellas.

Así, los hombres comprenden a las mujeres, los profesores comprenden a las profesoras, los padres comprenden a las madres, etc. En la expresión "En la escuela hay 15 profesores y 100 alumnos" podemos pensar que el profesorado está compuesto exclusivamente de hombres o de ambos sexos. Pero en la oración "En la escuela hay 15 profesoras y 100 alumnas", no duda de que todo el personal docente está integrado por mujeres.

Generalmente, hay una presencia exagerada del masculino y por consiguiente una sistemática ocultación del femenino en libros de texto, periódicos, cuentos, gramáticas y diccionarios. Es por eso que la palabra "hombre" suele considerarse como sinónimo de "humano".



Tarea:

Escriba expresiones que ejemplifiquen las manifestaciones del sexismo en el lenguaje utilizado en escuelas y colegios.

Tema 2: Currículo Explícito y Currículo Oculto

EL CURRÍCULUM EXPLÍCITO

Es el *conjunto de contenidos y procedimientos que conforman las actividades educativas de las diferentes áreas curriculares*: asignaturas, planificaciones, controles, exámenes, actividades lectivas y extra escolares; libros de texto, carteles, afiches, murales, guías educativas, etc. En otras palabras, lo que está normado por el Ministerio de Educación.

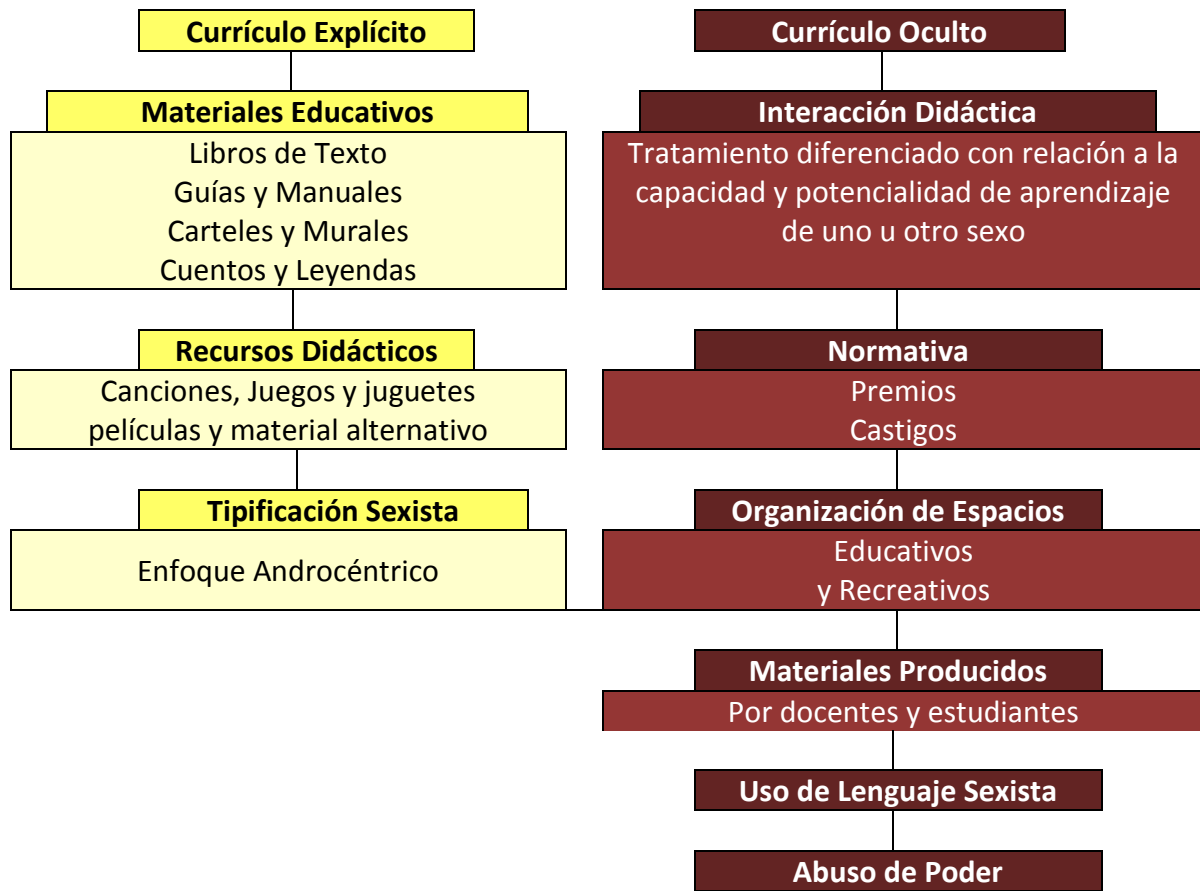
EL CURRÍCULUM OCULTO O IMPLÍCITO



Es el conjunto de actitudes, normas, y valores que el profesorado manifiesta en su relación diaria con su alumnado. También es la interrelación entre el profesorado. Son aspectos, de la vida escolar, de las que se aprende, muchas veces inconscientes que ser transmitidas: lo que no se dice, los gestos, los mensajes diferenciados que se dan a niños y niñas,

las normas, comportamientos, premios, castigos...

MAPA CONCEPTUAL DEL SEXISMO EN LA EDUCACIÓN



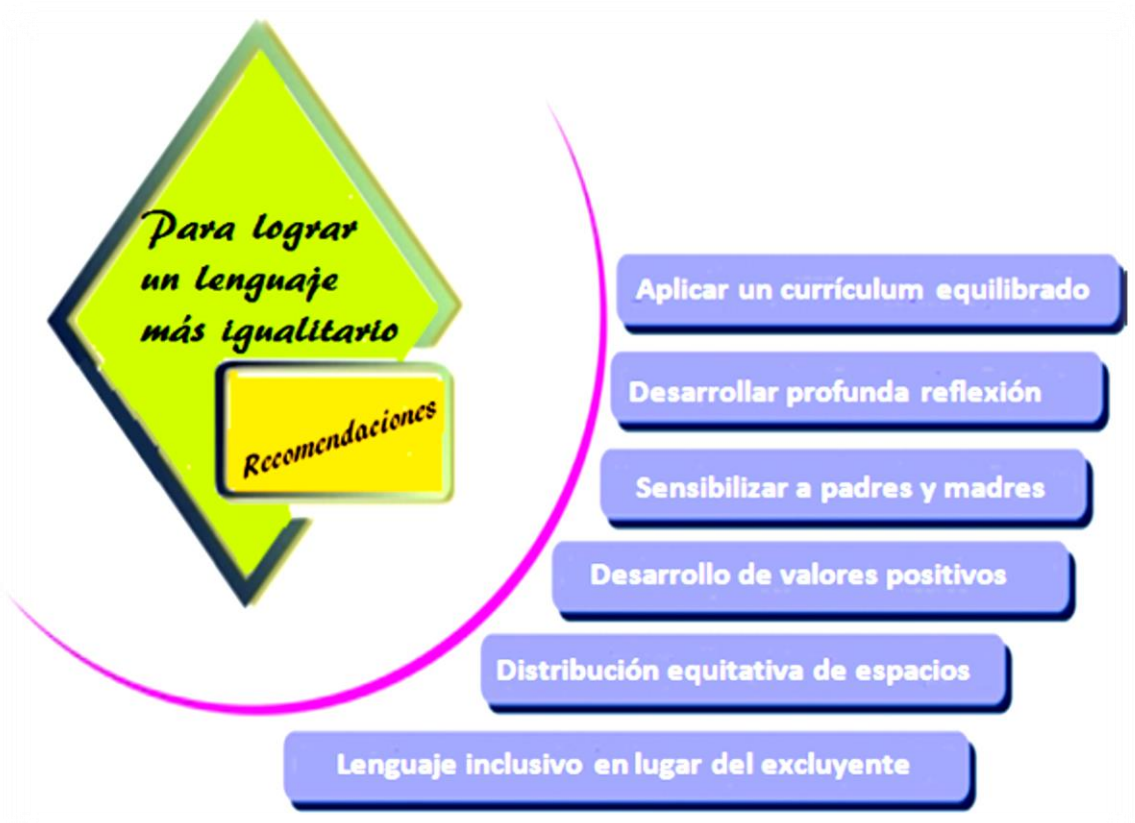
Tema 3: Acciones para Eliminar el Sexismo en Educación

Si ya tenemos claro la problemática que se da en la relación entre lenguaje y género, se plantea la necesidad de hacer algo... Pero ¿qué podríamos hacer?



El lenguaje sexista tiene un origen patriarcal que podemos modificar. Palabras como "hombre" resulten cada vez más insuficientes e injustas para denominar al género humano; que el vocablo "vecinos" sea corta y poco representativa de las vecinas que también viven en los barrios; que el término "amigos" sea inadecuada para representar y nombrar a las amigas. Se hace más que necesario cambiar el lenguaje para visibilizar a las mujeres; sin pretextos de prejuicios o reglas gramaticales.

Otra forma de evadir el cambio es la idea de que el lenguaje refleja la realidad y no a la inversa; es decir; lo que deberíamos cambiar primero, son las injustas relaciones de poder; y al cambiar éstas, el lenguaje se modificaría por inercia. Es cierto, el lenguaje refleja la realidad, pero, también influye en cómo se percibe. El lenguaje media entre el pensamiento y la realidad.



- Aplicar un currículum equilibrado que desarrolle personalidades de unos y otras sin limitaciones; teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.
- Desarrollar una profunda reflexión sobre el tema y las actitudes, conscientes e inconscientes, al respecto. Traer a la consciencia las actitudes sexistas que se tienen asumidas.
- Sensibilizar a padres y madres del alumnado, sobre sus formas de relación familiar para que intenten eliminar las actitudes sexistas en la familia: el reparto equitativo de las tareas domésticas, sin diferenciarlas en función del sexo; no comprar juguetes, libros, cuentos estereotipados, etc.

