



**MÓDULO DE CAPACITACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN  
DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO (SIGEG)**



# Módulo de Capacitación

## Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG)

2008



---

305.5

I59m

Instituto Nacional de las Mujeres

Módulo de capacitación del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG) / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed. -- San José, C.R.:

Instituto Nacional de las Mujeres, 2008. (Colección Documentos, n. 51)

105 p., 28 X 21.5 cm.

ISBN 978-9968-25-133-4

1.CAPACITACION. 2.GENERO. 3.IGUALDAD DE GENERO.  
4.EQUIDAD DE GENERO. 5. SISTEMA DE GESTION DE GENERO. I. Título

---

**Elaboración:** Ana María Hernández Barrantes



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO



San José, Costa Rica

SIGEG

# Índice

Introducción.....	5
Marco pedagógico y metodológico.....	7
I Unidad: Eso que llaman Género.....	11
Soy Mujer, Soy Hombre .....	11
Proceso de socialización:.....	17
División sexual del trabajo .....	26
II Unidad: Igualdad formal – Equidad real.....	34
Acciones afirmativas: camino a la igualdad .....	34
Marco Jurídico de la Igualdad y de la Equidad de Género .....	41
III Unidad: Rompiendo los círculos de la Violencia.....	53
Violencia intrafamiliar y sus repercusiones en el ámbito laboral .....	53
Hostigamiento sexual.....	62
Acoso Laboral.....	69
IV Unidad: Concretando la Equidad de Género .....	76
Re – mirar el espacio laboral con perspectiva de Género .....	76
Sistema de Gestión Laboral de Equidad de Género.....	85
V Unidad: Auditoría del SIGEG .....	94
¿Qué es una auditoría del SIGEG?.....	94
Herramientas para la auditoría del SIGEG .....	108
Bibliografía .....	114





## Introducción

“De que hay opresión, la hay, es una cosa  
Milton

Es ampliamente reconocido el crecimiento sostenido de la participación laboral de las mujeres desde hace casi tres décadas. En América Latina representan más del 40% de la Población Económicamente Activa, PEA. En algunos estudios se relacionan con la transición demográfica (menor número de hijos por mujer en edad reproductiva), nuevos patrones que favorecen la autonomía de las mujeres, el acceso a una mayor educación, entre muchos otros.

A pesar de lo anterior, las mujeres experimentan mayores obstáculos en su inserción, permanencia y productividad laboral. Esta situación se refleja en la menor tasa de participación como fuerza de trabajo respectivamente, consiguiente, en menores tasas de ocupación y un mayor desempleo. Así mismo, la prevalencia de discriminación horizontal y vertical en el mercado laboral, da como resultado una mayor concentración de la mano de obra en sectores productivos de menor remuneración y prestigio social y una menor participación en instituciones. Estas y otras condiciones configuran diversas formas de discriminación laboral en el mercado de trabajo.

En procura del mejoramiento de la calidad del empleo para las mujeres, de un enfoque específico de sus derechos económicos y laborales, es que se ha creado el Sistema de Equidad de Género -SIGEG-. Este es un sistema de gestión organizacional de género en el ámbito laboral, identificadas en cada una de las áreas de la organización voluntaria.



La eliminación de las brechas de género pretende además revalorizar y aprovechar mejor las potencialidades de las mujeres, convirtiéndose en una ventaja competitiva para las organizaciones, que en estos tiempos poseen la visión para comprender que el recurso humano es un componente clave que aporta valor a la organización y en esa medida su trabajo requiere condiciones y estímulos que le permitan desarrollar su conocimiento, habilidades y destrezas.

Para el logro de los objetivos planteados en el SIGEG se prevé la capacitación de dos grupos involucrados, a saber: las personas que tendrán, dentro de cada organización, la función de ejecutar el SIGEG y la instancia evaluadora y auditora del mismo. Este módulo tiene como propósito que estas personas adquieran conocimientos teóricos y prácticos sobre la temática, para que cada grupo desde su función específica, pueda visualizar cómo la construcción de género incide en la manera en que mujeres y hombres se incorporan al mundo del trabajo: por qué, cuándo y cómo se manifiestan en su organización las brechas de género, de tal manera que el SIGEG garantice la disminución o eliminación de las mismas.

