

Módulo Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia



346.013

159 h Instituto Nacional de las Mujeres
Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia: módulo
para capacitación / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed. --
San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2014. --(Colección
Producción de conocimiento; n. 27; Aportes metodológicos; n.
17)

54 p.; 21 X 28 cm.

ISBN 978-9968-25-310-9

1.ACOSO SEXUAL. 2. ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE
TRABAJO. 3. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. 4. MEDIOS DE
ENSEÑANZA. 5. CAPACITACIÓN. I. Título.

CREDITOS

Producción Ejecutiva:

Instituto Nacional de las Mujeres.

Elaboración de textos

Adina Castro García

Revisión y coordinación:

Pilar González Vásquez

Miguel Rojas Campbell

(Con la colaboración de Rosey López Monge)

Revisión final:

Yolanda Delgado C.

Directora General de Áreas Estratégicas

Productor Gráfico:

Alonso Gamboa Valverde

Diseño de Portada:

Alonso Gamboa Valverde

Este material fue elaborado por el Comité de Prevención del
Hostigamiento Sexual del Instituto Nacional de las Mujeres

Impreso en los Talleres Gráficos de la Editorial EUNED

CONTENIDO TEMÁTICO

TEMA 1 DERECHOS HUMANOS	24
Concepto de Derechos Humanos	26
Características y Evolución	26
Instrumentos internacionales de derechos Humanos	28
Recapitulación.. .. .	33
TEMA 2 PODER	34
Objetivo específico	34
Problemática	34
Patriarcado	35
Sistema sexo –género	35
Prejuicios del poder de dominio	36
Transformando los macropoderes	37
Transformando nuestros micropoderes	37
Micromachismos	38
Ficha de trabajo	39
TEMA 3 SOCIALIZACIÓN Y GÉNERO	40
Objetivo específico	40
Problemática	40
El proceso de socialización.. .. .	40
Características asignadas a la identidad conforme al género.. .. .	41
La identidad femenina:	41
La identidad masculina:	41

TEMA 4 VIOLENCIA DE GÉNERO .	.. 43
Objetivo específico 43
Problemática 43
Concepto de violencia de género contra las mujeres 44
Manifestaciones de la violencia de género contra las mujeres: 44
Técnica corrillos 45
TEMA 5 HOSTIGAMIENTO SEXUAL .	.. 46
Objetivo específico 46
Problemática 46
Manifestaciones del hostigamiento sexual:..	.. 46
Otras manifestaciones:..	.. 47
Obligaciones para el patrono: .	.. 47
Garantías para la persona denunciante: 48
Procedimiento para denunciar .	.. 48
En la vía administrativa (lugar de empleo): 48
En la vía judicial: 49
Plazo para denunciar y prescripción 49
Sanciones aplicables a la conducta de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia 49
Derechos de quien renuncia o es despedida por hostigamiento sexual: 49
Casos 51
Bibliografía 53

PRESENTACIÓN

El Hostigamiento Sexual ha sido por mucho tiempo una dinámica de graves consecuencias en los centros de empleo y de estudio. El hostigamiento es una forma de violencia, pues es un comportamiento que atenta contra la dignidad, integridad física y emocional de las personas. Si bien lo podrían experimentar todas las personas, una gran mayoría de sus víctimas son mujeres.

El compromiso para erradicar el hostigamiento sexual no solamente es un asunto ético y de responsabilidad social de las instituciones públicas y de la empresa privada, es también una responsabilidad del Estado costarricense. Con tal objetivo en el año 1995 fue aprobada la primera Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia; reformulada y aprobada en el año 2010.

La ley contra el hostigamiento sexual tiene su fundamento normativo internacional en la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención suscrita en 1995 por los Estados Americanos para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) y los Convenios de Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra la no discriminación en el empleo.

La permanente información, sensibilización y capacitación de este tema en ambientes de estudio y centros de trabajo constituye una necesidad que tiene por objeto proteger especialmente derechos humanos de las mujeres y crear ambientes con relaciones respetuosas, sobre la base de la igualdad de género y la promoción de los derechos humanos.

Desde la misión del Instituto Nacional de las Mujeres dirigida a la protección y tutela de los derechos humanos de las mujeres, presentamos este recurso para la sensibilización y capacitación, a la espera de que pueda ser de utilidad para las instituciones, empresas y personas que de manera comprometida y consciente trabajan por erradicar la violencia hacia las mujeres.



Alejandra Mora Mora
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva del INAMU



INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual se refiere a toda conducta sexual indeseada por quien la recibe; puede ser reiterada u ocurrir una sola vez, afectando el desempeño laboral y las condiciones de empleo y de estudio de la persona víctima.

El hostigamiento sexual se ejerce en el marco de relaciones de Poder, por esa razón, es necesario comprender sensitivamente la forma en que éste se ejerce en las relaciones interpersonales. Las características de la identidad masculina y femenina atribuidas a hombres y mujeres mediante el proceso de socialización revisten juicios de valor que debemos re-mirar y contextualizar, sin dejar de lado que la violencia basada en género ha sido históricamente naturalizada, lo que ha generado dificultades para identificar sus orígenes y para combatirla.

Los comportamientos típicos del acoso sexual tales como las promesas (implícitas y explícitas), el trato preferencial, las amenazas (implícitas o explícitas), la exigencia de una conducta que sea condición para el empleo o estudio, han comenzado a ser desnaturalizadas y hoy se definen como parte de los comportamientos más comunes de las personas

que ejercen hostigamiento sexual. La condición socioeconómica, etaria, el lugar que ocupan las mujeres, su ubicación en un espacio geográfico y sus capacidades personales, los recursos sociales e institucionales, su condición migratoria, son elementos que inciden en su capacidad de resiliencia o en su vulnerabilidad y terminan definiendo sus posibilidades de enfrentar la situación y de hacer valer sus derechos en el empleo y el estudio.

Generar información y reflexión para que las personas (especialmente las mujeres) puedan acceder al tema del hostigamiento sexual es un objetivo del presente módulo. El mismo se ordena en cinco temas que constituyen un apoyo teórico básico y se operacionalizan mediante guías didácticas que plantean una metodología que tienen como fundamento los principios éticos y metodológicos que también acompañan este módulo.



PRINCIPIOS ÉTICOS Y CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Este módulo de capacitación se basa en los siguientes principios éticos y consideraciones metodológicas que deben ser incorporados por las personas facilitadoras, de manera que las y los participantes sean capaces de identificar referentes del contexto de vida propio a nivel personal, familiar, comunitario y laboral

Para tomar en consideración:

- Se debe desarrollar un proceso de enseñanza- aprendizaje, dinámico, a partir de las experiencias, conocimientos y expectativas de las y los participantes.
- Evite hacer juicios de valor con respecto a los mitos y estereotipos desde los cuales las personas participantes comprenden y significan relaciones de poder, su vida laboral, su vida de pareja, su vida personal, entre otros ámbitos, más bien, se basa en estas ideas para que el mismo grupo –en caso necesario- re-signifique conceptos y vivencias.
- Dada la complejidad y diversidad de temas relacionados con el hostigamiento sexual y por ende, la cantidad de emergentes que pueden aparecer, en la medida de lo posible se recomienda una persona co-facilitadora que apoye a identificar emergentes y darles un sentido dentro del proceso.
- Promueva la visión de la sexualidad como una dimensión positiva, creativa y dinámica, lejos de conceptos de culpa, miedo y vergüenza. Esto implica ubicar la sexualidad en un marco de derechos humanos.
- Promueva la vivencia de la sexualidad en el marco del derecho a una vida libre de violencia.
- Impulse el abordaje de la sexualidad como una dimensión integral e integradora, que se compone de diversos aspectos de la vida humana (físico, emocional, social, económico, ideológico, espiritual) y se base en las experiencias cotidianas en diferentes ámbitos.

- El o la facilitadora debe tomar en cuenta que la temática puede implicar por parte de algunas de las personas participantes la revelación de hechos dolorosos de su vida (pasados o presentes) en diferentes ámbitos. Por ende se promueve un ambiente de escucha y respeto, teniendo recomendaciones o recursos de referencia en caso necesario; incluso el tener herramientas básicas para primeros auxilios psicológicos es recomendable.
- Promueva un conjunto de alternativas para la construcción de nuevas relaciones de cooperación, respeto y solidaridad entre los géneros, para trascender las barreras de los modelos de dominación del sistema patriarcal. Esto implica de alguna manera evidenciar formas inadecuadas del ejercicio de poder, en este caso y sobre todo, en los ámbitos del empleo y la docencia, por lo que los elementos aportados por las personas participantes se abordan con prudencia y atención.
- Se debe basar en reglas consensuadas con el grupo para favorecer el sigilo en cuanto a los asuntos compartidos. Este principio toma dimensiones importantes, cuando la revelación esté relacionada con un hecho actual o reciente de hostigamiento sexual. Toma en cuenta que las personas involucradas en los hechos podrían estar participando de manera conjunta en el mismo proceso de capacitación.
- Considere que los diversos espacios laborales implican particularidades en el abordaje, por ejemplo, espacios laborales con puestos de dirección con alta representación de hombres o de mujeres, de ámbito público o privado, de producción, servicios, manufactura, de capital nacional o extranjero, con o sin presencia de políticas de promoción y protección del personal, entre otras.
- En caso de que el proceso sea impartido a una organización o a un centro educativo específico, involucre e informe a las autoridades respectivas, sobre los contenidos e implicaciones del mismo, generando en la medida de lo posible compromisos para la prevención y atención adecuada del hostigamiento sexual.