- Contribuir al desarrollo de valores positivos, independientemente de su sexo, apoyando a las alumnas para que, al elegir la carrera profesional, accedan a ramas técnicas, nuevas tecnologías, política, etc., si consideran que tienen aptitudes para ellas y, por la misma razón, motivar a los alumnos a las ramas de letras, trabajo social, salud, etc.
- Facilitar una distribución equitativa en aulas, pasillos y corredores, zonas de recreo, zona de educación física, etc.
- Utilizar lenguaje inclusivo, en lugar del masculino excluyente. Cuando nos refiramos a mujeres, nombrémoslas. Utilizar términos genéricos "neutrales" o "colectivos" como ser humano, profesorado, alumnado, comunidad escolar, la juventud, ciudadanía, etc. Al utilizar ambos géneros, cuidar que el femenino no ocupe siempre la segunda posición o aparezca abreviado: "técnico(a)". Utilizar los femeninos cuando un cargo o profesión sea desempeñado por mujeres: Jueza, Ministra.



Tarea:

Elabore una lista de términos genéricos con sus respectivos tradicionales que reemplazarían. Ejemplo: comunidad educativa (padres, profesores y alumnos; que excluye madres, profesoras y alumnas).

Tema 4: Modelo de Educación No Sexista

Un modelo de Educación no Sexista es un referente educativo, una guía flexible de acciones que fomentan la equidad de Género con la comunidad educativa.

Se puede definir como un *proceso sistemático y explícito para toda la comunidad educativa que plantea cambios de actitudes y de enfoques en la enseñanza, para alcanzar el desarrollo integral del alumnado en igualdad de oportunidades y derechos.*



El objetivo del modelo de Educación no Sexista es *educar de manera integral, mejorando la calidad pedagógica, preparando al alumnado para la responsabilidad, respeto, autonomía, capacidad de toma de decisiones sobre su futuro y su vida, a fin de que sean personas adultas competentes, en sus ámbitos personal, familiar y profesional.*



PASOS PARA IMPLEMENTAR EL MODELO DE EDUCACIÓN NO SEXISTA

1. Sensibilización y Formación del personal docente.
2. Formación del equipo promotor o referente de género
3. Diagnóstico del sexismo en el espacio educativo.
4. Acciones de cambio en los ámbitos del PEI.
5. Enfoque de género transversal en el plan estratégico institucional y en todas las actividades institucionales.

Veamos cada uno de ellos:

1. Sensibilización

Es fundamental realizar una profunda reflexión sobre las manifestaciones del sexismo en la educación, analizando las concepciones y actitudes que se transmiten en forma consciente o inconsciente. En el año se desarrollan jornadas de capacitación y sensibilización en temáticas relacionadas con el género, educación, sexismo, etc.



Se debe contar con amplia base teórica y propuestas metodológicas sencillas y concretas que faciliten su aplicación y propicien cambios en el colectivo docente. Gradualmente se debe sensibilizar a toda la comunidad educativa.

2. Formación del Equipo Promotor de Género



Se necesita contar con un ente dinamizador con capacidad de propuesta y seguimiento, una especie de motor que garantice el desarrollo del modelo. De entre todo el personal se selecciona un equipo representativo, con proporción de mujeres y hombres, con actitud positiva, entusiasmo e iniciativa.

3. Diagnóstico del sexismo en el espacio educativo

El equipo coordinador organiza y desarrolla un diagnóstico con datos cuanti- cualitativos sobre la cotidianidad educativa para detectar los ámbitos sexistas y no sexistas y que niveles de sexismo se dan en las practicas docentes.



Se elabora un plan donde se recogen los ámbitos educativos a diagnosticar, los instrumentos a utilizar y la estrategia para analizar los resultados y elaborar las conclusiones. El diagnóstico requiere un largo período

y deberá ser desarrollado por el máximo de personal docente para recoger los insumos.

4. Acciones de Cambio en los Ámbitos del PEI

Con los resultados del diagnóstico, el personal docente decide en qué ámbitos quisiera empezar a disminuir el sexismo detectado.

Veamos algunos ejemplos de acciones "no sexistas"

- Cambio en el tipo de juegos y en la utilización de espacios, por cada sexo, en los recreos.



- Organización de equipos mixtos de trabajo, entre el alumnado, siempre que se pueda, así como equilibrar alumnas y alumnos, en la representación externa del centro y en todas las actividades que se realice.



- Elaborar materiales didácticos con lenguaje no sexista y con equilibrio de protagonismo entre los dos sexos, sin imágenes estereotipadas en los periódicos murales, las pruebas objetivas, las fichas de trabajo, etc.

5. Enfoque de Género Transversal en el Plan Estratégico y en las Actividades Institucionales

Este es el paso más complejo y requiere de un largo tiempo de desarrollo de los pasos anteriores; ejecutados se puede planificar el PEI y el PCC con enfoque de género.

Para conseguir que una institución educativa llegue a ser no sexista, se requiere de algún tiempo de aplicación y de diferentes momentos de reflexión y evaluación de resultados, combinados con otros de investigación y empleo de cambios, sin olvidar la formación permanente del profesorado.

Para qué sirve un diagnóstico

- Sensibilizar a toda la comunidad educativa porque revela, con datos confiables, las manifestaciones sexistas más frecuentes.
- Fortalece al equipo promotor porque obliga a trabajar en equipo, estudiar el tema y reconocer la realidad sexista.
- Contribuye a organizar el trabajo de eliminar el sexismo porque indica las prioridades de trabajo y donde se necesita más concentración del esfuerzo.

¿Quién, cuándo y cómo?

Es importante que en el diagnóstico participe la mayor parte de agentes educativos: alumnado, docentes, dirección, personal administrativo, etc. Pero debe haber un equipo orientador del proceso, el que debería iniciar después de la sensibilización y capacitación para evitar resistencia al análisis.

Los Tipos de Diagnósticos

Diagnóstico Completo -> Estudia todos los ámbitos del PEI durante el año escolar, para iniciar el siguiente año con un plan de trabajo que recoja los cambios propuestos.

Diagnóstico Parcial de Intervención Inmediata -> Consiste en analizar uno de los ámbitos o espacios y diseñar acciones que se puedan implementar inmediatamente, para posteriormente investigar sobre otro ámbito y así, sucesivamente.



Tarea:

Determinar en qué consiste el modelo de educación no sexista; sus principales características y sus pasos o fases.

Género en la comunicación y el lenguaje

Módulo

3

Objetivos

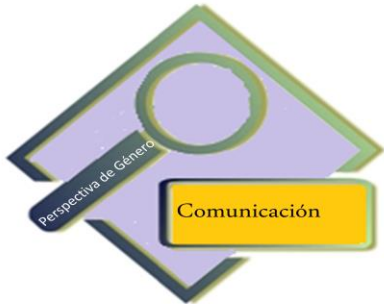
Este Módulo se propone:

- Determinar el androcentrismo en el lenguaje.
- Analizar los efectos del lenguaje sexista.
- Identificar técnicas para la Inclusividad en el lenguaje.
- Analizar la comunicación asertiva.

Contenidos

- Androcentrismo en el Lenguaje.
- Lenguaje Sexista.
- Inclusividad en el Lenguaje
- Comunicación Asertiva

Tema 1: Androcentrismo en el Lenguaje



La comunicación es una herramienta poderosa para determinar la agenda social, económica y política en toda sociedad. La gran mayoría de las personas no perciben la fuerte influencia que ejerce en nuestra conducta, en la manera de pensar y actuar. De ahí la importancia de analizar la comunicación desde la perspectiva de género.

Etimológicamente, deriva del latín "communicare", que se puede interpretar como "poner en común, compartir algo". La Comunicación es *el proceso de interrelación humana mediante el cual se transmite información a través de signos con un significado definido y la intención de participar ideas*.

El lenguaje, además de ser un medio importante por el que las personas se comunican y se relacionan, es un instrumento de transmisión de la percepción de la realidad en la que se vive. Las investigaciones sobre las relaciones entre lenguaje, pensamiento y realidad, han revelado la subvaloración y degradación de la mujer en el lenguaje. Está comprobado que el genérico gramatical masculino, expresa la subordinación de la mujer a través del lenguaje.

El lenguaje no es sólo una habilidad para comunicarse, es, además, el medio por el que se forman a sí mismas las personas que se relacionan con otras en el mundo social. Al transmitirnos las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje define nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo. Los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite sobre las mujeres son el reflejo del papel social que se les atribuyó durante generaciones.



Tarea:

- Determinar ejemplos concretos de la influencia que ejerce la comunicación en nuestra conducta, en la manera de pensar y actuar.
- Mencionar algunos ejemplos de frases que demuestran que el lenguaje puede ser utilizado para infravalorar a las mujeres.

Tema 2: Lenguaje Sexista

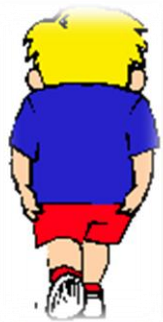
El **sexismo** es el proceso de diferenciación y jerarquización de los sexos; ***es una actitud caracterizada por el menosprecio y desvalorización de las mujeres***, manifestado en expresiones como "Las mujeres son el sexo débil". Dota de diferentes valores, capacidades, normas, roles a mujeres y hombres, otorgando mayor valor a lo relacionado con los hombres.



Se da el sexismo lingüístico cuando se emplean vocablos u oraciones que son discriminatorios por razón del sexo. Buena parte del sexismo no se manifiesta de manera explícita; las personas lo llevamos incorporado de manera oculta en nuestra cultura, creencias, valores; en nuestra visión del mundo, reproduciéndolo casi automáticamente en nuestras relaciones cotidianas.

El sexismo es la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres, en función de su sexo, desvalorizando lo que hacen las mujeres frente a lo que hacen los hombres.

En los espacios educativos, el sexismo se reproduce y legitima por medio de roles, funciones, características y cualidades que establecen una relación desigual entre niñas y niños, mujeres y hombres; son los denominados estereotipos sexistas.



Asimismo, el sexismo produce consecuencias negativas para todos hombres y mujeres, porque limita sus posibilidades como personas y les niega determinados comportamientos: "*los varones no lloran*" o "*las señoritas no deben hablar así*", indicando que los individuos deben adoptar comportamientos específicos y diferenciados por el hecho de ser niños o niñas.