Este módulo forma parte de un conjunto de instrumentos base elaborados para la implantación del SIGEG en las organizaciones. Cuenta además, con una *Guía para el Diagnóstico de Brechas de Género* y el *Instrumento de Auditoría*. El propósito de la guía es ser una herramienta útil y, sobre todo, práctica, que sirva de orientación a las organizaciones interesadas en realizar un diagnóstico de brechas de género en las empresas u organizaciones. El instrumento de Auditoría esboza una metodología específica para auditar organizaciones interesadas en la implantación del SIGEG. Estos instrumentos fueron elaborados especialmente para este Sistema y han pasado por un cuidadoso proceso de validación.

En su primer apartado el módulo ofrece un referente pedagógico y metodológico que orienta a la persona lectora en términos del enfoque, utilizado sus objetivos, la organización interna del documento y el uso del mismo, por lo que antes de iniciar la capacitación es necesario revisar este apartado.

## Referente pedagógico y metodológico

“Nadie enseña a nadie pero, nadie aprende solo.”  
Paulo Freire

Los procesos formativos y de capacitación son desarrollados según los fundamentos pedagógicos y metodológicos que sustentan el quehacer educativo, que los instructores(as) expresan. Los fundamentos pedagógicos van a estar caracterizados según el énfasis que se ponga, ya sea en: los contenidos, los efectos o el proceso.

El énfasis puede estar puesto en los *contenidos* y las *enseñanzas* que una persona experta transmite a otras personas o grupos con la intención de que *adquieran conocimientos*. Otros ponen el énfasis en los *efectos* que debe generar el proceso, lo que, se busca es que las personas a las que va dirigido éste, se convenzan y condicionen para que *adopten una conducta* propuesta.

Para el caso del presente módulo, el énfasis está puesto en el *proceso* que se va desarrollando pues, se asume que este es, en sí mismo, un proceso de aprendizaje donde el qué y el cómo, es decir, tanto el contenido como la metodología permiten el aprendizaje tanto de la persona participante como de la que facilita.

Esta propuesta de capacitación se sustenta en una concepción educativa que promueve el **protagonismo** de las personas que van a vivirla.

Cuando se habla de protagonismo se está diciendo que cada persona en particular y, el grupo como tal, son sujetos activos del proceso.

Los procesos de educación, desde la perspectiva del protagonismo, se basan en la certeza de que cada persona involucrada, construye, junto con las otras personas miembros del grupo, el aprendizaje.

En este sentido, el punto de partida son la experiencia, los sentimientos, los pensamientos, las opiniones, los conocimientos y las creencias de cada persona participante. De esta manera:

- todas las personas que participan son sujetas(os) activas(os) del mismo y cada cual aporta desde sus posibilidades,
- el proceso permite analizar, colectivamente, los referentes de las personas participantes,
- aportar insumos y construir nuevos conocimientos
- y favorecer el aprehender y el replanteamiento de los referentes.



En síntesis, la experiencia educativa ha de favorecer la participación **real** de las personas involucradas en el aprendizaje, la construcción de conocimiento, la toma de las decisiones y los resultados alcanzados, todo lo cual tiene implicaciones en la vida misma.

## El método propuesto

También se propone un método (entendido este como el conjunto de pasos y procedimientos que encamina a un grupo al logro de sus objetivos). Este consta de cuatro pasos, a saber:

1. Reconocer la realidad - experiencia<sup>1</sup>, conocimiento, visión de las personas participantes acerca del tema.
2. Reflexionar y analizar esa realidad - experiencia a la luz de los insumos e información sistematizada.
3. Re-mirar y re-plantear la realidad a la luz de los nuevos conocimientos y buscar alternativas de transformación y mejoramiento.
4. Evaluación del proceso que se realiza durante y posteriormente al mismo.

En síntesis, se parte del conocimiento personal y grupal, los cuales se analizarán y enriquecerán con información e insumos sobre la temática. Esto permitirá la construcción colectiva de nuevos conocimientos que han de traducirse en acciones nuevas.

Para recorrer este camino, se proponen una serie de actividades y técnicas que facilitarán el aprendizaje. Las actividades propuestas serán adaptadas o modificadas según la realidad o necesidad del grupo. No se trata de cambiar por cambiar, sin tomar en cuenta que cada uno de los pasos metodológicos y cada actividad consta de un objetivo y que, el recorrido de la totalidad del camino, es lo que hace posible el proceso pedagógico.