Objetivos

TERMINAL:

Al término del curso las personas participantes analizarán los factores que legitiman y perpetúan el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia con base en patrones cotidianos y culturales. Lo anterior, para que-en el marco de la normativa vigente- se generen condiciones para una convivencia basada en el respeto y la equidad de género.

Objetivos Específicos

1. Comprenderán la importancia de los Derechos Humanos en la historia y en su vida personal
2. Revisarán las diferentes formas de ejercicio del poder en la vida cotidiana
3. Revisarán modelos de identidad femenina y masculina contruidos a partir del proceso de socialización de género y los criterios estudiados
4. Analizarán los orígenes de la violencia contra las mujeres basada en género
5. Analizarán casos de Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia

Hoja de características del curso

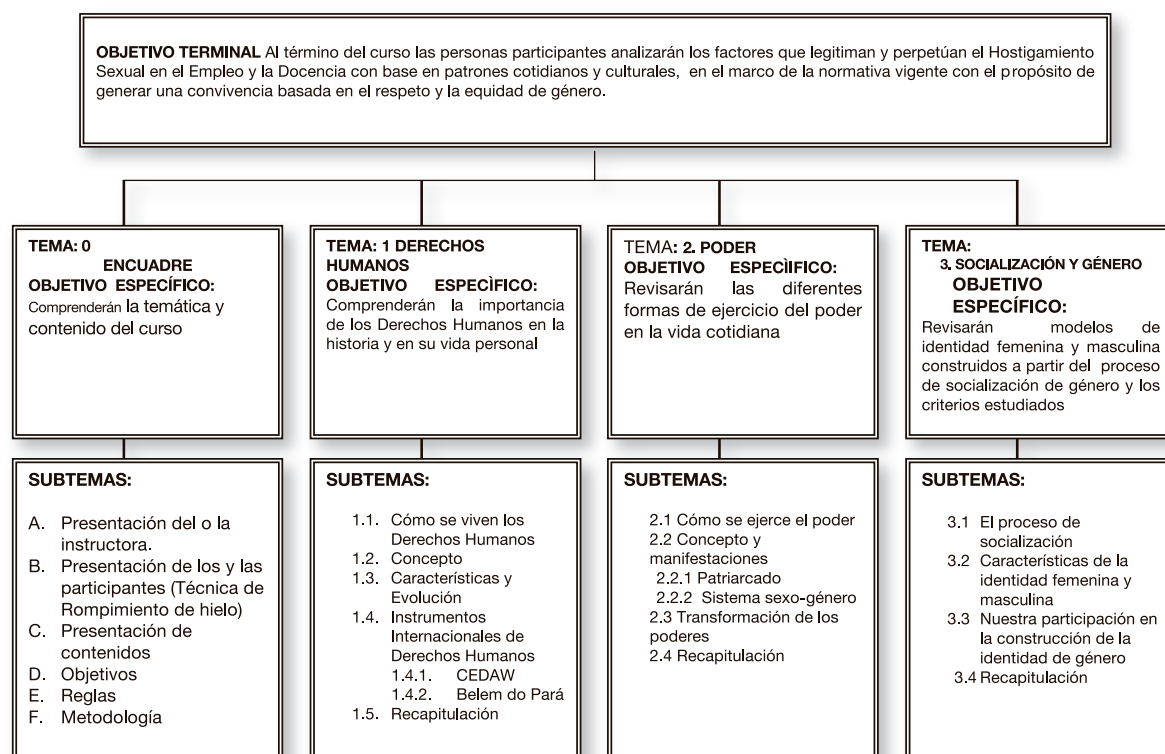
Dirigido	Funcionarios y funcionarias de instituciones públicas y organizaciones privadas
Metodología	Interaprendizaje (sentir, pensar y enfrentar) Expositiva Participativa (dinámicas) Casos
Duración	12 horas
Número de Sesiones	2

Hoja de requerimiento del curso

TIPO	CARACTERÍSTICAS
REQUERIMIENTOS DEL O LA PARTICIPANTE	No aplica
REQUERIMIENTOS DE LA PERSONA FACILITADORA	Elaboración de agenda Conocimiento y aplicación de normas inscritas en instrumentos internacionales sobre violencia de género y en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia Capacitación en metodología de interaprendizaje Conocimiento a profundidad del hostigamiento sexual como una forma de violencia de género
REQUERIMIENTOS DEL AULA O LUGAR	Mesas de empleo Pizarrón Salón o aula amplia
REQUERIMIENTOS DE MATERIALES Y EQUIPOS	Video Beam Lap top Marcadores Calculadora Naipes Cinta adhesiva Pliegos de papel periódico Ejemplares de la Ley contra el HS

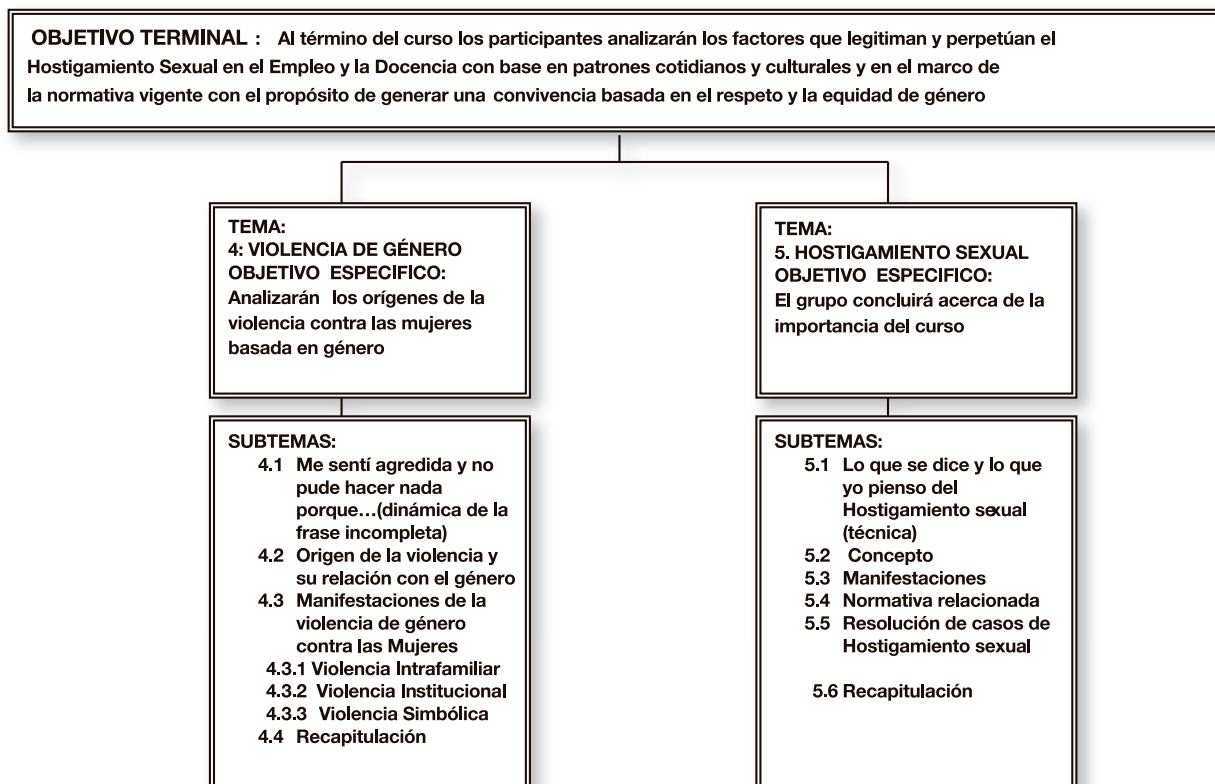
ANALISIS ESTRUCTURAL

TITULO DEL CURSO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA



ANALISIS ESTRUCTURAL

TITULO DEL CURSO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA



GUIA DIDÁCTICA

TITULO DEL CURSO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Objetivo Especifico	Contenido Temático	Actividades Didácticas	Recursos Materiales	Tiempo	Evaluación
Comprender la temática y contenido del curso	Encuadre	La persona facilitadora realizará las siguientes actividades:	<p>Dos pelotas de material suave</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pc • Video beam • Rotafolio • Marcador o PC • video Beam 	1 min.	N/A
		<p>a. Dará la bienvenida a los participantes</p> <p>b. Aplicará un ejercicio para el rompimiento del hielo: Bola de nieve: <i>Cada persona escribe tres cosas acerca de sí misma/o en un trozo de papel. Luego, debe hacer una bola con él; seguidamente, se meten en una urna o recipiente similar y cada estudiante coge una bola de otro u otra. Debe intentar averiguar de quién es la bola y, una vez que dé con la otra persona, debe llevarla al frente de la clase y explicar lo que han aprendido de su compañero o compañera</i></p> <p>c. Presentará los objetivos y contenido del curso</p> <p>d. Presentará la metodología a usar durante el desarrollo del curso</p>		6 min. 3 min.	
			Total	12 min	

GUIA DIDÁCTICA

TITULO DEL CURSO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Objetivo Especifico	Contenido Temático	Actividades Didácticas	Recursos Materiales	Tiempo	Evaluación
	1.1 cómo se viven los derechos humanos	Se propiciará una vivencia sobre el goce de los Derechos Humanos a partir de la técnica “El muro de la satisfacción de las necesidades básicas” ¹	<ul style="list-style-type: none">• pliego de papel periódico• Papelitos autoadhesivos• Cinta adhesiva de papel• marcadores	80 min	N/A
	1.2 CONCEPTO	Se explicará el concepto de Derechos Humanos a partir de la técnica anterior	<ul style="list-style-type: none">• PC• Video Beam	10 min	N/A

1 Técnica tomada del Módulo Ley de Penalización. INAMU, 2008 Citado en: ABC – La Enseñanza de los Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos de la ONU, Nueva York, 1989.