Por lo que la lengua será neutra pero no es neutral. Los vocablos en masculino no son universales porque incluyan a las mujeres. Es un hecho que las excluyen.

Son universales porque lo masculino se erige en medida de lo humano y así, utilizando el masculino como neutro queda el femenino oculto.

Sí se considera que $m = m + f$ entonces $f = 0$

Es decir, si $\text{masculino} = \text{masculino} + \text{femenino}$

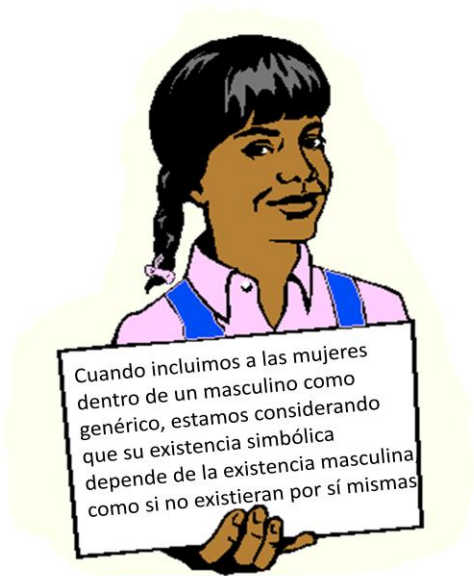
Entonces $\text{femenino} = 0$

Esta cita nos muestra "matemáticamente" que cuando intentamos representar a hombres y mujeres con palabras en masculino, realmente estamos dejando de representar a las mujeres.

Cuando nombramos a los hombres, sus actividades, su historia, sus quehaceres, etc. como si se tratara de la representación del conjunto de la humanidad, estamos haciendo un **uso androcéntrico del lenguaje**. Esta manera de nombrar que da por supuesto que el hombre es el referente de toda experiencia, tiene dos consecuencias fundamentales: equipara lo masculino a lo universal e invisibiliza a las mujeres.



Se invisibiliza a las mujeres

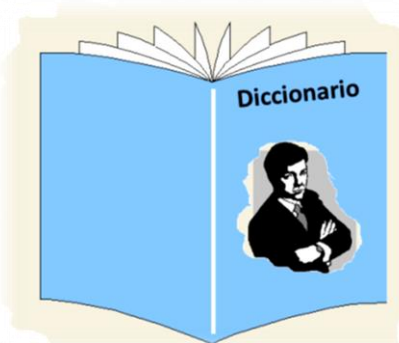


Cuando incluimos a las mujeres dentro de un masculino pretendido como genérico, estamos considerando que su existencia simbólica depende de la existencia masculina, como si no existieran por sí mismas, como si no hubiera diferencia sexual.

Así, los hombres comprende las mujeres, los profesores comprenden a las profesoras, los padres comprenden a las madres, etc. En la expresión "En la escuela hay 15 profesores y 100 alumnos" podemos pensar que el profesorado está compuesto

exclusivamente de hombres o de ambos sexos. Pero en la oración "En la

escuela hay 15 profesoras y 100 alumnas", no duda de que todo el personal docente está integrado por mujeres.



Generalmente, hay una presencia exagerada del masculino y por consiguiente una sistemática ocultación del femenino en libros de texto, periódicos, cuentos, gramáticas y diccionarios. Es por eso que la palabra "hombre" suele considerarse como sinónimo de "humano".

Así pues, tomar conciencia que la aportación de mujeres y hombres tiene la misma importancia para el mantenimiento de la sociedad supondría reflejar la aportación de las mujeres y concederles el mismo grado de protagonismo sin relegarlas a una posición secundaria y subordinada a los hombres.

Cambiando el uso de la lengua cambiará nuestra concepción de la realidad. Y dado que este proceso es progresivo y no unidireccional, si cambiamos premeditadamente el uso del lenguaje, ello ayudará a cambiar nuestro concepto del mundo. De nuestro papel activo en este cambio dependerá el ritmo al que se modifiquen las concepciones sexistas y androcéntricas.

Son, por tanto, necesarios algunos cambios en el lenguaje para que se pueda nombrar a las mujeres. Dado que la lengua es un instrumento flexible, amplio y vivo, con la característica de su capacidad para estar en continuo cambio, se puede adaptar perfectamente a nuestra necesidad o deseo de comunicar.

Algunas estrategias que se podrían tomar al respecto:

Sensibilizar a padres y madres del alumnado, para que sean conscientes de sus formas de relación e intenten eliminar las actitudes sexistas en la familia. Ejemplos: el reparto equitativo de las tareas domésticas; no utilizar criterios sexistas en las de horas de salida y llegada a casa; etc.



Contribuir al desarrollo de valores positivos en alumnas y alumnos, independientemente de su sexo, apoyando a las alumnas para que, a la hora de

la elección profesional, accedan a ramas técnicas no tradicionales, si se les consideran aptitudes.

Facilitar una distribución equitativa de alumnos y alumnas en los espacios escolares (aulas, pasillos y corredores, zonas de recreo, zona de educación física, etc.).

Realizar con el alumnado **el análisis del sexismo transmitido por los medios de comunicación** más habituales (radio, televisión, prensa, publicidad).

Estimular y motivar la participación e intervención de las alumnas en asambleas, debates, eventos...

Repartir equitativamente nuestro esfuerzo, atención y tiempo entre alumnas y alumnos, dirigiéndonos por igual en las diferentes situaciones: alabanzas, explicaciones, etc.



Tarea:

¿Cómo se manifiesta el androcentrismo y el sexismo en el lenguaje?
Escribir expresiones que ejemplifiquen las manifestaciones del androcentrismo y el sexismo en el lenguaje.

Tema 3: Inclusividad en el Lenguaje



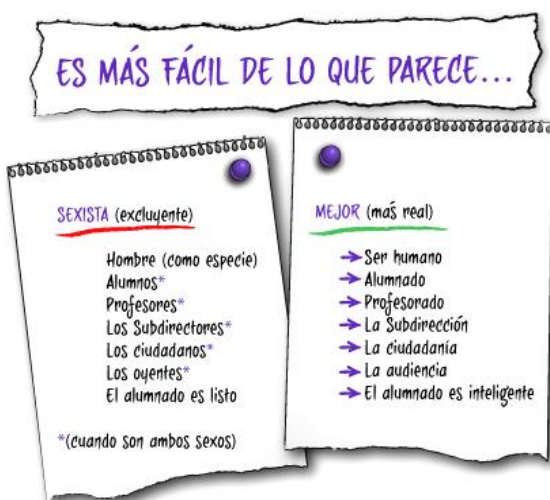
Si ya tenemos claro la problemática que se da en la relación entre lenguaje y género, se plantea la necesidad de hacer algo... Pero ¿qué podríamos hacer?

El lenguaje sexista y patriarcal tiene un origen patriarcal que podemos modificar.

Palabras como "hombre" resulten cada vez más insuficientes e injustas para denominar al género humano; que el vocablo "vecinos" sea corta y poco

representativa de las vecinas que también viven en los barrios; que el término "amigos" sea inadecuada para representar y nombrar a las amigas.

Se hace más que necesario cambiar el lenguaje para visibilizar a las mujeres; sin pretextos de prejuicios o reglas gramaticales. Otra forma de evadir el cambio podría basarse en la idea de que el lenguaje es reflejo de la realidad y no a la inversa; es decir; que lo que deberíamos cambiar primero, son las injustas relaciones de poder entre hombres y mujeres; y que, al cambiar éstas, el lenguaje se modificaría por inercia.



Sin embargo, el lenguaje puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural e influir, positivamente, en el comportamiento humano y en la percepción de la realidad. Es cierto, el lenguaje refleja la realidad, pero, también influye en la percepción de esa realidad. Cuida tu lenguaje, lo dice todo. El lenguaje media entre el pensamiento y la realidad.

Combatamos prejuicios y estereotipos; encontremos un mundo, un pensamiento y un lenguaje más igualitario para hombres y mujeres.

Para hacer un uso no sexista del lenguaje no hay fórmulas concretas o únicas. Se trata de ir dándose cuenta de dónde están los sesgos de nuestro pensamiento y cómo se vuelcan a través del lenguaje. En cualquier caso hay determinados aspectos que se deben tener en cuenta:



Corregir el enfoque androcéntrico de nuestra expresión

| SÍ | NO |
|---|--|
| "En la fiesta, las personas invitadas..." | "En la fiesta, los invitados y sus mujeres..." |

Se trata de evitar que se nombre a las mujeres como dependientes, complementos, subalternas o propiedad de los hombres: discurso androcéntrico: sólo existe un sujeto, el masculino y las mujeres sólo existen en relación con él: "Se organizarán actividades culturales para las esposas de los diputados", "El Señor Pérez acudió a la exposición acompañado de su mujer", etc.



Nombrar correctamente a las mujeres y a los varones

| SÍ | NO |
|---|---------------------------------------|
| "El señor Sánchez y la señora González" | "El señor Sánchez y la señorita Pili" |



Crear referentes femeninos (cuidando el estilo). ("Que vengan dos niños o dos niñas hacia la mesa", "El ganador o ganadora se llevará dos millones de dólares" ,etc.)



Romper estereotipos (No: "el carro de papá", "la escoba de mamá")



No utilizar diferentes cualidades para mujeres, relacionadas con la estética y para hombres, con lo intelectual.



No utilizar el género femenino para descalificar ni alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos, y actitudes que se les designan. Es decir, adquirir estrategias para neutralizar la imagen negativa que de la mujer transmite la lengua.



Utilizar términos genéricos o colectivos para sustituir palabras marcadas sexualmente: "Se necesitan limpiadoras" por "Se necesita personal de limpieza".



Utilizar lenguaje inclusivo, en lugar del masculino no excluyente.



Utilizar términos genéricos "neutrales" o "colectivos" como ser humano, profesorado, alumnado, comunidad escolar, la juventud, ciudadanía, etc.