---

1 En este contexto usamos la expresión realidad - experiencia para referirnos a las vivencias, los conocimientos que tienen las personas participantes sobre el tema que se está tratando, así también el cómo se vive en su contexto esa temática.

## Conformación del Módulo

El módulo que aquí se presenta está compuesto por 5 Unidades Temáticas mediadas pedagógicamente. Cada unidad está conformada por uno o más temas que pueden ser desarrollados en sesiones de 4 horas cada uno.

Las unidades temáticas son las siguientes:

### **I Unidad: Eso que llaman Género**

1. Sistema Sexo – Género
2. Proceso de socialización: construyendo nuestra identidad de género
3. División sexual del trabajo

### **II Unidad: Igualdad Formal – Equidad real**

1. Marco jurídico de la Igualdad y de la Equidad de Género
2. Acciones afirmativas: camino a la igualdad de género

### **III Unidad: Rompiendo los círculos de Violencia**

1. Violencia intrafamiliar
2. Hostigamiento sexual
3. Acoso laboral

### **IV Concretando la Equidad de Género**

1. Re-mirar el espacio laboral con perspectiva de Género
2. Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género

### **V Unidad: Auditoría del SIGEG**

1. ¿Qué es una auditoría SIGEG?
2. Herramientas para una auditoría SIGEG

**Objetivos:** Apropiarse de la lógica, procedimientos y herramientas de una auditoría del SIGEG

Para cada tema fueron definidos unos **objetivos** y unos **contenidos**, se destacaron algunas **ideas principales** que sustentan el eje temático y una serie de actividades que permiten el desarrollo del proceso, así como los **materiales** que se necesitan.

Se concluye cada sesión realizando siempre dos acciones:

- Construir colectivamente la síntesis o conclusiones teóricas del tema.
- Cada participante piensa y comparte con el resto del grupo, mediante una sola palabra un sentimiento o compromiso generado en la vivencia de la sesión.

Esta actividad permite ir “tomando el pulso” a cada sesión y al proceso como tal. Es importante que se lleven los registros de las conclusiones y de las palabras-sentimientos o las palabras-compromisos<sup>2</sup> de cada sesión para que al final del proceso puedan ser valoradas.

## ¿Cómo usar el módulo?

El Módulo es una guía pedagógica y metodológica que facilita el desarrollo de un proceso de capacitación. No es una receta, por lo tanto, requiere ser analizado y adecuado a la realidad de cada grupo en el que se va a aplicar. Las actividades propuestas pueden ser cambiadas siempre y cuando no se pierda de vista el objetivo de la sesión y del proceso, además de los fundamentos pedagógicos y la lógica metodológica y teórica que las sustentan.

Es necesario contar con un lugar especialmente escogido para la capacitación, así como tener listos los materiales que se requieren para el desarrollo adecuado de la sesión.

Cada sesión está pensada para ser desarrollada en un máximo de 4 horas cada una. Esto va a depender del ritmo del grupo, su nivel de participación y del número de personas que forman parte del proceso. No es lo mismo si el grupo está conformado por 10 que por 20 personas. Pues, por ejemplo, el tiempo requerido para las plenarias donde se expone el resultado de los trabajos en grupo, cambia sustancialmente. En todo caso, se puede adaptar la sesión a las posibilidades de tiempo sin perder de vista el objetivo de la misma.

A continuación el desarrollo de cada unidad.

<sup>2</sup> Estas son palabras que expresan sentimientos o compromisos generados por la vivencia de la sesión

# I Unidad

## Eso que llaman Género

### Objetivo General:

Reconocer cómo la construcción de género marca las posibilidades reales de acceso, control de recursos, beneficios y oportunidades de hombres y mujeres de manera diferencial.

### 1º Sesión

## Soy Mujer, Soy Hombre

**Tiempo Probable:** 4 horas

### Objetivos Específicos:

1. Reconocer que la sociedad ha asignado y asumido características femeninas y masculinas que definen la condición de las mujeres y los hombres.
2. Distinguir la diferencia entre los conceptos Sexo y Género.
3. Valorar que tales caracterizaciones son asignadas y asumidas y que por lo tanto pueden ser transformadas.