GUIA DIDÁCTICA

TITULO DEL CURSO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Objetivo Especifico	Contenido Temático	Actividades Didácticas	Recursos Materiales	Tiempo	Evaluación
Comprenderán la importancia de los Derechos Humanos en la historia y en su vida personal	1.3 Características y evolución de los DDHH	Se hará una reflexión acerca de las características de los Derechos Humanos a partir de la técnica “podemos renunciar a un derecho”. ² La evolución se explicará a partir de técnica expositiva.	<ul style="list-style-type: none"> Tarjetas con Derechos PC Video Beam 	30 min 20 min	N/A
	I Instrumentos Internacionales de DDHH	La persona facilitadora expondrá sobre los principales instrumentos internacionales de Derechos Humanos relacionados con la materia	<ul style="list-style-type: none"> PC Video Beam Manual del Participante 	15 min	N/A
	Recapitulación	Las personas participantes resolverán un juego de palabras clave (crucigrama), incluido en el presente capítulo.	<ul style="list-style-type: none"> Hojas con juego de palabras 	15 min	Crucigrama
TOTAL				170min	

² Desarrollada a partir de Ramellini, Teresita (2004). Taller De Interaprendizaje. “Para Sentir, Pensar Y Enfrentar La Violencia De Género, Intrafamiliar Y Sexual. Instituto Nacional de las Mujeres. Área de Violencia de Género. San José, Costa Rica

Objetivo Específico	Contenido Temático	Actividades Didácticas	Recursos Materiales	Tiempo	Evaluación
Revisarán las diferentes formas de ejercicio del poder en la vida cotidiana	2.1 ¿Cómo se ejerce poder?	La persona facilitadora propicia una vivencia del ejercicio de poder a través de la “técnica del valor de las personas”	<ul style="list-style-type: none"> • Cartas de naipes • Cinta adhesiva 	30 min	N/A
	2.2 Concepto y manifestaciones	La persona facilitadora utilizará la técnica expositiva y las reflexiones generadas con la técnica anterior para explicar el concepto y las manifestaciones del poder	<ul style="list-style-type: none"> • PC • Video Beam • Manual del participante 	20 min	N/A
	2.3 Transformación de los poderes	La persona facilitadora aplicará la técnica de lluvia de ideas y la técnica expositiva para plantear cómo se pueden transformar los poderes	<ul style="list-style-type: none"> • PC • Video Beam • Manual del participante 	30 min	N/A
	2.4 Recapitulación	La persona facilitadora pedirá a las personas participantes que resuelvan la hoja de falso y verdadero que se les entrega	<ul style="list-style-type: none"> • Manual del o la participante 	10 min	Falso y verdadero (mitos del poder)
			TOTAL	90 min	

GUIA DIDÁCTICA

TITULO DEL CURSO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Objetivo Específico	Contenido Temático	Actividades Didácticas	Recursos Materiales	Tiempo	Evaluación
Revisarán modelos de identidad femenina y masculina contruidos a partir del proceso de socialización de género y los criterios estudiados	3.1 nuestra participación en la construcción de la identidad de género	La persona facilitadora tratará de poner a las personas participantes en contacto vivencial con la construcción de la identidad de género a través de la técnica de “elaboración de siluetas” ³ .	<ul style="list-style-type: none"> • Pliegos de papel periódico blanco • marcadores • cinta adhesiva 	30 min	N/A
	3.2 El proceso de socialización	La persona facilitadora utilizará la técnica expositiva para esta parte	<ul style="list-style-type: none"> • PC • Video Beam 	25 min	N/A
	3.3 Características de la identidad fememina y masculina	La persona facilitadora utilizará la técnica de la mesa redonda para este subtema en donde los participantes aplicarán los conceptos estudiados y reasignarán características a las identidades femeninas y masculinas. La persona facilitadora completará con una técnica expositiva	<ul style="list-style-type: none"> • PC • Video Beam • Manual del participante • Guión de discusión 	40 min	N/A

3 Tomada de Módulo Básico para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, intrafamiliar y sexual. INAMU, Costa Rica, 2004

Objetivo Específico	Contenido Temático	Actividades Didácticas	Recursos Materiales	Tiempo	Evaluación
Construirán modelos de identidad femenina y masculina con base en proceso de socialización de género y los criterios estudiados	3.4 Recapitulación	La persona facilitadora expondrá las figuras utilizadas en la primera actividad y preguntará al grupo qué características cambiarían.	No aplica	10 min	N/A
			TOTAL	105 min	

GUIA DIDÁCTICA

TITULO DEL CURSO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Objetivo Específico	Contenido Temático	Actividades Didácticas	Recursos Materiales	Tiempo	Evaluación
Analizarán los orígenes de la violencia contra las mujeres basada en género	4.1 Me sentí agredida/o y no pude hacer nada porque...	La persona facilitadora propiciará una vivencia sobre la violencia a través de la dinámica de “experiencias de vida”.	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas blancas • lápices 	20 min	N/A
	4.2 Origen de la violencia y su relación con el género	La persona facilitadora utilizará la técnica expositiva para este tema	<ul style="list-style-type: none"> • PC • Video Beam 	25 min	N/A
	4.3 Manifestaciones de la violencia de género contra las mujeres	La persona facilitadora utilizará la técnica Corrillos, cada grupo abordará una de las manifestaciones de la violencia El tema se completará con técnica expositiva	<ul style="list-style-type: none"> • PC • Video Beam 	20 min 10min	N/A
	4.4 Recapitulación	La persona facilitadora propiciará una reflexión sobre prácticas para no ejercer violencia en la familia, en la comunidad, en las instituciones a través de la lluvia de ideas	N/A	10 min	N/A
				TOTAL	85 min

GUÍA DIDÁCTICA

TÍTULO DEL CURSO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Objetivo Específico	Contenido Temático	Actividades Didácticas	Recursos Materiales	Tiempo	Evaluación
Analizarán prácticas de legitimación de Violencia contra las Mujeres en distintos ámbitos e identificarán situaciones de Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia	5.1 Lo que se dice y lo que yo pienso del Hostigamiento Sexual	La persona facilitadora motivará a las personas participantes a analizar diversas prácticas de legitimación de la violencia contra las mujeres mediante la presentación de imágenes o recortes de periódico y a identificar en particular prácticas del Hostigamiento Sexual a partir de la “Hoja de reflexión”	<ul style="list-style-type: none"> • PC y Video Beam • Presentación de imágenes o recortes de periódico • Hojas de reflexión para empleo en parejas 	10 min	N/A
	5.2 Concepto	La persona facilitadora utilizará la técnica expositiva para presentar el concepto de Hostigamiento Sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Video Beam • PC 	15 min	N/A
	5.3 Manifestaciones	La persona facilitadora expondrá sobre las manifestaciones de la violencia contra las mujeres. La exposición se apoyará con la técnica “lluvia de ideas”	<ul style="list-style-type: none"> • Video Beam • PC 	10 min	N/A
	5.4 Normativa relacionada	La persona facilitadora utilizará las “matrices de normativa” para instar a las personas participantes a analizar los contenidos de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. El análisis se hará por grupos seleccionados mediante numeración y cada grupo expondrá un apartado de la matriz.	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • PC • Manual del participante 	20 min	N/A

Objetivo Específico	Contenido Temático	Actividades Didácticas	Recursos Materiales	Tiempo	Evaluación
Analizarán prácticas de legitimación de Violencia contra las Mujeres en distintos ámbitos e identificarán situaciones de Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia	5.5 Recapitulación	Las personas participantes se agruparán para resolver casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia aplicando la normativa vista. Cada grupo expondrá los casos resueltos al resto de participantes	<ul style="list-style-type: none"> Casos 	30 min	Casos
			TOTAL	105 min	
			Gran total		

TEMA 1

DERECHOS HUMANOS

OBJETIVO ESPECÍFICO

En este tema los participantes:

Comprenderán la importancia de los Derechos Humanos en la historia y en su vida personal

La comprensión de los Derechos Humanos es una preocupación fundamental en el empleo para enfrentar el Hostigamiento Sexual y otras formas de violencia de género contra las mujeres.