Al utilizar ambos géneros, cuidar que el femenino no ocupe siempre una segunda posición o aparezca abreviado: "técnico(a)"



Alternar, tanto al hablar como al escribir, el femenino y el masculino indistintamente: poner "profesora y profesor", o bien "profesor y profesora" y mejor aún "profesorado".



Utilizar los femeninos cuando un cargo o profesión sea desempeñado por mujeres: Jueza, Ministra.



Utilizar la comunicación Asertiva.



Tarea:

Elabore una lista de términos genéricos con sus respectivos tradicionales que reemplazarían. Ejemplo: comunidad educativa (padres, profesores y alumnos; que excluye madres, profesoras y alumnas).

Tema 4: Comunicación Asertiva

La palabra asertivo proviene del latín "assertus" y quiere decir 'afirmación de la certeza de una cosa'; de ahí puede deducirse que una persona asertiva es aquella que afirma con certeza.



La asertividad es un modelo de relación interpersonal que consiste en conocer los propios derechos y defenderlos, respetando a los demás; tiene como premisa fundamental que toda persona posee derechos básicos o derechos asertivos.

La asertividad se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la agresividad y la pasividad. Suele definirse como un

comportamiento comunicacional en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.

La asertividad es hacernos valer y respetar, decir lo que pensamos y sin temor a represalias, haciéndolo con elegancia y desde una posición de respeto máxima; se basa en transmitir de forma clara, concisa, rápida y con contundencia lo que queremos; con claridad y contundencia haciéndose entender al máximo con lo cual aumenta las expectativas de que el mensaje sea entendido y aceptado.



Ser asertivo significa respetarse a sí misma y que estar dispuesta/o a expresarse, a no dejarse dominar, pidiendo lo que nos corresponde y hacer valer nuestros derechos. También significa que somos conscientes de los derechos de las demás personas y las respetamos.

Consejos para tener una comunicación asertiva:

- Utilizar frases en primera persona. En lugar de decir "estás equivocado", decir algo como "No estoy de acuerdo en esto". De este modo, estamos expresando nuestra opinión, más que rechazando o despreciando la opinión de la otra persona.
- Practicar el decir no. Tal vez pensemos que para negarnos a hacer algo tenemos que tener una excusa, de manera que cuando no la tenemos, no somos capaces de negarnos. No necesitamos ninguna excusa para negarnos.
- Cuidar el lenguaje corporal. El cuerpo dice mucho más que las palabras. Si las palabras dicen no pero el cuerpo mostramos una poco convincente, la otra persona seguirá insistiendo hasta que cedamos.
- Cuidado con las emociones. Si un tema nos irrita demasiado, calmémonos primero antes de hablar, y pensemos lo que vamos a decir y cómo podemos decirlo de un modo asertivo.



Tarea:

Determinar el concepto de comunicación asertiva, sus características y formas de lograrla.

Relaciones de poder y violencia de género

Módulo

4

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Diferenciar los diferentes tipos de violencia
- Determinar el ciclo de la violencia.
- Establecer la diferencia entre acoso, agresión y violación sexual.
- Analizar el protocolo de actuación

Contenidos

- Tipos de Violencia.
- Ciclo de la Violencia.
- Acoso, Agresión y Violación Sexual
- Protocolo de Actuación.

Tema 1: Tipos de Violencia

Entenderemos como violencia al *uso de la fuerza para conseguir un fin*, especialmente para dominar a alguien o imponer algo. La violencia es el tipo de interacción humana que se manifiesta en conductas que, de forma deliberada, aprendida o imitada, provocan o amenazan con hacer daño o sometimiento grave a una persona o a una colectividad.

La *violencia de género es un tipo de violencia, física o psicológica, ejercida contra cualquier persona sobre la base de su sexo o género* que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico.

Muchas personas sólo consideran violencia a la física y que no se puede hacer daño de otras maneras; son cinco los tipos de violencia de género:

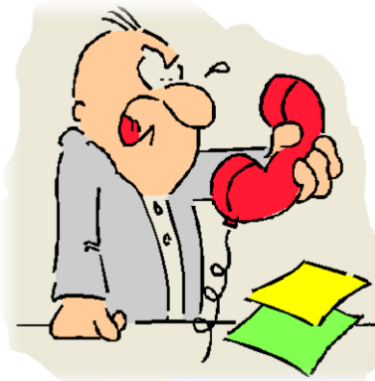


VIOLENCIA FÍSICA: la más conocida, puede ser percibida por otras personas ya que habitualmente deja huellas externas. Se trata de *toda acción que provoque lesiones o daño físico y que se realice voluntariamente.*

Manifestaciones de la violencia física: empujones, bofetadas, puñetazos, golpes con objetos, quemaduras y patadas que pueden llegar a producir fracturas, quemaduras, hematomas, heridas, cortes, lesiones de órganos internos y/o lesiones irreversibles.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Es toda ***conducta que esté orientada a la desvalorización de la otra persona***



y suele darse conjuntamente a otro tipo de violencia. Suponen: amenazas, humillaciones, insultos, desprecios, culpabilizaciones, indiferencia ante las opiniones, trabajos, necesidades y actividades realizadas por la mujer.

Son tan dañinos como los físicos, o incluso más, e implican la manipulación de la víctima que se siente indefensa, dominada por el agresor e

incluso culpa, por parte de la propia víctima.

VIOLENCIA SEXUAL

Se ejerce mediante presiones, físicas o psíquicas, que pretenden imponer cualquier contacto sexual no deseado mediante tres vías distintas: Amenaza de agredir o forzar a la mujer si no accede a los deseos de su pareja; Coerción social, la mujer debe cumplir las expectativas que se esperan de ella porque es su deber como mujer; Distintos tipos de amenazas como infidelidades, retirada de poder económico o abandono.

VIOLENCIA SOCIAL

El agresor intenta evitar todo posible contacto de la víctima con la sociedad que la rodea, como amigos, familiares o compañeros de trabajo de manera que quede aislada y desprotegida al no tener apoyos fuertes a su alrededor.

VIOLENCIA ECONÓMICA

Se trata de ***evitar que la persona maltratada pueda acceder al dinero***, quedando esta desvalida y sin recursos bien apropiándose del dinero de la víctima o impidiendo que esta trabaje.



Tarea:

Elaborar una matriz con la tipología de la violencia estableciendo semejanzas y diferencias entre ellos.

Tema 2: Ciclo de la Violencia

Cuando una mujer es violentada, es el resultado de una serie de hechos que se dan en la relación de pareja. A este proceso se le llama el ciclo de la violencia y explica esta situación.

El ciclo de la violencia tiene tres fases, que pueden durar días, semanas, meses o años: ***acumulación de tensión, explosión y reconciliación.***



Fase 1. Aumento o Acumulación de tensión

Empieza por agresiones verbales contra la esposa, compañera o novia. Estas agresiones son provocadas por presión en el trabajo, el dinero o cuentas por pagar, celos, etc.). Es el período en el cual ocurren incidentes de abuso menores que van acumulando tensión en la pareja

Esta etapa se caracteriza por:

- El comportamiento negativo se refuerza por un alivio de la tensión, luego de la violencia.
- La mujer intenta modificar su comportamiento a fin de evitar la violencia; prepara la comida temprano, no le lleva la contraria a la pareja, se arregla, etc.
- La mujer comienza a sentirse responsable por el abuso.
- El agresor se vuelve muy celoso y trata de controlar todo lo que puede.
- El agresor trata de aislar a la víctima de su familia y amistades.

Fase 2. Explosión

La tensión acumulada alcanza su máximo punto, el agresor realiza abusos



verbales graves, ataques físicos o sexuales violentos. Se pierde toda forma de comunicación. Generalmente, la víctima se muestra sorprendida frente a estas reacciones desproporcionadas del agresor.

Esta etapa se caracteriza por:

- El agresor hace una elección intencional de sus actos violentos: decide tiempo y lugar, elige qué parte del cuerpo golpear y cómo lo va a hacer.
- Como resultado la tensión y el stress desaparecen en la persona agresora.
- Si interviene la policía él se muestra tranquilo y relajado, en tanto que la mujer aparece confundida e histérica (nerviosa) debido a la violencia padecida.
- Se producen ansiedad y temor en la mujer, que suelen conducirla a consultar a alguna amiga, a pedir ayuda o a tomar la decisión de denunciar a su agresor.

Fase 3. Luna de Miel

El agresor se muestra arrepentido, y promete no volver a ser violento. El agresor evade la responsabilidad, culpando a los demás o minimizando sus acciones. La víctima cree que todo puede ser distinto, tanto que puede ayudarlo a cambiar.

En esta etapa es más difícil que la víctima termine con la relación. Es la fase de "la luna de miel" de agresor arrepentido, y se caracteriza por:

- Un período de calma, no violento, con muestras de amor y cariño.
- Puede suceder que el agresor se responsabilice en parte por las agresiones, dándole a la pareja la esperanza de algún cambio.
- El maltratador actúa como si nada hubiera sucedido, promete buscar ayuda, promete no volver a hacerlo, etc.

A menos que el agresor reciba ayuda para aprender a manejar su violencia, esta etapa sólo durará un tiempo y se volverá a repetir el ciclo de violencia. Esta sucesión de ciclos a lo largo de la vida del maltratador es lo que explica por qué muchas víctimas de malos tratos vuelven con el agresor, retirando, incluso, la denuncia que le había interpuesto.



Tarea:

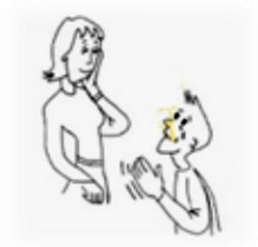
Determinar las fases del ciclo de la violencia con sus principales características y efectos.

Tema 3: Acoso, Agresión y Violación Sexual

Es importante diferenciar entre acoso, agresión y violación sexual. Veamos sus características.