### Contenidos

- ¿Qué es sexo?
- ¿Qué es género?

### Materiales

- Papelógrafos
- Marcadores
- Cuadros guías
- Proyector multimedia
- Computadora

## Ideas Fuerza:<sup>3</sup>

1. Mujeres y hombres nos diferenciamos por las características biológicas y sexuales con las que nacemos, estas son naturales y no se modifican naturalmente. Pero también nos diferenciamos por las características asignadas a mujeres y hombres de manera específica, marcadas por normas sociales, económicas, políticas, culturales, jurídicas y psicológicas.
2. Las características biológicas son las que nos dan el **Sexo**: somos **hombres o mujeres**. Es una categoría física y biológica, con funciones de reproducción específicas de cada uno. El hombre engendra o fecunda y la mujer concibe, gesta, pare y amamanta.
3. Por otra parte, a las características de carácter social y cultural, se les denomina **Género**. En ese sentido, se construyen identidades **masculinas** o **femeninas**.
4. Socialmente, se nos determina a ser hombres o ser mujeres, dependiendo de las características físicas.
5. El **Género**, por lo tanto es una construcción social que va a estar determinada por la cultura en la que se está inmersa, la etnia a la que se pertenece, la condición social que se tenga, la edad, la creencia religiosa, la posición política, la historia personal y la historia comunitaria. Todos estos factores determinan qué debemos **ser** y **hacer** dependiendo de nuestro sexo.
6. Al ser el género una construcción social y no un condicionamiento natural puede ser transformado.
7. La construcción de género varía de una cultura a otra y dentro de una misma cultura cambia a lo largo del tiempo.
8. Nuestras sociedades se sustentan, en una visión de mundo, desde la perspectiva patriarcal.
9. El patriarcado se caracteriza por ser un sistema jerárquico de valores en el que la masculinidad ejerce el poder.
10. El modelo de lo humano es lo masculino.
11. Los valores del patriarcado pasan de generación en generación a través de las costumbres y tradiciones y van sufriendo cambios históricos y culturales.

<sup>3</sup> Las ideas fuerza de esta sesión están basadas en los planteamientos de Alfaro, María Cecilia. Develando el género: Elementos básicos para entender la equidad. UICN y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José 1999.

12. La identidad de todas las personas, hombres y mujeres, se ha construido, en los últimos milenios, dentro del sistema patriarcal.
13. La historia escrita, la historia omitida, la ciencia, el deporte, el trabajo, el amor, la sexualidad, el cuerpo, la salud, la educación, la información, la política, la cultura todas están impregnadas de valores patriarcales.
14. Al ser lo masculino el referente o modelo de lo humano, las sociedades patriarcales han subvalorado e invisibilizado a las mujeres y a lo determinado como femenino.
15. Las instituciones sociales, impregnadas de los valores patriarcales, reproducen esta subvaloración e invisibilización provocando y promoviendo la desigualdad de poder y la jerarquización entre las personas, particularmente, entre los hombres y las mujeres.
16. Así, las culturas y, las sociedades dan una **valoración** y un **significado** distinto a las diferencias de sexo y han elaborado ideas, concepciones y prácticas acerca de lo que significa **ser hombre y ser mujer**. Sobrevalorando a los hombres y lo masculino y desvalorizando a las mujeres y a lo femenino.

## Actividades

*El ambiente ha de ser preparado tanto físicamente como grupalmente. Así se inicia el proceso de capacitación, por lo que se debe:*

*Hacer un encuadre general: Duración del proceso y de cada encuentro. Fechas, horario y lugar en el que se va a realizar cada sesión.*

*Permitir que las personas participantes se presenten, especialmente si no se conocen o, aunque se conozcan entre ellas, si quien facilita no los y las conoce.*

*Dedicar un tiempo para que compartan las expectativas que tienen en cuanto al proceso de capacitación que van a iniciar.*

*Explicar la metodología de trabajo, (ver los Fundamentos metodológicos que se presentaron al inicio de este Módulo). Enfatizar en el*

*protagonismo de todas y cada una de las personas participantes, la importancia del trabajo en grupos y de los plenarios en la construcción colectiva del conocimiento.*

*Una vez concluidos estos momentos preliminares, la persona facilitadora invita al grupo a iniciar el trabajo de la sesión:*

*Indica el título de la sesión, la dinámica grupal.*

*Divide al grupo en subgrupos. Para este primer trabajo es recomendable que los grupos estén conformados según sexo. En los siguientes trabajos de grupos estos pueden ser mixtos.*

**1. En grupos** realizar las siguientes tareas:

- Hacer un listado de 10 características que hacen que los hombres sean hombres.
- Hacer un listado de 10 características que hacen que las mujeres sean mujeres.