Dentro del concepto de empleo debemos incluir el de Trabajo Decente, concepto acuñado desde 1999 por la Organización Internacional del Trabajo que expresa el amplio objetivo de que mujeres y hombres tengan

oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extra laborales, y establece un puente

entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas.

En relación con el tema que se estudiamos, es importante rescatar el significado de empleo en condiciones de equidad y empleo en condiciones de dignidad. El primero se refiere a la

necesidad de que las personas trabajadoras sean tratadas de manera justa

y equitativa, sin discriminaciones y permitiendo conciliar el trabajo con la familia.



El segundo requiere que todas las personas trabajadoras sean tratadas con respeto y puedan participar en las decisiones relativas a las condiciones laborales.⁴

Hoy en día prácticamente nadie ignora que los Derechos Humanos deben ser respetados por los Estados, sin embargo, algo diferente sucede con el reconocimiento de que estos derechos son inherentes a nuestra condición de seres humanos. Es decir, son esenciales de la persona, forman parte indisoluble de nuestro ser íntimo. Y esto es así porque los derechos humanos se fundan en el respeto a la **dignidad** y **valía** de cada persona, independientemente de su raza, condición social, su sexo, edad, formación académica, religión, filiación política y cualquier otra condición. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos consagra como derechos exigibles valores que socialmente definen al ser humano, entre ellos la dignidad, la vida, la integridad física y psicológica de la persona, la libertad, la igualdad, la justicia, la solidaridad.

La plena vigencia de los derechos humanos sigue siendo una meta a alcanzar. Su reconocimiento, su promoción y sobre todo el respeto a estos deberes y derechos.

universales implican trabajar arduamente para construir, sostener y desarrollar sociedades democráticas, basadas en la equidad y la justicia.

Es importante reconocer que las violaciones a los derechos humanos de las mujeres no son las mismas que sufren otros grupos, a pesar de que las mujeres también están expuestas a las violaciones que sufren esos otros grupos. Para entender las violaciones a los derechos humanos de las mujeres es indispensable identificar las formas específicas en que se niega la igualdad, la libertad y las formas en que se viola su integridad física. Por ejemplo, que las mujeres tengan derecho a educación y empleo, no implica que estén libres de hostigamiento sexual o de largas jornadas laborales.

“En definitiva ¿dónde empiezan los derechos humanos universales? Pues en pequeños lugares, cerca de nosotros; en lugares tan próximos y tan pequeños que no aparecen en los mapas. Pero esos son los lugares que conforman el mundo del individuo: el barrio en que vive; la escuela o la universidad en que estudia; la fábrica, el campo o la oficina en que

4

PNUD-OIT. Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Segunda edición revisada. Santiago, Chile. 2009. P. 24

trabaja. Esos son los lugares en los que cada hombre, mujer y niño busca ser igual ante la ley, en las oportunidades, en la dignidad sin discriminación. Si esos derechos no significan nada en esos lugares tampoco significan nada en ninguna otra parte. Sin una acción decidida de los ciudadanos para defender esos derechos a su alrededor, no se harán progresos en el resto del mundo.” Eleanor Roosevelt, “En nuestras manos” (discurso pronunciado en 1958 con ocasión del décimo aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos).

CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS

Son derechos que tenemos todas las personas por nuestra condición de humanas sin importar edad, género, clase social, etnia, religión, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra condición que nos diferencie.

Se dice que los Derechos Humanos son necesidades básicas que los Estados reconocen para garantizar la convivencia pacífica entre las personas.

CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN

Los derechos humanos tienen el siguiente conjunto de características (Cuevas y Gutiérrez, 1997):

Los derechos humanos son **UNIVERSALES**, pertenecen a todas las personas, sea cual fuere su sexo, edad, nacionalidad, origen social, raza o etnia, orientación sexual, posición económica, religión, opinión política, entre otros.

Son **INVIOLABLES** al haber sido reconocidos por las leyes de los Estados como atributos inherentes a la persona humana y, por lo tanto, deben ser respetados por los Estados, por los grupos y por las personas individuales.

Son **INTRANSFERIBLES**, es decir nunca pueden ser traspasados ni cedidos a otra persona para que los ejerza en nuestro nombre.

NO PRESCRIBEN NUNCA, se poseen siempre mientras la persona viva. Nunca se pierden, aunque pase el tiempo.

Son **IRRENUNCIABLES**, ya que ninguna persona debe ser obligada o puede renunciar a sus derechos.



Son INTERDEPENDIENTES, INTEGRALES Y COMPLEMENTARIOS. Todos los derechos humanos están ligados unos con otros y en su conjunto responden a los intereses y valores fundamentales de la persona humana, de los grupos sociales y de la humanidad entera.

Evolución de los Derechos Humanos: Derechos de primera, segunda y tercera generación

Los derechos humanos de primera generación son los **civiles y políticos**. Se vinculan a la aparición del estado liberal. Evidencian el carácter histórico de los derechos humanos y su relación con los movimientos sociales que han buscado siempre la democratización del poder. El enfrentamiento entre la monarquía y la burguesía implicó un cambio en las relaciones sociales que se concreta en un nuevo pacto social y en la consolidación de nuevos sujetos políticos con poder. Los derechos civiles y políticos incluyen el derecho a la libertad, a la igualdad, a la propiedad, a la resistencia a la opresión y a la seguridad. Se conocen como el derecho a la libertad.

Los derechos de segunda generación surgen en el marco de los procesos de industrialización de las sociedades occidentales. Están influidos principalmente por la ideología socialista. Los derechos civiles y políticos se tornan insuficientes ante las exigencias de los nuevos

sectores emergentes (predominantemente el proletariado industrial), que se ven sometidos a condiciones inhumanas de vida. Surge entonces la necesidad de establecer derechos más grupales, no sólo individuales. De esta manera surgen los **derechos económicos, sociales y culturales**. Es decir, a la par de la democracia política es necesaria la democracia social y económica. El Estado pasa de un papel no intervencionista a ejercer una función social orientadora y activa, en la cual los derechos humanos se convierten en marco de referencia para la acción estatal. Estos son conocidos como los derechos a la igualdad.

Después de la Segunda Guerra Mundial y con el fortalecimiento de los procesos de descolonización, surgen preocupaciones de carácter universal que son reconocidas en términos de derechos humanos, son los **derechos de tercera generación**. Se encuentran contenidos en los cuatro derechos de solidaridad o derechos de los pueblos: **derecho a la paz, al desarrollo, al medio ambiente y al respeto, al patrimonio común de la humanidad y a la soberanía**. Parten del principio de la existencia de un orden derivado de la misma comunidad internacional que reconoce ciertos valores para la preservación de la humanidad.

En este sentido, son principios que interesan a todos los estados y protegen intereses de la comunidad internacional.

Es importante destacar que, a pesar del avance en lo referente a los derechos humanos, las violaciones a los derechos de las mujeres y otros grupos no han sido visibilizadas de manera contundente. Los movimientos feministas y de mujeres han contribuido de manera fundamental a la realización de una lectura crítica de los derechos humanos y a su reconceptualización, evidenciando el androcentrismo y la exclusión de las mujeres y de otros grupos sociales. El reconocimiento pleno de los derechos de las humanas es un logro bastante reciente, que se da a partir de la Conferencia de Viena en 1993. Podríamos hablar de **derechos de cuarta generación**, que son **los derechos de grupos específicos** como las mujeres.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ratificada por Costa Rica en 1984) y **Protocolo Facultativo**.

Esta Convención establece, en forma jurídicamente obligatoria, una serie de

principios aceptados universalmente y medidas para lograr que las mujeres gocen de igualdad de derechos y oportunidades. La Convención reconoce la exclusión y las restricciones que han sufrido las mujeres por razón de su sexo y pide a los Estados la promulgación de leyes que prohíban la discriminación, recomienda medidas especiales temporales para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres y disposiciones para modificar los patrones socioculturales que perpetúan la discriminación. El Protocolo establece la posibilidad de recurrir a mecanismos internacionales cuando se hayan agotado los mecanismos nacionales y no se haya logrado una respuesta.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), ratificada por Costa Rica en 1995.

A través de esta Convención, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos. La Convención de Belem do Pará señala que “la violencia contra las mujeres es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que trasciende todos los sectores de la sociedad,

independientemente de su clase, edad o religión; y que su eliminación es condición indispensable para el desarrollo integral de las mujeres en todas las esferas de la vida” (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994).

El objetivo de promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer ha sido incorporado expresamente en el quehacer de la Organización y, tal como se expresa en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para las Américas 2006-2015⁵, es uno de los principales desafíos que enfrenta la región para avanzar hacia el trabajo decente.

Actividad 1

El muro de la satisfacción de las necesidades básicas

Observaciones:

En el salón o en un espacio suficientemente amplio, con cinta adhesiva se traza una línea que será el punto de partida. Frente a esta, a una distancia de 10 pasos se traza la línea de llegada. El juego consiste en que las personas traten de

llegar a la meta respondiendo las preguntas que se formulan. Las respuestas deben basarse en los datos presentes en las fichas. Las Fichas de identidad se reparten preferentemente intercambiando roles (hombres-mujeres, profesionales- no profesionales, rango económico, puesto de trabajo).