Acoso sexual

En muchos países es una figura delictiva punitiva que se pena según su gravedad y puede incluir hasta la privación de libertad. Consiste en la ***manifestación de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales con distintas formas de proceder dirigidas a una persona contra su consentimiento.***



Se puede aplicar a ambos sexos o personas del mismo sexo; pero predomina comúnmente en los hombres que se mueven en ambientes de relaciones laborales, académicas, estudiantiles, que incluyen hasta el hogar.

Ocurre, generalmente, en el lugar de trabajo donde la confianza mutua se admite inicialmente como base contractual para la relación laboral de subordinación, u otros ambientes donde la voluntad para poner objeciones o rechazar puede ser frágil por la amenaza de sufrir consecuencias negativas.

Agresión sexual

Son acciones que no son violación sexual, como besos y abrazos sin permiso, tocamientos de partes íntimas y no íntimas de manera sutil o erótica, exhibición de genitales, observación en sus momentos privados (cuando realiza sus necesidades fisiológicas, duerme, se baña, cambia de ropa, etc.),



En los casos de agresión sexual a niñas, niños y adolescentes estas conductas se dan utilizando la ventaja física y la relación de superioridad de la persona adulta por encima de la persona menor de dieciocho años de edad.

Violación sexual



Se define como el acceso carnal por vía vaginal o anal utilizando violencia física o psicológica. En los casos donde la violación se da en contra de una niña, niño o adolescente se hace referencia a la situación de desventaja e imposibilidad de resistir dichas acciones.

La víctima típica de violación es una mujer de 16 a 24 años de edad; sin embargo, cualquiera, hombre o mujer, adulto o niño, puede ser víctima de una violación. En la mayoría de los casos, la víctima conoce al violador.

La mejor respuesta ante un ataque depende de la víctima, del atacante y de la situación:

- Intentar escaparse y gritar pidiendo ayuda son los primeros pasos en la mayoría de las situaciones.
- La decisión de contraatacar o defenderse puede depender de la talla y el comportamiento del agresor, al igual que si hay armas de por medio.

Es esencial que las víctimas de violación consigan ayuda para encontrar un ambiente donde se sientan seguras después del ataque.

A las víctimas se les debe ayudar a entender que lo que sucedió no fue su culpa y que nada de lo que hayan hecho debe haberle permitido a alguien tener sexo con ellas en contra de su voluntad. Esto incluye el hecho de vestirse de manera sugestiva o incluso besar o llevar a cabo otras actividades físicamente íntimas con la persona. La falta o la culpa recaen únicamente del violador.



Tarea:

Elaborar una matriz que determine las semejanzas y diferencias entre acoso, agresión y violación sexual.

Tema 4: Protocolo de Actuación

En el año 2008 se conformó la Red Interinstitucional para la Prevención del Acoso, Abuso Sexual y otras formas de Violencia de Género en las Comunidades Educativas, inicialmente con la participación de 22 instituciones diversas y propositivas.



La Red acordó en el año 2012 la elaboración e institucionalización del ***protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de El Salvador***.

El protocolo tiene como objetivo constituirse en una herramienta práctica y de utilidad para todas las personas que integran la comunidad educativa al momento de abordar ciertos casos particularizados de acoso sexual, agresión sexual y violación sexual, tres de las manifestaciones más cotidianas de la violencia sexual.

El protocolo incluye un marco conceptual y un marco legal que comprende normativa internacional y nacional; también contiene pautas para la detección

de casos; es decir, un listado de señales físicas, conductuales y emocionales que sirvan a la comunidad educativa para detectar la violencia sexual, tanto a través de la persona víctima como a través de quien agrede.

Este protocolo incluye una ruta jurídica que lista las instituciones que están obligadas a actuar frente a las situaciones de violencia sexual, una sección de recomendaciones generales y valoración de riesgos y otra que explicita el abordaje de las seis situaciones particularizadas. Finalmente, el documento contiene estrategias para la prevención de la violencia sexual.

Cabe destacar que las autoridades están obligadas a iniciar la investigación de los hechos, así como a proceder de inmediato a tomar medidas de protección a las víctimas, incluyendo aquellas que evitan la re-victimización, hasta garantizar la reincorporación de la persona víctima a las actividades escolares, con dignidad y efectiva protección de su integridad.

El Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de El Salvador busca orientar a la comunidad educativa hacia la "cero tolerancia" de los delitos del acoso sexual, agresión sexual y violación sexual, conductas que atentan contra la integridad física y emocional de niñas, niños y adolescentes en El Salvador

Marco Legal

Los principales instrumentos internacionales ratificados por El Salvador, vinculados al tema objeto de este protocolo, son: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; Declaración sobre Eliminación de la Discriminación en contra de la Mujer; Convención doméstica, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia; Convención Internacional para la Trata de Mujeres y Niños, etc.

Las principales leyes vigentes en El Salvador vinculadas al Protocolo son: Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia; Código Penal; Ley de la Carrera Docente; Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las mujeres; Ley Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; Política Nacional de las Mujeres, etc.



Tarea:

Determinar la naturaleza del Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de El Salvador y el marco legal que lo sustenta.

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Diferenciar autoridad de autoritarismo.
- Determinar la relación entre cultura de paz y equidad de género.
- Establecer la relación entre masculinidad y educación emotiva
- Determinar las etapas básicas de la transformación del conflicto.
- Determinar la relación entre cultura de paz y equidad de género.

Contenidos

- Autoridad y Autoritarismo.
- Relación entre Cultura de Paz y Equidad de Género.
- Masculinidad y Educación Emotiva
- Etapas Básicas para la Transformación del Conflicto.
- Relación entre Cultura de Paz y Equidad de Género.

Tema 1: Autoridad y Autoritarismo

Entenderemos la **autoridad** como el ***ejercicio del poder, a través de la legitimación de quienes se subordinan al mismo.***

Cualquier persona que se convierta en educador o educadora, padre, madre, maestra, maestro, tiene la responsabilidad de ser una autoridad en su ámbito y dispone de unos poderes legítimos necesarios para cumplir la función que tiene encomendada.

Esta autoridad debe ser mediadora y debe buscar el desarrollo de la libertad del individuo. Cualquier acción educativa sólo tiene éxito si llega a la cabeza y al corazón, lo que no se consigue imponiendo un comportamiento ciegamente llevado a la práctica, sino "iluminando" al sujeto con el razonamiento y ofreciendo un modelo de conducta íntegra y con fundamentos justificados.

La verdadera autoridad nunca pretende dominar, intenta que los demás se desarrollen a través de la confianza; no se debe imponer sino que debe atraer por sí misma. Adquiere autoridad la persona cuya excelencia es reconocida por las demás.

Pero la autoridad debe ser diferenciada, necesariamente, del autoritarismo, que es una forma abusiva de autoridad.



Entenderemos el **autoritarismo** como el ***ejercicio del poder por la fuerza, sin legitimación de las personas subordinadas.***

El autoritarismo tiene nefastas consecuencias en el estudiantado, en hijos e hijas y en las personas en general, las cuales al ser sometidas a una presión autoritaria pueden fácilmente terminar con un bajo concepto de sí mismas, volverse pasivas, dependientes, perder la ilusión de luchar por construir su propia existencia.

El autoritarismo suele producir enfrentamientos entre padres y madres con sus hijas e hijos; conyugues, profesorado y alumnado, jefaturas y personal subordinado, etc. promoviendo la indisciplina, la mentira, la hipocresía y el fraude.

En definitiva, la autoridad personal, basada en la confianza y el respeto es necesaria, mientras que el autoritarismo, basado en el abuso de poder, es muy contraproducente.



Tarea:

Establecer y ejemplificar la diferencia entre autoridad y autoritarismo

Tema 2: Relación entre Cultura de Paz y Equidad de Género



La **cultura de paz** es un *conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida, a la persona y a su dignidad* y que ponen en primer plano los derechos humanos, el rechazo a la violencia en todas sus formas

y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación.

Los objetivos de la cultura de paz son:

✎ Descubrir, sentir, valorar y vivir con esperanza las capacidades personales como realidades y como medios eficaces que se logran poner al servicio de las demás personas y que pueden contribuir a un desarrollo positivo y armónico de la vida y del humanismo.

✎ Reconocer y valorar la propia agresividad como una forma positiva de autoafirmación de la personalidad, y ser capaz de canalizarla hacia conductas y actividades que promuevan y favorezcan el bien común.

✧ Desarrollar la sensibilidad, la afectividad y la ternura en el descubrimiento y el encuentro con las personas que nos rodean, tanto a un nivel más próximo, como a nivel más universal.

✧ Sentir el gozo que produce el encuentro interpersonal cuando se desarrolla en un clima de afectividad, de confianza, de respeto, de colaboración y de ayuda mutua.

✧ Construir y potenciar relaciones de diálogo, de paz y de armonía en el ámbito escolar y, en general, en todas nuestras relaciones cotidianas.

✧ Reconocer y tomar conciencia de las situaciones de conflicto que puedan presentarse, descubriendo y reflexionando sobre sus causas y siendo capaces de tomar decisiones, frente a ellas, para solucionarlas de una forma creativa, fraterna y no violenta.

✧ Desarrollar la atención y el interés ante el hecho de la diversidad de las personas y de las culturas de los pueblos, reconociendo y potenciando esa diversidad como un gran valor, y actuando siempre, frente a ella, con una actitud abierta, respetuosa y tolerante.

✧ Promover, desde el conocimiento de lo propio y desde la autoestima, el conocimiento de otras realidades sociales, culturales y personales, colaborando en la autoafirmación, en el desarrollo y en el enriquecimiento de los pueblos.

✧ Conocer y potenciar los derechos humanos y desarrollar la sensibilidad, la solidaridad y el compromiso frente a situaciones, próximas y lejanas, en las que se atenta contra ellos.

✧ Mostrar especial atención y sensibilidad ante las situaciones de violencia, injusticia y subdesarrollo que se viven hoy en el planeta.

✧ Conocer y colaborar activamente con organizaciones, gubernamentales y no gubernamentales, que se comprometen en la lucha contra la miseria y la injusticia en el mundo y, especialmente, con el desarrollo de los pueblos menos favorecidos.

Algunas de las actitudes que ayudan a desarrollar esta no violencia son:



La **Empatía**. Es decir la identificación plena con la otra persona; la **cooperación** aprendiendo a trabajar conjuntamente con la otra persona disfrutando de ello; la **justicia** y la **equidad**; el **empoderamiento** personal; tomar como valores primordiales y básicos la **equidad, igualdad, equilibrio y armonía**; el **aprecio de si mismo/a y de las demás personas**, aceptándolas como son y respetando su dignidad como personas; adoptar como principio de vida.

La cultura de paz se manifiesta en la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia; en la comprensión entre los pueblos, los colectivos y las personas; en los esfuerzos para la protección del medio ambiente para las generaciones presente y futuro; en el respeto y el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres; y en el respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información.

La educación para la paz es una educación en los hábitos y las competencias que nos ayudan a vivir juntos. Implica conseguir la equidad y eliminar la dominación de unos individuos sobre otros.

Estos postulados demuestran la relación que existe entre la cultura de paz y la equidad de género. En el curso de la historia, las mujeres y la paz han sido excluidas en las sociedades patriarcales. La tradición que excluye a las mujeres es la misma tradición que excluye a la paz. Los análisis aportados por los estudios de género, en particular la profundización en el carácter y mecanismos de exclusión femenina, permiten comprender las resistencias a la paz que derivan de los avatares de una exclusión compartida.

La cultura de paz con enfoque de género es transformación social, eliminación de las violencias estructurales en donde están inmersas las necesidades básicas y la realización de las potencialidades humanas.



Tarea:

Elaborar la concepción de la cultura de paz y su relación directa con la equidad de género

Tema 3: Masculinidad y Educación Emotiva

Se entiende por «masculinidad» al ***Conjunto de características físicas, psíquicas o morales que se consideran propias del varón o de lo masculino, en oposición a lo femenino***

Algunos ejemplos de esas características son fuerza, valentía, virilidad, triunfo, independencia, agresividad, competición, seguridad, no mostrar afectividad, etc. De manera que a lo largo de la historia, y todavía hoy día, los



varones han tenido una gran presión social para responder con comportamientos asociados a esos atributos.

La nueva masculinidad

La búsqueda de nuevas masculinidades está asociada al acompañamiento o cooperación a los procesos de liberación de las mujeres. Estas nuevas masculinidades han establecido una brecha entre los roles estereotipados históricamente y la posibilidad de establecer relaciones equitativas entre varones, mujeres

y otras identidades sexuales.

El aprendizaje social y cultural del ser masculino tiene como base el control de las emociones y sentimientos hacia sí mismo, los demás y las situaciones en general por lo que desarrollan un espacio emocional más limitado y menos flexible que las mujeres, y llegan a confundir sus emociones con las expectativas que su grupo social tiene para con ellos.

De ahí la importancia de la educación emocional, que es parte de la educación para la salud y la base esencial de la educación sexual.

Desde la escuela se difunden valores y estereotipos sentimentales para mujeres y otros para hombres. Si el ser "dulce", "tierna", no gritar o no responder agresivamente es un estereotipo que se corresponde con lo tradicional femenino, no

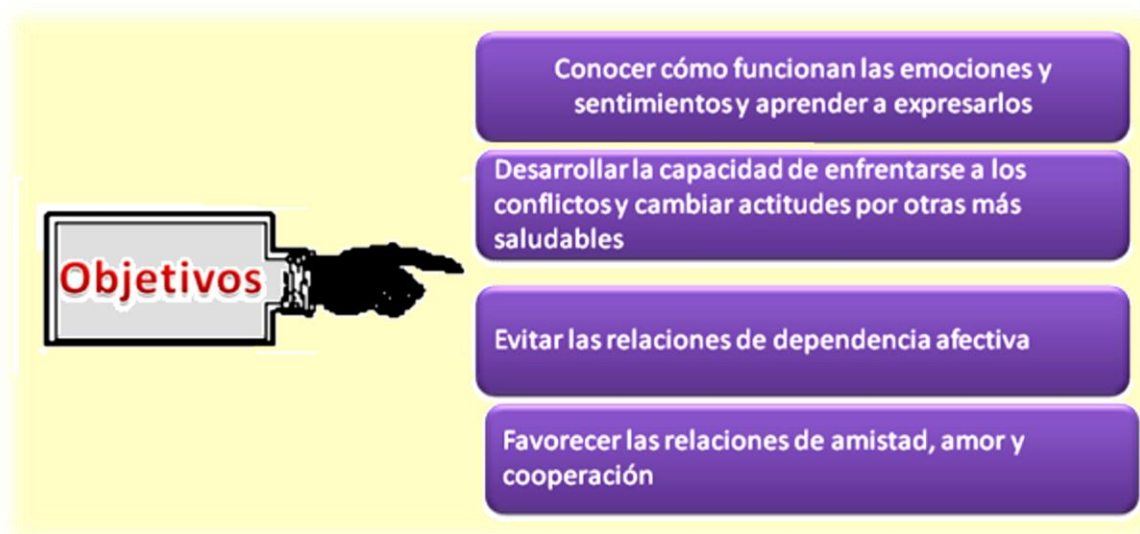
llorar, responder agresivamente, hacerse el valiente, que los sentimientos no afecten hasta el punto de perder la razón, correspondería al estereotipo tradicional masculino.



Desde la escuela, se pueden prevenir inútiles sufrimientos futuros a través de la educación emocional, educación que es necesaria en todas las etapas; pero fundamentalmente en la adolescencia, ya que aquí es donde opera la separación del mundo familiar, el rechazo de las figuras maternas y paternas y la búsqueda de una identidad propia a través de

intereses, estímulos y relaciones con figuras femeninas y masculinas diversas de las familiares.

Los objetivos de la educación emocional son:



Los sentimientos y emociones son respuestas del organismo al entorno. Es necesario identificar y expresar los sentimientos, porque cumplen un rol importante en la vida. Por ejemplo, el miedo funciona como una alarma que indica que la integridad física o la vida están en peligro.

Cuando predomina la idea de que "los verdaderos hombres no le temen a nada", puede derivar en acciones imprudentes que pongan en peligro la propia vida y las de otras personas.

Si una persona está triste y no expresa este sentimiento se deprimirá, si lo expresa y llora seguirá tal vez triste pero podrá analizar la causa de su tristeza así no se deprimirá. Por eso las personas que no están en contacto con sus sentimientos y emociones, y que por lo tanto no los expresan sino que los bloquean, se deprimen. En lugar de expresar abiertamente la hostilidad, muchas personas se auto castigan (suicidio o melancolía) y terminan expresando su ira a otras personas.

En los hombres se reprime la expresión del dolor, miedo, afecto, compasión, vergüenza, los cuales son considerados contraproducentes para los objetivos del control y dominio, y por lo tanto, son reprimidos. Una de las formas más eficaces de represión cuando se expresa cualquier de estas emociones es feminizar al niño y de esa manera es ridiculizado.

El niño aprende que ser comparado con una niña o con un gay; es decir con alguien que supuestamente se parece a una mujer, es desvalorizado, pues las mujeres tendrían menos valor frente a los hombres y por tanto, se sienten atacados en su autoestima.

Cuando un niño expresa dolor mediante el llanto, se le dice: ¡Pareces una niña, los hombres no lloran! O cuando expresa temor de ir a algún lugar oscuro o desconocido, se les dice bruscamente: ¡Los hombres no tienen miedo, pareces una mujercita!



La única emoción permitida para los niños es la ira, puesto que esta cumple un papel importante en el ejercicio de la autoridad sobre las mujeres. Entonces, cada vez que los hombres experimenten dolor o miedo ya no los identificarán los confundirán con ira. De este modo, muchos hombres expresan cólera, cuando en realidad tienen miedo. Del mismo modo, la ira funciona como una máscara: parece que están enojados, pero en realidad están tristes.



Tarea:

Explicar la relación entre la masculinidad y la educación emocional

Tema 4: Etapas Básicas para la Transformación del Conflicto

¿Qué es el conflicto?

Es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos. Ocurre cuando dos o más personas compiten sobre objetivos o recursos limitados percibidos como incompatibles o realmente incompatibles.

Si analizamos un conflicto y logramos entenderlo tendremos la mitad del camino recorrido para su transformación. Es necesario dedicar tiempo al análisis del mismo en la formación, porque de esa forma sabemos cómo lo podemos abordar.



La transformación de conflictos, a diferencia de la resolución de conflictos, pone el énfasis sobre el cambio, y no, exclusivamente, en una solución puntual y pasajera; ya que no se puede resolver un problema sin cambiar nada. Lo que busca la transformación es resolver el problema de raíz y cambiar lo que lo genera.

La transformación de conflictos es más que un conjunto de técnicas específicas. Se trata de una forma de mirar y ver, y proporciona un conjunto de lentes a través de las cuales damos sentido a los conflictos sociales.

Es reconocer que quienes se transforman son las personas, aprovechando la oportunidad de reconocer sus reacciones o de odio, motivados por su egoísmo, su "yo". Transformar es llegar a la raíz del conflicto, a sus causas. Tendrá más costos, necesita más tiempo y personas, pero es más definitivo.

Resolver un conflicto, es cortar eso visible que urge quitar, pero que volverá a retoñar. Resolver es efectivo en lo inmediato, requiere pocos recursos y menos personas. Ambos serán necesarios dependiendo del momento del conflicto, ni uno es bueno o malo y pueden complementarse.

Características de la teoría de la transformación del conflicto

1. La transformación del conflicto llega al interior del conflicto, lo cual permite a los constructores de paz transformarlo desde sus raíces.

2. Apela a la creatividad. No impone modelos preestablecidos, al contrario cada comunidad debe mirar a sus propios recursos y procesos y generar sus propias dinámicas de acuerdo a su contexto y necesidades.
3. Su objetivo es trascender el conflicto para que todas las personas involucradas puedan alcanzar su objetivo.
4. Basado en el diálogo y la no-violencia
5. La transformación del conflicto empodera. La persona que impulsa la paz no impone, facilita el proceso.