Quien tenga a cargo la actividad realizará los ajustes necesarios de acuerdo con las características del grupo, por ejemplo las preguntas que utilizará, los “personajes” de las Fichas, la cantidad de Fichas, o en función del espacio disponible. Si es posible se trabajará con la mayor cantidad de “identidades”, estas pueden repetirse las veces necesarias o, preferentemente, incorporar otras nuevas.

Desarrollo:

Paso 1. (Duración aprox.: 10 minutos) Se pide a las personas que se paren una a la par de la otra en la línea de partida, se les entrega una Ficha de identidad a cada una y se explica que el objetivo del juego es llegar a la meta, avanzando o retrocediendo de acuerdo al resultado asignado a su respuesta. Se da un momento para que lean la ficha antes de comenzar el juego.

⁵ http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/memorias_dg/informe_dg_xvi-2006.pdf. Cit en PNUD-OIT (2009) Trabajo y Familia

PLANTEAMIENTO	INSTRUCCIÓN
Quienes nacieron, en una familia con los recursos económicos suficientes para criarlos	Dos pasos adelante.
Quienes nacieron con una incapacidad física o la adquirieron después de nacer	Un paso atrás.
Quienes viven en una casa con patio	Adelante dos pasos.
Quienes tienen ingresos mensuales suficientes para cubrir las necesidades familiares	Adelante tres pasos.
Quienes pertenecen a una raza, etnia o nacionalidad que se sienta discriminada	Retrocedan tres pasos.
Quienes tienen seguro social	Adelanten tres pasos.
Quienes pueden irse de vacaciones con su familia a un sitio turístico	Adelanten tres pasos.
Quienes son mujeres	Retrocedan tres pasos
Quienes están sin empleo	Retrocedan tres pasos.
Quienes tienen algún plan de pensión	Den dos pasos adelante
Quienes sufren algún tipo de violencia en el hogar o en el vecindario	Retrocedan tres pasos.
Quienes han tenido que abandonar su país de origen por razones ajenas a su voluntad	Retrocedan tres pasos.
Quienes pudieron graduarse de una carrera universitaria	Adelanten tres pasos.

Paso 2. (Duración aprox.: 20 minutos) Se pregunta a las y los participantes:

- 1) ¿Qué representan la línea de salida y la de llegada?
- 2) Ahora que saben el punto en que están, ¿Cómo se sienten? ¿Por qué? ¿Qué sienten por las otras personas? ¿Les gusta estar atrás?
- 3) ¿Por qué creen que hay participantes más adelante que otros? ¿Cómo lo explican?
- 4) ¿Creen que es justo y humano que algunas personas estén al frente y otras atrás?
- 5) ¿Por qué creen que en algunas ocasiones se pidió que se avanzara y en otras que se retrocediera?
- 6) ¿Cuáles consideran que son las necesidades que tienen quienes no alcanzaron la meta?

Paso 3. (Duración aprox.: 15 minutos) Se sintetizan las respuestas haciendo notar que la línea del comienzo representa la dignidad humana que todas las personas poseen por el simple hecho de serlo. En la línea de salida –el nacimiento– todas las personas somos iguales porque poseemos potencialidades humanas que tenemos que desarrollar a plenitud. Sin embargo, desde que nacemos y en

la medida en que vivimos, hay factores que entorpecen nuestras posibilidades de pleno desarrollo. Esa es la razón de que no todas las personas lleguemos al mismo punto.

Se invita al grupo a comentar y discutir sobre el hecho de que algunas personas disfrutamos de derechos humanos plenos mientras que otras no.

Paso 4. (Duración aprox.: 10 minutos) Se explica que la línea de llegada representa la plenitud de ser humano cuando se protege y respeta la dignidad humana. Es a lo que todas y todos aspiramos. La distancia que separa la línea de salida y de llegada nos muestra que se necesitan ciertas condiciones de vida que nos permitan proteger nuestra dignidad. Estas condiciones de vida son lo que llamamos derechos humanos.

Actividad 2

Podemos renunciar a un Derecho

Paso 1. (Duración aprox. 5 minutos) Se pide a las personas participantes que se dividan en grupos de igual número de personas. A cada grupo se le entrega una tarjeta con derechos humanos.

Paso 2. (Duración aprox. 30 minutos) Cada grupo, después de leer los derechos que figuran en la tarjeta, deberá de manera consensuada renunciar a uno de ellos y justificar su decisión.

Paso 3. (Duración aprox. 10 minutos) En plenaria, cada grupo -a través de una relatora o un relator- compartirá su decisión y la justificación a la misma.

Paso 4. (Duración aprox. 20 minutos) Se invita a las y los participantes a compartir los sentimientos que les generó tener que renunciar a un derecho.

Paso 5. (Duración aprox. 30 minutos) Nuevamente en grupo las y los participantes realizan una *Red de efectos*. Para esto utilizarán un pliego de papel y marcadores. Se inicia escribiendo la oración: “Qué pasaría si las personas renunciáramos al derecho...”. (**AQUÍ ESCRIBEN EL DERECHO AL QUE RENUNCIAN**). Debajo de la oración deberán escribir tres consecuencias que tendría la renuncia y, debajo de cada una de ellas escribirán otras tres consecuencias. El resultado es una red gráfica de consecuencias que podría seguir ampliándose.

Paso 6. (Duración aprox. 10 minutos) Las *Redes de efecto* se pegan en la pared para que todas y todos puedan leerlas.

Paso 7. (Duración aprox. 20 minutos) En plenaria se analizan las implicaciones de derechos humanos de esas redes y la manera en que cada cuestión puede afectar a muchos aspectos de la sociedad.

Paso 8. (Duración aprox. 15 minutos) Para finalizar se explica brevemente que los derechos humanos **forman un todo integrado**, que **son interdependientes** y que todos **tienen igual importancia**, ya que **son igualmente esenciales** para el respeto de la dignidad y la valía de toda persona. Por eso no caducan, no se puede renunciar a ninguno, ni podemos permitir que alguno sea eliminado. Se utilizará un juego de seis tarjetas por grupo. Cada juego debe contener una tarjeta con un enunciado. Los enunciados son: Derecho a la vida, Derecho al trabajo, Derecho a la salud, Derecho a la educación, Derecho a no sufrir tratos inhumanos o degradantes, Derecho a la libre expresión del pensamiento.

RECAPITULACIÓN

TEMA 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11		12		13			14		
15		16		17	18		19		
20		21		22	23	24	25	26	
27		28		29			30		31
		32	33	34			35		36
37				38		39	40		41
42			43	44	45	46	47	48	49
50		51	52	53	54	55			

HORIZONTAL

Derechos Humanos de segunda generación 17. Derechos de los grupos específicos son derechos humanos de ____ generación 22. Que ejerzan el derecho al sufragio 32. Los derechos humanos son inherentes a la persona, forman parte indisoluble del ____ 43. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer recomienda ____ (inv.) especiales para acelerar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres 51 Ciudad donde se firmó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer

VERTICAL

1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 3. El Estado pasa de ejercer una función no intervencionista a ejercer una función ____ (inv.) 5. Los derechos humanos pertenecen a todas las personas, esta característica corresponde a su condición de ____ (sing) 8. Los derechos humanos de primera generación se conocen como el derecho a la ____ 31. La plena vigencia de los derechos humanos sigue siendo una ____ (inv.) a alcanzar 37. Entre los derechos humanos de tercera generación encontramos el derecho a la ____ 39. Comité Interamericano de Mujeres

TEMA 2

PODER



OBJETIVO ESPECÍFICO

En este tema los participantes: Revisarán las diferentes formas de ejercicio del poder en la vida cotidiana

PROBLEMÁTICA

La comprensión acerca de la forma en que se ejerce poder en las relaciones interpersonales puede contribuir a crear mejores ambientes en el empleo.

Victoria Sau (1990) señala que según el diccionario de la Real Academia, el término poder es masculino y en su primera acepción implica “dominio, imperio, facultad y jurisdicción que uno tiene para mandar o ejecutar una cosa”. Esta definición de poder indica dominación y se apoya en la fuerza o en la legitimidad.

Sin embargo, también existe una segunda acepción del término que se refiere a poder como capacidad de pensar, de actuar, sin que dicha capacidad se utilice para obligar o someter a las personas a hacer aquello que solo harían mediante el uso de la fuerza.

Estas dos definiciones indican los dos tipos de poder: poder de dominio y poder para acompañar y transformar (Lagarde, 1991).

Michel Foucault (1992)⁶ considera que poder es una relación de fuerzas diversas que influyen y definen el norte de las relaciones. Cuando se habla de fuerzas que influyen en las relaciones, es importante tener presente que en el sistema patriarcal en que vivimos estas fuerzas están determinadas por el lugar social que se ocupe y el valor social asignado según el género, la edad, la etnia, la clase social, el nivel educativo, el lugar de nacimiento, la condición de salud, entre otras.

De esta forma dependiendo del lugar que ocupemos en una determinada relación, así vamos a tener la posibilidad de ejercer el poder. Una persona puede estar en posición de poder en un momento o frente a un grupo determinado y sin esa posibilidad frente a otra persona u otro grupo. El poder circula.