Los conflictos son parte de la vida y una gran fuente de aprendizaje. Tener conflictos significa estar vivo, y lo saludable es aprender a manejarlos, principalmente porque algunos son inevitables.

Fases para la Transformación de los conflictos



1:

Reconocer y aceptar las propias emociones e identificar y respetar las emociones de los y las demás.

Este punto lleva a reflexionar sobre las propias necesidades no satisfechas, en una situación determinada, y han llevado a experimentar tristeza, miedo o rabia.

2: **Identificar los pensamientos que se generan ante los problemas;** aquí se puede decantar hacia dos vertientes: yo tengo la culpa o la culpa la tiene la otra persona.

3: **Dejar de buscar culpables** y descubrir lo que cada quien ha vivido, interpretado, sentido, lo que le hubiera gustado que pasara, proponiendo cambios para el futuro, así mismo escuchar a la otra persona.



Plantear los problemas, no acumularlos. El resentimiento hace explotar en el momento menos oportuno

Buscar un ambiente adecuado que facilite el diálogo: tranquilidad, intimidad, y en espacio neutral

Cuidar la comunicación no verbal: mirar a los ojos al hablar, mostrar proximidad. Evitar el sarcasmo

Escuchar a la otra persona, no interrumpir. Hacerle ver que se ha entendido el mensaje y destacar en lo que se está de acuerdo

Plantear los problemas, no acumularlos. El resentimiento hace explotar en el momento menos oportuno. Aceptar las responsabilidades propias

Hacer peticiones y no exigencias; preguntas y sugerencia y no acusaciones para evitar actitudes de contra ataque. Ofrecer soluciones



Tarea:

Mencionar y ejemplificar las etapas básicas para la transformación de conflictos.

Tema 5: Prácticas Restaurativas

Muchas personas hablamos de paz. Pero muy pocas educan para la paz

Las escuelas tradicionales educan para la competencia
y la competencia es el inicio de toda guerra

Las **Prácticas Restaurativas** parten de la premisa de que hacer el bien como respuesta ante el daño causado es central para restaurar la paz. Hacer el bien no es una actividad marginal u opcional, sino una obligación.

La práctica restaurativa reconoce que la ofensa, delito o el crimen afecta nuestro sentido de confianza, resultando en sentimientos de desconfianza, desavenencia y, a veces, de resentimiento.

Para comprender el Sistema Restaurativo es importante comparar el Sistema Retributivo utilizado común y tradicionalmente en nuestros países.

| Enfoque Retributivo | Enfoque Restaurativo |
|--|--|
| El comportamiento indebido crea culpa en el ofensor, ubicándolo como un protagonista pasivo, sin darse cuenta que tiene oportunidades. | El comportamiento indebido crea responsabilidades en el agresor que lo mantienen activo. |
| La culpa es absoluta: para la justicia es culpable o es inocente. | Existen grados de responsabilidad, desde lo directo o parcialmente e indirectamente en caso de una agresión o daño grupal. |
| La justicia es el castigo al ofensor y con eso se cree que se ha redimido el daño. | La ofensa se remueve con el arrepentimiento y la reparación. Haciendo el bien. |
| Es la sociedad lo que llevó a hacer el daño. No se puede hacer más. | Se reconoce el rol del contexto social en el que se vive y las opciones sin negar la responsabilidad. |







La idea radica en promover, en las escuelas, el desarrollo de relaciones respetuosas como la base del proceso educativo, dándole al estudiantado las oportunidades de desarrollar su disciplina y un comportamiento positivo en un entorno comprensivo. Del mismo modo, percibir los conflictos desde el daño causado y enfatizar en la satisfacción de las necesidades de las personas que fueron las afectadas por ese daño.

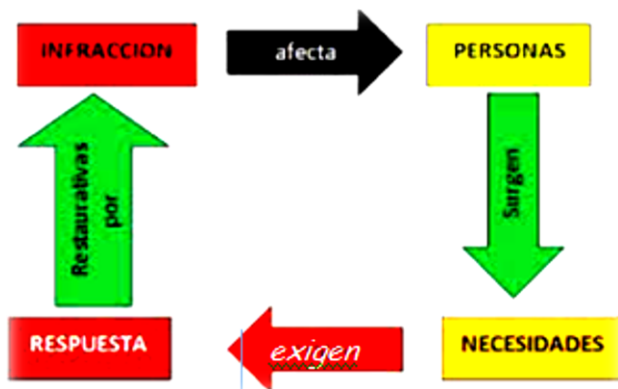


El enfoque de la restaurativo se imagina a la justicia como curando heridas y no como la diosa de los ojos vendados con una balanza en mano, símbolo de lo impersonal del proceso contemporáneo de la justicia retributiva.

El enfoque restaurativo ve el conflicto o el mal comportamiento como una oportunidad para que los estudiantes aprendan sobre las consecuencias de sus acciones, que desarrollen empatía para con otras personas, y que la experiencia que obtienen al reparar el daño causado, la reconozcan como una manera para fortalecer los lazos comunitarios que pudieron verse dañados.

Objetivo de las Prácticas Restaurativas

-  Promover el bienestar físico, emocional y social del estudiantado.
-  Generar, en el estudiantado, la disciplina y comprensión de las consecuencias de su comportamiento.
-  Fomentar el respeto, sanación y restauración, tanto para los perjudicados, como para quienes causan daño.
-  Educar al estudiantado hacia un comportamiento auto dirigido, cooperativo y respetuoso.
-  Facilitar espacios para que el estudiantado fomente las habilidades de reflexión y empatía con las demás personas.
-  Orientar a las y los maestros en sus respuestas al comportamiento del estudiantado.



Lo esencial de las prácticas Restaurativas se basa en que las personas harán cambios positivos cuando las autoridades hacen cosas con ellas en vez de a ellas y no para ellas. Pone la reparación del daño hecho a las relaciones y a las personas más allá de la necesidad de asignar culpa y asignar castigos.

Ni las posiciones punitivas y autoritarias que obligan, ni las paternalistas son más efectivas que las prácticas participativas.

Beneficio de los Enfoques Restaurativos en la comunidad educativa

- ☞ Ambiente más seguro y acogedor
- ☞ Ambiente de enseñanza y aprendizaje más efectivo.
- ☞ Mayor compromiso por parte de todas las personas para tomarse el tiempo de escucharse mutuamente.
- ☞ Disminución en la intimidación y otros conflictos interpersonales.
- ☞ Mayor conciencia sobre la necesidad de pertenecer y sentirse apreciadas y apreciados por sus compañeros y compañeras.
- ☞ Mayor confianza en el personal docente para abordar situaciones difíciles.

Las prácticas restaurativas en las escuelas no son la panacea. No todos los problemas escolares ni las situaciones difíciles se pueden resolver con éxito recurriendo a ellas. Si en un determinado entorno escolar un determinado modelo produce buenos resultados, no debe suponerse que los producirá en cualquiera. Siempre hay riesgos y los resultados de la aplicación del mismo método en una situación similar de un contexto escolar distinto pueden resultar controvertidos.

Hay diversas formas de introducir las prácticas restaurativas en las escuelas, ya que cada escuela tiene sus necesidades. Se interpondrán pruebas y errores, pero en definitiva este enfoque puede transformar la forma en que muchas escuelas se organizan en la actualidad, promover un ambiente restaurativo y hacerlas más seguras y agradables.



Tarea:

¿Qué son Prácticas Restaurativas? Explicar con ejemplos.

¿Cuáles son las emociones reprimidas y permitidas por la sociedad tradicional, en los hombres y cuales en las mujeres?

Elaborar una síntesis del módulo cinco; con apartados por temática.

Roles de la comunidad educativa para la transversalización del género

Módulo

6

Objetivos

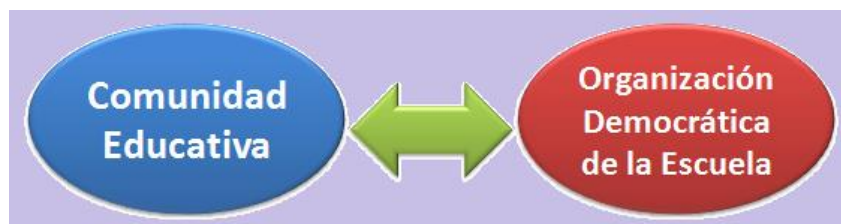
Este Módulo se propone:

- Determinar la relación entre comunidad educativa y organización democrática de la escuela.
- Determinar la importancia y funciones del equipo motor de la transversalización de género.
- Determinar el rol de la comunidad educativa en la transversalización de género.

Contenidos

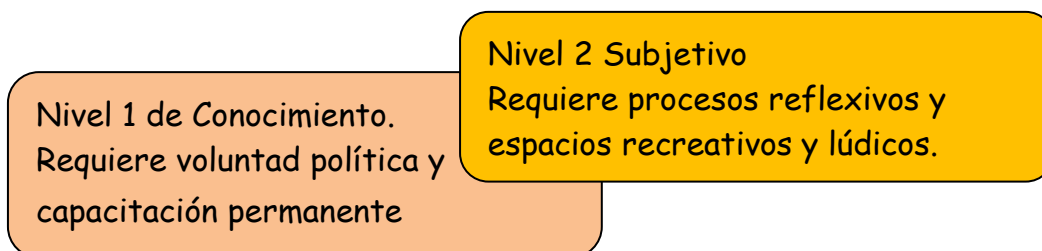
- Relación entre Comunidad Educativa y Organización Democrática de la Escuela.
- Equipo Motor de la Transversalización de Género.
- Rol de la Comunidad Educativa en la Transversalización de Género.

Tema 1: Relación entre Comunidad Educativa y Organización Democrática de la Escuela



Construir organizaciones sensibles al enfoque de género no es fácil; requiere un proceso complejo, sostenible y holístico de cambios; significa una nueva cultura organizacional fundamentada en nuevas formas de pensamiento y acción, y no sólo en el diseño de normas y estructuras.