Podemos hablar de sistemas que sostienen ejercicios de poder hacia las mujeres que posibilitan las relaciones irrespetuosas, desiguales y violentas: el patriarcado y el sistema sexo-género.

Patriarcado

Orden social caracterizado por relaciones de dominación y opresión establecidas por unos hombres sobre otros y sobre las mujeres y las criaturas. Los varones dominan la esfera pública (gobierno, religión, etc.) y la privada (hogar) (Marta Mola, 1981).

Sistema sexo –género

Se organiza a las personas y sus actividades, según su sexo y de acuerdo con esto se les asigna un valor social. En este sistema, fundado en el patriarcado, las diferencias sexuales se han traducido en desigualdades.

El proceso de socialización es un proceso violento. Cumple una función de control social. Ello explica por qué fomenta la adquisición de características específicas y diferenciadas para los hombres y para las mujeres. Esas características responden a los requerimientos de una sociedad determinada, pero estructurada sobre la base de la desigualdad y la opresión de género. Por ello a esas características se asigna un valor (o disvalor) que va a determinar desde el lugar que cada persona ocupa en el engranaje social hasta las posibilidades de “hacer” que tiene. En la medida en que una persona logre cumplir con las expectativas de la sociedad el proceso de

6 Cit. Por Ramellini, Teresita (2004)

incorporación a esa sociedad es menos violento. En el mismo sentido, el reproche por no ajustarse a la norma social establecida tiene como consecuencia la exclusión, el rechazo, el señalamiento, la descalificación o manifestaciones más explícitas de violencia como la agresión física y sexual.

El sistema patriarcal ubica a las mujeres y a lo femenino en una posición de subordinación con respecto a los hombres y a lo masculino. A partir de ese orden lo que es una diferencia (sexual) se convierte en una desigualdad de género.

PREJUICIOS DEL PODER DE DOMINIO

Sexismo: legitima la opresión femenina, valiéndose de la superioridad masculina

Machismo: exaltación de los hombres y de lo masculino

Misoginia: fobia o rechazo a las mujeres

Racismo: prejuicios basados en el fenotipo de las personas

Clasismo: conjunto de juicios descalificadores de otras clases sociales.

Nacionalismo: fomenta prejuicios excluyentes al afirmar la superioridad nacional

Xenofobia: rechazo a las personas que no forman parte de nuestra cultura

Homofobia: rechazo a los homosexuales.

Lesbofobia: rechazo a las lesbianas.

Transfobia: Rechazo a las personas transgénero

Esteticismo: Construcción de los conceptos de belleza para acceder a recursos.

Prejuicios de edad: sobre cómo pueden o deben actuar las personas de acuerdo con su edad

Prejuicios ideológicos: que desvalorizan todo lo que no es coherente con la ideología propia.

Prejuicios políticos: Exaltación de ideas afines políticamente y descalificación de las que no lo son

Prejuicios religiosos: se considera a las diferentes religiones de forma jerárquica, considerándose la propia la mejor

Prejuicios anti-intelectuales: Descalificación de lo académico

Marcela Lagarde (1994) ha planteado que la transformación de la sociedad y de las personas es posible. Esta transformación implica un esfuerzo consciente de cada la personas y una responsabilidad de la sociedad en su conjunto. Lagarde plantea que es necesario realizar dos tipos de transformaciones: en los macropoderes y en los micropoderes.

Transformando los macropoderes

- Asumir como principio y compromiso ético la construcción de una organización social que no estructure el mundo en superiores e inferiores.
- Asumir la defensa de la vida.
- Re-mirar el concepto tradicional de democracia para que incluya como eje central el compromiso de enfrentar y modificar las desigualdades y opresiones sexuales.
- Priorizar la consolidación de políticas nacionales que visibilicen, deslegitimen, luchen contra la impunidad y sancionen la violencia física, emocional, sexual y económica contra mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas mayores y personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, especialmente dentro de las familias y en las parejas.
- Integrar dentro del discurso ideológico y las prácticas cotidianas los principios de respeto a la diversidad, a la especificidad y a las diferencias.

Transformando nuestros micropoderes

- Bajar del pedestal de los poderosos a quienes están ejerciendo dominio sobre nosotros(as)
- Facilitar espacios para que las niñas, los niños, los y las adolescentes, las

mujeres, las personas mayores y las personas con discapacidad reconozcan su derecho a no ser mal-tratados, su derecho a poner límites y a pedir ayuda.

- Promover experiencias que faciliten a las niñas, los niños, las y los adolescentes, las mujeres, las personas mayores y las personas con discapacidad re-conocer y maximizar sus poderes.
- Re-conocer el poderío que hemos tenido las mujeres, a pesar de todo, con el fin de asumir con mayor conciencia los poderes de género.
- Que las personas, especialmente los hombres reconozcan las relaciones de dominio que establecen con las mujeres, las niñas, los niños, las(os) adolescentes y con otros hombres.
- Analizar los acontecimientos de la vida con ojos críticos, dudando de los(as) que dicen ser dueños(as) de la verdad, la razón y el poder.
- Re-mirar cada día y hacer un esfuerzo por eliminar nuestras formas de dominar a otras(os) en las diferentes relaciones que establecemos.
- Asumir como compromiso de vida no invadir ni apropiarnos de los cuerpos, los afectos, los saberes y los sueños de las(os) demás.

MICROMACHISMOS

Como microviolencias o micro machismos (mM) se entiende lo que plantea el autor Luis Bonino que señala: “son pequeños, casi imperceptibles controles y abusos de poder cuasinormalizados que los varones ejecutan permanentemente. Son hábiles artes de dominio, maniobras que sin ser notables, restringen y violentan insidiosamente el poder personal, la autonomía y el equilibrio psíquico de las mujeres, atentando además contra la democratización de las relaciones. Dada su invisibilidad se ejercen generalmente con total impunidad.” Y para las mujeres es difícil ponerles un alto, porque ellas mismas no lo ven.

Algunas expresiones de los micromachismos:

- Expresiones sobre el cuerpo de la mujer (gorda, que bien que estás, mami, rica, fea, princesa, muñeca)
- Aprovechamiento y abuso de la capacidad femenina de cuidado: Exacerbar las cualidades femeninas para sobrecargarla de trabajo (buena para la cocina, para el cuidado, el orden en el hogar, etc)
- La “posible” falta de habilidades de las mujeres en ciertas áreas y trabajos u ocupaciones (matemáticas, mecánica, ingenierías)
- Maternalización de la mujer.

- Autoindulgencia y autojustificación: Hombre presenta excusas frente a la no realización de tareas o actividades
- Hacerse el tonto: eludir responsabilidades “No sirvo para eso”, “No puedo controlarme”, “es imposible para mí”
- Minusvalorización de los propios errores: “Eso es cualquier cosa, no es nada grave, mientras que si fuera lo contrario se exageran las consecuencias de lo ocurrido.

Actividad: El valor de las personas



Se reparte una carta de naipes a cada participante de manera tal que no puedan ver el valor. Se les pide que se coloquen en la frente con el número o valor hacia el frente. Luego se les pide que caminen por el salón y que saluden y

conversen de manera especial solo con aquellas personas cuyo valor sea alto – de diez en adelante, el As es el más alto-. Se les deja que interactúen de esa forma unos minutos y luego se les pide que formen grupos con aquellos que consideren que son sus iguales y que expresen cómo se sienten. Se hace una plenaria para expresar sentimientos y reflexiones acerca de la actividad.

FICHA DE TRABAJO

	Falso	Verdadero
El poder sólo se ejerce por la fuerza		
Algunas personas no ejercen ningún poder		
Todas las personas tienen las mismas cuotas de poder		
El poder es uno y único		
Cualquier persona podría ejercer poder		
Sólo las personas con dinero y con estudios ejercen poder sobre otras personas		
Existen formas democráticas de ejercer poder		

TEMA 3

SOCIALIZACIÓN Y GÉNERO



OBJETIVO ESPECÍFICO

En este tema las personas participantes: 3. Revisarán modelos de identidad femenina y masculina contruidos a partir del proceso de socialización de género y los criterios estudiados

PROBLEMÁTICA

Las características de la identidad masculina y femenina atribuidas a hombres y mujeres mediante el proceso de socialización revisten juicios de valor que debemos re-mirar

Qué es Género: Es una categoría social compuesta por: la asignación o rotulación de género (asociada con el sexo biológico: hombre o mujer), por la identificación que la persona tenga con esa asignación (me identifico como hombre o me identifico como mujer) y por el papel que la persona desempeñe (actúo como hombre o actúo como mujer). Así, una persona de sexo masculino se puede identificar con lo femenino y seguir vistiéndose de acuerdo con cánones masculinos. O puede identificarse como mujer y desempeñar tal papel. Es decir, la categoría de género va más allá de la clasificación según el sexo.

EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

Es un proceso que comienza desde el nacimiento, mediante el cual se busca que la persona se identifique plenamente con el género asignado. Se trata de una construcción social asumida mediante una operación psíquica. (Robert Stoller, citado por Ramellini, 2004)

En la vida privada y pública se han generado discursos que le han dado significados imaginarios a cómo deben ser y lo que deben hacer las mujeres y los

hombres. Estos discursos se han construido a través de mitos que, en muchos casos, han contribuido a la vulnerabilización de ciertas personas, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad, a ser víctimas de violencia.

Características asignadas a la identidad conforme al género

LA IDENTIDAD FEMENINA:

Ser para otros, sustento de otros. La identidad de las mujeres está construida sobre la dependencia en otras personas. Las mujeres se sienten, se piensan, se representan en relación con los(as) demás (por ejemplo, la madre de..., la esposa de..., la hija de..., la novia de...) y no en relación consigo mismas.

La dependencia vital. Se ha educado a las mujeres para tener la certeza de que si los demás no están a su lado, ellas no serán capaces de vivir. Pensarse separadas, individualizadas de los demás no sólo puede generar conflictos, sino que las hace entrar en verdaderas crisis de identidad.

Entre la omnipotencia y la impotencia. A las mujeres se les enseña que son capaces de “mover montañas” cuando se trata de apoyar, cuidar, proteger, sostener y rescatar a otros(as). La

omnipotencia es lo que posibilita a las mujeres encontrar abundantes estrategias para sostener a otros. Pero, a la par de este aprendizaje se va consolidando otro: la impotencia.

Las mujeres crecen ocupando una posición inferior que las hace internalizar una autoidentidad minimizada, desvalorizada de sí mismas. Se van construyendo pensamientos, representaciones y afectos en cada una de las mujeres que las convencen de que son impotentes para lograr sus intereses y satisfacer necesidades propias.

Entre el miedo y la culpa. A la mayoría de las mujeres en este sistema patriarcal las caracteriza crecer entre el miedo y la culpa. Miedo al mundo público, a los cambios, a su placer, a su libertad, a su propia voz. Culpa si se sale del “deber ser”, por no cumplir con lo que la sociedad manda.

LA IDENTIDAD MASCULINA:

La necesidad demostrativa. La necesidad de demostrar que son hombres y contar con testigos de su hombría son factores importantes de la identidad masculina en la sociedad patriarcal. El sistema de géneros está organizado en función de inclusiones y exclusiones. Si soy hombre, no soy mujer. Ser hombre es no hacer cosas de mujeres, no tener sus funciones, sus mandatos, su subjetividad.

La realización de hazañas. Para los hombres su identidad se asienta en lo que hace. Sus acciones son siempre entendidas como hazañas en esta sociedad que sobrevalora lo masculino. La realización de hazañas se convierte así en un “deber ser”, es obligatorio, es parte de la identidad asignada.

La dependencia vital. Los hombres también dependen de otros(as). Necesitan tener testigos de sus hazañas, requieren del reconocimiento de los testigos para alimentar su identidad. Dependen de que los demás validen esas características.

El poder. El acceso al poder es un elemento fundamental de la identidad masculina. Los hombres han sido dueños del poder y el conocimiento. Su ser es el poder como el ser femenino es la culpa. El poder está en los pensamientos, representaciones y afectos de los hombres. Tienen el “deber” de ser poderosos. Renunciar al poder es un problema identitario porque el poder los constituye.

La complicidad. Es el elemento rector de las relaciones entre los hombres. Pueden estar confrontados por clase, etnia o guerra, pero al identificarse entre ellos como pares, pueden establecer complicidades que rebasan las contradicciones. Un principio estratégico del patriarcado es ser pactante. Quien protagoniza, pacta, tiene el poder de establecer normas. La negociación entre los

hombres está basada en la complicidad. Ellos reconocen que el otro tiene poderes y pacta en relación de equivalentes, no de subordinado.

La identidad sexual. La sexualidad es central en la definición de la condición masculina. La sexualidad es para los hombres un espacio de virilidad y es también un espacio de apropiación de las mujeres por la vía erótica e incluso de otras personas ligadas a ellas: hijos, hijas, otros familiares. Otro elemento que caracteriza la sexualidad masculina es el goce y el placer, un valor generado eróticamente para los hombres, el placer que le dan las otras, que no necesariamente está ligado al placer de ellas.

ACTIVIDAD Elaboración de Siluetas

Se divide al grupo en sub-grupos. Se les pide que piensen en cuáles características se han asignado históricamente a hombres y mujeres en el proceso de socialización.

En hojas de rotafolio se les pide que dibujen la silueta de una mujer y en otra una silueta de un hombre y anoten en cada una las características que han pensado y empiecen a discutir cuáles de ellas obstaculizan el desarrollo y el bienestar.

TEMA 4

VIOLENCIA DE GÉNERO



OBJETIVO ESPECÍFICO

En este tema las personas participantes:
Analizarán los orígenes de la violencia
contra las mujeres basada en género

PROBLEMÁTICA

La violencia basada en género ha sido históricamente naturalizada, de ahí la dificultad de identificar sus orígenes.

Con esta expresión o categoría conceptual nos referimos a la violencia perpetrada contra una mujer por su condición de género, de ser mujer.

La Convención de Belem do Pará reconoce como uno de sus orígenes la desigualdad histórica de las relaciones entre hombres y mujeres.

Dinámica: Experiencia de vida”

Pídales que recuerden individualmente una situación en la que se sintieron agredidas(os) y no pudieron hacer nada y escriban:

¿Cómo se sintieron al ser agredidas(os)?
¿Qué sintieron cuando no pudieron poner límite a la agresión? ¿Qué efectos sobre su vida afectiva, laboral o su salud tuvo esta situación? ¿Afectó la forma en que usted se percibía a sí misma(o)?
¿Cuánto tiempo le llevó recuperarse?

¿Siente aún los efectos del daño que le produjo ese evento? ¿Tuvo que buscar ayuda para recuperarse?

Pídales que recuerden ahora una situación en la que sí pudieron poner límites:

¿Cómo se sintieron en esa situación? ¿Qué sintieron cuando sí pudieron poner límite a la agresión? ¿Qué efectos tuvo en su vida poder poner límites?

Afectó la forma en que usted se percibía a sí misma(o)?

Por último, pídales que recuerden el momento en que una relación significativa tuvo que terminar:

¿Cómo se sintieron cuando se terminó? ¿Fue difícil reconocer y aceptar que ya la relación no les daba bienestar? ¿Sentían temores, a qué?

Luego de haber hecho el trabajo en forma individual, se comenta en plenaria o en subgrupos.

CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES

“Se entiende por violencia de género el ejercicio de la violencia que refleja la asimetría existente entre varones y mujeres, y que perpetúa la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a

lo masculino. Se caracteriza por responder al sistema socio-cultural patriarcal que determina un conjunto de prácticas cotidianas concretas, que niegan los derechos de las mujeres y reproducen el desequilibrio y la inequidad existentes entre los sexos”. (PANOS, 1998).

Manifestaciones de la violencia de género contra las mujeres:

Violencia Intrafamiliar: Se refiere a cualquier acción u omisión, directa o indirecta, en contra de un miembro del grupo familiar ejercida por una persona con la que mantiene o mantuvo una relación afectiva o de confianza y que produzca como consecuencia un menoscabo en la integridad física, psicológica, sexual y/o patrimonial.

Violencia Institucional: Es la violencia que se ejerce por el accionar de las instituciones que adoptan prácticas discriminatorias contra las mujeres basadas en concepciones sexistas.

Violencia simbólica: Se encuentra en la estructura del pensamiento no consciente. Con esta se pretende enfatizar el modo en que los dominados aceptan como legítima su propia condición de dominación (Bourdieu- dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1314184). Se acepta la violencia porque se ve como natural. Por ejemplo, las mujeres asumen

con naturalidad la realización de trabajos domésticos tanto dentro como fuera de sus hogares en espacios de recreo en detrimento del goce de esos espacios porque ni siquiera cabe cuestionarse a quién corresponde realizarlos.

Técnica Corrillos

Grupos de cuatro a ocho integrantes discuten o analizan un tema. Se subdivide el grupo y cada grupo discute un tema. Se nombra una persona coordinadora para que organice la participación las integrantes y a una relatora para que exponga el tema discutido en plenaria



TEMA 5

HOSTIGAMIENTO SEXUAL



OBJETIVO ESPECÍFICO

En este tema las personas participantes: Analizarán casos de Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia

PROBLEMÁTICA

El Hostigamiento Sexual ha sido por mucho tiempo una dinámica de graves consecuencias en los centros de empleo y de estudio. Se refiere a aquellas situaciones en el contexto de relaciones de empleo y/o de docencia, en las cuales una persona mayor de 18 años es víctima de conductas sexuales indeseadas, reiteradas y que provocan efectos perjudiciales en su estado general de bienestar, en su desempeño general, laboral, profesional y/ o educativo. Incluye requerimientos de favores sexuales. También se considera hostigamiento sexual, la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos señalados.