Es un proceso que requiere desarrollarse en dos niveles:



A **nivel de los conocimientos** requiere un proceso de capacitación permanente que parte de una clara y decidida voluntad institucional en el marco de una propuesta de contenidos con bases académicas.

A **nivel Subjetivo** requiere de un proceso de reflexión e interacción que combine espacios vivenciales y lúdicos, que permitan desarrollar una nueva forma de ver, pensar y proyectarse a partir de asumir la equidad como eje importante de actuación y de desarrollo institucional.

Diseñar y ejecutar la transversalización de género en las instituciones escolares requiere del concurso de la comunidad educativa en su totalidad.

Los roles a desempeñar por la comunidad educativa pueden ser:



Tarea:

Establecer la relación entre "comunidad educativa" y la organización democrática de la escuela, determinando la importancia de la participación activa de la comunidad educativa en el proceso de la transversalización de género.

Tema 2: Equipo Motor de la Transversalización de Género



Todo proceso demanda de la participación consciente y decidida de las personas involucradas; sin embargo, por razones prácticas, se requiere de un pequeño equipo coordinador que recoja las inquietudes, sugerencias y decisiones de la asamblea general institucional.

El equipo, en este caso, de la Transversalización de Género, dirige la identificación de los estereotipos y conductas negativos y mitos que afectan a hombres y mujeres, en una especie de diagnóstico participativo institucional.

También cabe destacar el rol del equipo “motor”, es decir un equipo de docentes formado y capacitado que impulsa los procesos. Debe ser elegido por el colectivo docente y realizar las siguientes funciones:

- ☯ Es un equipo consultivo, propositivo, de consenso y de apoyo a la dirección para dinamizar el proceso de cambio.
- ☯ Fomentar la democracia en las responsabilidades y toma de decisiones, siendo el puente entre la dirección, el resto de docentes y el alumnado.
- ☯ Promover acciones tendentes a definir la propuesta de un modelo de educación no sexista integral y alternativo para la institución.
- ☯ Monitorear la implementación del modelo de educación no sexista, ubicando avances, limitaciones, logros y nudos para su desarrollo.
- ☯ Difundir la experiencia del modelo con el resto de docentes y estudiantes, así como con el resto de la comunidad educativa.
- ☯ Difundir la experiencia del modelo con otros centros educativos e instituciones que lo soliciten.
- ☯ Realizar gestiones en instituciones públicas para procesos de formación o sensibilización.
- ☯ Organizar un programa de sensibilización para las familias.

Lo importante es que el equipo quede conformado con la representatividad de todos los espacios institucionales, disgregados por funciones, edades, sexo, etc. Los equipos que se desempeñan con mayor eficiencia y eficacia son los que tienen un balance volviendo factibles la sinergia de competencias.



Tarea:

¿Cuál debe ser el perfil del equipo “motor” de referentes de género?
Explicar conformación y funciones.

Tema 3: Rol de la Comunidad Educativa en la Transversalización de Género

Las desigualdades de género se reproducen desde la más temprana edad, por lo que la comunidad educativa tiene una especial responsabilidad y oportunidad para contribuir en la construcción de relaciones igualitarias y de respeto a las diferencias entre las personas. La comunidad educativa integra a todos los sectores implicados en la educación del alumnado.



El proceso educativo no es responsabilidad única y exclusiva del personal docente. La responsabilidad de una adecuada educación debe ser compartida por todos y todas quienes participan de forma directa o indirecta en los procesos

educativos: la familia, el profesorado, el centro educativo, el mismo alumnado, sectores públicos y privados, etc.

Partamos de la idea de que la comunidad educativa no existe, debe ser construida. Denominar al entorno social de un centro educativo como "comunidad educativa" implica reconocer que hay una relación comunitaria entre sus integrantes y además que se cuenta con una intencionalidad educativa.

Una relación comunitaria significa que hay convivencia, cooperación, reparto de responsabilidades, etc. Por lo que se puede definir la comunidad educativa como ***en conjunto de instituciones o grupos que cooperan y se interrelacionan con el objetivo de lograr una educación de calidad para la niñez y adolescencia.***

Construir la comunidad educativa no es tarea fácil; la escuela está insertada en un contexto cultural específico y, por lo tanto, se ve afectada por los aspectos positivos y negativos de su entorno. La construcción de una comunidad educativa es una demostración de organización democrática de la sociedad y una garantía para la convivencia democrática.

Si la integración de la comunidad educativa con un verdadero espíritu de comunidad incrementa los logros académicos, será mucho más impactante en lo que se refiere a la transversalización del género, puesto que las relaciones desiguales de género se inician en la familia y los cambios en las mismas impactan de especial forma en ésta.

Analicemos los componentes de la comunidad educativa



Docentes:

Son el motor para impulsar una educación con equidad. Tienen la responsabilidad ineludible de sensibilizarse y formarse en género y colaborar en el desarrollo de un diagnóstico sobre el sexismo en el centro escolar; validar el diseño del diagnóstico; aplicar los instrumentos; analizar los resultados y generar conclusiones y recomendaciones en forma participativa.

Además deberían aplicar la equidad de género en sus clases en el currículo explícito como en el oculto. En las actividades extra curriculares, debe contribuir para que el enfoque sea coherente con la equidad de género; colaborar en el diseño de los instrumentos institucionales: Plan Estratégico Institucional con enfoque de género, los Proyectos Curriculares de Centro y todos los procesos de planificación.



Alumnado:

El principal rol del alumnado de todo el centro educativo es participar activamente en todas las acciones que se propongan y formarse o sensibilizarse en la temática de género.

El equipo promotor de alumnado (comité estudiantil de género), debe estar formado por representantes (un niño y una niña) de cada sección, o de las

secciones que se van a involucrar en el proceso.

Sus principales funciones son: apoyar las actividades que se realizar en torno a la equidad de género; motivar al estudiantado para que participe activamente; organizar actividades de sensibilización con el alumnado de todo el centro

educativo; apoyar el proceso de diagnóstico; participar en la elaboración del PEI y del PCC.



Referentes Familiares. Antes de iniciar el proceso de cambio en el centro educativo, informar a las familias de la intencionalidad del proceso y sensibilizar en materia de género.

Las principales funciones de los y las referentes familiares son: participar en procesos de sensibilización; apoyar las actividades del centro educativo; colaborar en el diagnóstico

- Aplicar en la familia los cambios de valores y actitudes que se promueven en el centro educativo; participar en la elaboración del PEI; contribuir con gestiones de recursos en la medida de sus posibilidades.



Instituciones públicas y privadas del entorno:

También las instituciones públicas locales y las organizaciones sociales o entidades privadas son

parte de la comunidad educativa, ya que interactúan con el centro educativo y se relacionan con el alumnado.

Cada institución pública tiene una función específica, especialmente aquellas de protección de los derechos de la niñez y la adolescencia: salud, procuraduría de derechos humanos, fiscalía, ISDEMU, etc.

El principal rol de éstas es con relación en la formación de las personas de la comunidad educativa, brindando charlas, materiales educativos, información de sus servicios, etc.

Algunas de ellas también tienen un rol de atención y protección de la niñez en casos de violencia, por lo que tienen, además la función de facilitar la construcción de protocolos de actuación.

Se debería firmar convenios con estas instituciones para garantizar la continuidad de los apoyos e institucionalizar la relación.



Tarea:

- Elaborar un listado de las instituciones públicas y privadas que se tomarían en cuenta para la transversalización del género en su institución educativa; enumere sus funciones y las posibles ayudas al proceso.
- Diseñar un cuadro sinóptico que ilustre los diferentes actores de la comunidad educativa señalando sus respectivas funciones.

Referencias Bibliográficas



-  Askew, Sue y Ross, Carol. (1991) Los chicos no lloran: el sexismo en educación. Barcelona: Paidós
-  Cazés, Daniel. (2000) La perspectiva de género. México: Conapo.
-  Chambers R. 1992 Methods for analysis by farmers: the professional challenge. Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, Gran Bretaña.
-  Chambers R. Shortcut and participatory methods for gaining social information for projects. In: Putting People First.
-  Chambers R. 1990 A workshop on Participatory Learning Methods. MYRADA, PRA-PALM Series #1. Bangalore, India.
-  Chambers R. 1995 Participatory Rural Appraisal and South Africa. PTD Workshop, Intermediary Technology, Bedford, Gran Bretaña.
-  Chambers R. 1994 All power deceives. IDS Bulletin Vol. 25(2) 1994. 14-26.
-  Chambers R. Ed. 1989 first. Farmer innovation and agricultural research. Intermediate Farmer Technology Publications, London, Gran Bretaña.
-  Davis Case, D'Arcy "Herramientas diagnóstico, seguimiento y la evaluación participativos en el Desarrollo Forestal Comunitario. Manual

de Campo Nº 2" Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. FAO Roma, 1992



De la Cruz, C. (1998): Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior, Vitoria- Gasteiz.



García Meseguer, Álvaro. (1996) ¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical. Madrid: Ed. Paidós Ibérica



Gohl E. Et al. 1993 Pequeña guía al seguimiento participativo del impacto "PIM". FAKT-Stuttgart, Alemania.



Estrella, M. y J. Gaventa (1998): "Who Counts Reality? Participatory monitoring and evaluation: A literature review". Working Paper 70. IDS. Brighton: Sussex University.



IWID n.d. Gender and participatory approaches: implications and experiences. Initiatives: Women in Development. Madras, India.



Izquierdo, María Jesús. (1983) Las, los, les (lis, lus). El sistema sexo/género y la mujer como sujeto de transformación social. Barcelona: La Sal, edicions de les dones.



Rudqvist A. 1991 Métodos de trabajo de campo para consultas y participación popular. Programa de Participación Popular, Informe 9, Departamento de Antropología, Universidad de Estocolmo, Suecia.



Ruiz Olabuenaga, J.I. (1999): La investigación cualitativa. Segunda Edición. Universidad de Deusto, Bilbao.



Estocolmo, Suecia.

Escuelas con Enfoque de Genero



consejo de educación popular
de américa latina y el caribe