Manifestaciones del Hostigamiento Sexual:

La ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia enumera algunas de las formas en que puede darse el hostigamiento sexual:

- Pedir favores sexuales a cambio de un trato preferencial o de una amenaza de daño o castigo, o como condición de obtener o mantenerse en el empleo o en el estudio

- Utilizar palabras de naturaleza sexual hostiles, humillantes u ofensivas
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas indeseadas y ofensivas

Otras manifestaciones son:

- Roces físicos no deseados
- Chistes de mal gusto de tipo sexual
- Piropos, propuestas o insinuaciones con connotación sexual
- Miradas sugestivas o silbidos
- Llamadas obscenas e insistentes
- Exhibición de materiales con contenido sexual que resulten desagradables y ofensivos
- Gestos vulgares con los dedos

Es importante recordar que todas estas manifestaciones son no deseadas por parte de la persona que las recibe, a quien van dirigidas

Costa Rica cuenta con normativa, recogida en diferentes instrumentos, para prevenir y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Tenemos entonces, La CEDAW, la Convención de Belem do Pará y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

La ley define como su ámbito de aplicación, es decir, a quiénes o en qué casos aplica, el siguiente:

- Relaciones de jerarquía o autoridad. Se dan entre personas que ocupan una posición desde la cual pueden ejercer poder sobre otras que no están en esa posición (jefaturas con respecto a sus colaboradoras, profesores frente a estudiantes, prestatarios/as frente a usuarios/as de servicios, entre otros)
- Relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico inferior a uno superior. Por ejemplo entre compañeros/as de empleo o de estudio.
- Relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de empleo y educativo, sector público y sector privado

Obligaciones para el Patrono:

La ley establece la responsabilidad de todo patrono o jerarca de mantener el lugar de empleo libre de hostigamiento sexual, a través de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione el Hostigamiento Sexual. Esta política es una declaración formal cuyo objeto es establecer una directriz clara dirigida a prevenir, desalentar y sancionar el Hostigamiento Sexual.

También es obligación del patrono o jerarca establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo para hacer denuncias y que garantice la confidencialidad. Así como mantener personal con experiencia en prevención del Hostigamiento Sexual.

Una razón muy frecuente por la que no se denuncia el Hostigamiento Sexual es el temor a sufrir represalias o señalamientos que revictimicen a la persona denunciante. Para evitar este tipo de situaciones la Ley enuncia una serie de garantías para la persona denunciante.

Garantías para la persona denunciante:

Ninguna persona puede sufrir perjuicio en su empleo ni en sus estudios por el hecho de haber denunciado el hostigamiento sexual o haber declarado como testigo en un procedimiento.

La persona que formule denuncia por hostigamiento sexual tiene un fuero similar al de la mujer en estado de embarazo: sólo puede ser despedida por falta grave previo trámite de despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Empleo del Ministerio Empleo y Seguridad Social.

En el caso de las personas trabajadoras domésticas, junto con la denuncia de Hostigamiento Sexual puede gestionar ante la Dirección Nacional e Inspección General de Empleo, su autorización para suspender la relación laboral.

En una relación de docencia, si se ha logrado demostrar la conducta de Hostigamiento Sexual, la persona estudiante puede reclamar al patrono de la persona hostigadora la aplicación de las sanciones previstas en la ley y, además, si se comprueba un perjuicio en su situación educativa a causa del acoso, tendrá derecho a ser restituida en el estado anterior al hostigamiento.

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR

En la vía administrativa (lugar de empleo):

- Debe haber una comisión investigadora nombrada por el jerarca que se encarga de recibir la denuncia y de la investigación. Debe estar conformada preferiblemente por tres personas en las que estén representados ambos sexos, y deben tener conocimientos en materia de Hostigamiento Sexual y régimen disciplinario. Si estas condiciones no se dan la persona denun-

ciente puede recurrir al Ministerio de Empleo o directamente a la vía judicial.

- La víctima formula la denuncia ante su lugar de empleo (o si no, se puede ir directamente a reclamar sus derechos en la vía judicial).
- En tres meses se tiene que resolver si sancionan o no al supuesto acosador.
- Si lo que resuelve el patrono no es de su satisfacción, se irrespetan los procedimientos o se excede el plazo, la víctima da por agotada la vía administrativa y se va a los tribunales de justicia (juzgados laborales).
- No procede la conciliación (antes sí)
- Se debe recurrir a la prueba indiciaria si no hay prueba directa (es la prueba que da la noticia que algo está ocurriendo)

En la vía judicial:

- El juez aprecia las pruebas según las reglas de la sana crítica (debe fundamentar su decisión) y determinar si existe hostigamiento sexual o no
- El juez no debe incluir consideraciones que signifiquen una revictimización o culpabilización de la violencia (el juicio no es contra la víctima, es contra el hostigador)
- Las audiencias son privadas

Plazo para denunciar y prescripción

- La persona que ha sido víctima de una conducta de Hostigamiento Sexual tiene dos años para denunciar, a partir del último hecho de Hostigamiento Sexual o de que cesó la causa que impidió denunciar
- Prescripción, se refiere al plazo que tiene el patrono o jerarca para iniciar la investigación, es de un mes a partir de que se conoció la causa o hechos sancionables.

Sanciones aplicables a la conducta de Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia

- Amonestación escrita
- Suspensión (sin goce de salario)
- Despido (sin responsabilidad patronal)

Derechos de quien renuncia o es despedida por Hostigamiento Sexual:

- Cancelación de las prestaciones legales (preaviso y cesantía)
- Pago de salarios caídos
- Reinstalación a su puesto (puede optar por la permuta si se trata de una funcionaria pública)
- Indemnización por daño moral

FICHA DE TRABAJO:

Lo que se dice sobre el Hostigamiento Sexual...	Lo que yo pienso sobre esto...
No es tan grave...	
La mujer lo provoca	
Si se ignora, desaparece	
Si la víctima quiere, puede detenerlo	
Los que hostigan lo hacen porque no pueden controlar sus impulsos	
En el fondo a las víctimas les gusta...	
La mayoría de las víctimas denuncia falsamente	
La mayoría de las víctimas son mujeres...	

CASOS

Para responder conforme a la normativa y criterios estudiados

Caso 1:

Marcela es una joven estudiante universitaria. Se encuentra en el proceso de investigación para graduarse. Uno de los profesores asignados como lector pone muchas objeciones a las fechas y lugares que ella propone para recibir sus observaciones, cuando él propone fechas y lugares son en días no laborales y fuera de la Universidad. En la cita más reciente le planteó que él debía asistir a un compromiso social, que podrían ir juntos y que luego se dedicarían a la revisión del empleo. Marcela aceptó esta condición.

Preguntas orientadoras para la discusión:

1. ¿Consideran ustedes que hay una práctica de Hostigamiento Sexual? ¿Por qué?
2. Si les correspondiera formar parte de la Comisión investigadora, ¿qué aspectos enfocarían?

Caso 2:

Lucía es funcionaria policial. Ella está destacada en un puesto cercano a la comunidad en que habita. Recientemente denunció conductas que ella describió como “molestas” por parte de su jefatura inmediata. A la fecha no se ha iniciado ninguna investigación pero se le comunicó que será trasladada de puesto. Ella está preocupada porque esa condición le dificulta cumplir con sus obligaciones con sus hijos y la posibilidad de dormir algunas veces en su casa.

Preguntas orientadoras para la discusión:

¿Consideran ustedes que hay una práctica de Hostigamiento Sexual? ¿Por qué? Si les correspondiera formar parte de la Comisión investigadora, ¿qué aspectos enfocarían?

FICHA DE TRABAJO:

Ejercicio: Revisar la ley e incluir lo que establece para cada uno de los siguientes aspectos

ASPECTOS	LEY 8805 (2010)	IMPLICACIONES
Patrono		
Defensoría de los Habitantes		
Procedimiento en sede Administrativa		
Procedimiento en sede judicial		
Ámbito de aplicación		

BIBLIOGRAFÍA

Costa Rica. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ley N° 6968. 1984.

Costa Rica. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará). Ley N° 7499. 1995

Costa Rica. Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Ley N° 7476 de 1995. Con reformas de Ley N° 8805 de 2010.

Instituto Nacional de las Mujeres. Módulo Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres. Susana Fevrier, consultora. 2008.

PNUD-OIT. Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Segunda edición revisada. Santiago, Chile. 2009.

Ramellini, Teresita y Sylvia Mesa. (1997). Sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar. Módulo 4. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. San José, Costa Rica.

Ramellini, Teresita (2004). Taller De Interaprendizaje. “Para Sentir, Pensar Y Enfrentar La Violencia De Género, Intrafamiliar Y Sexual. Instituto Nacional de las Mujeres. Área de Violencia de Género. San José, Costa Rica.

Rich, Adrienne. (1986). Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución. Editorial Feminismos. Universidad de Valencia. España.

Sau, Victoria. (1990). Diccionario Ideológico Feminista. Segunda Edición ampliada y revisada. Icaria Editorial. España.

Y las siguientes páginas Web:

La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu. dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1314184

Los Micromachismos- Luis Bonino www.luisbonino.com/pdf/Los%20Micromachismos%202004.pdf.

(Footnotes)

1. Técnica tomada del Módulo Ley de Penalización. INAMU , 2008
Citado en:: ABC – La Enseñanza de los Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos de la ONU, Nueva York, 1989.
2. Desarrollada a partir de Ramellini, Teresita (2004). Taller De Interaprendizaje. “Para Sentir, Pensar Y Enfrentar La Violencia De Género, Intrafamiliar Y Sexual. Instituto Nacional de las Mujeres. Área de Violencia de Género. San José, Costa Rica
3. Tomada de Módulo Básico para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, intrafamiliar y sexual. INAMU, Costa Rica, 2004