Características	
Mujeres	Hombres
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.
9.	9.
10.	10.

2. **En plenario** cada grupo expone su trabajo.

2.1 Se genera la discusión:

- ¿Qué características se señalan como propias de los hombres? ¿Qué características realmente los determinan como tales?  
¿Por qué?
- ¿Qué características se señalan como propias de las mujeres? ¿Qué características realmente las determinan como tales?  
¿Por qué?

2.2 Se clasifica de forma conjunta y en diálogo las características según las siguientes categorías:

Roles	Comportamientos	Características biológicas

3. **Exposición: ¿Qué es Sexo? ¿Qué es Género?** (Se retoman y se amplían las **Ideas Fuerza**. Su presentación puede hacerse según los recursos con que se cuente: proyector de multimedia, rotafolio, un documento escrito para que por grupos lo lean y saquen las ideas principales...)



- 3.1 Se abre el espacio para el diálogo: comentarios, dudas, aclaraciones...
4. **Individualmente:** escribir las 2 características de su género que le gustaría conservar y 2 que le gustaría cambiar.
  - 4.1 Las personas que así lo deseen y puedan, las comparten con el resto del grupo.
5. Como cierre del proceso se:
  - hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés
  - construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido
  - señala las carencias del grupo sobre el tema
  - expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado

## 2º Sesión

# Proceso de socialización: construyendo nuestras identidades de género

**Tiempo Probable:** 4 horas

### Objetivos:

1. Reconocer cómo inciden los procesos de socialización en la construcción de las identidades de género y las relaciones de poder.
2. Analizar cómo la condición de género incide en la manera en que mujeres y hombres se incorporan al mundo del trabajo.
3. Buscar alternativas para disminuir las brechas de género.

### Contenidos:

1. Los procesos de socialización de género.
2. Los roles asignados y asumidos.
3. La valoración de cada uno de los géneros.
4. Relaciones de poder.

### Materiales:

Papelógrafo  
Marcadores  
Proyector multimedia-Computadora  
Documento resumen

## Ideas Fuerza

1. Durante nuestra vida hemos escuchado frases tales como: “los niños no lloran”, “el hombre es de la calle y la mujer de la casa”, “Las mujeres deben ser deseadas y no sobradas”, “Calladita más bonita”, “No seás mamitas”, “Sé hombre, tomate un trago”.
2. Hemos visto el comportamiento de las demás personas (vemos lo que hacen las mujeres y lo que hacen los hombres, que hacen con su tiempo, de qué decisiones participan, qué recursos controlan, a nombre de quién está la casa, cuáles responsabilidades son asumidas por mujeres y cuáles por hombres).
3. Hemos tenido vivencias en la escuela, el trabajo, las instituciones, el gobierno, las empresas, las iglesias, etc. Hemos visto programas de televisión y escuchamos chistes y música, leído leyendas, cuentos e historia donde se especifica, de manera diferente, el comportamiento, los roles y las tareas “propias” de hombres y mujeres.
4. Estas asignaciones se convierten en mandatos, en los “deber ser” que se han de cumplir para ser aceptados socialmente y no ser sancionados(as): se sanciona a quiénes no se comportan dentro del patrón establecido para su género.
5. Todo el imaginario cultural, tiene contenidos de género. La construcción del género es posible gracias a la transmisión oral, simbólica, cotidiana y oficial de las distintas instituciones sociales, a los ejemplos que nos inculcan y a las experiencias a las que tenemos acceso, de acuerdo con nuestro género.
6. Cada pueblo tiene su cultura, su historia, su forma de ver el mundo.
7. Cada sociedad tiene códigos particulares para hacer que las personas se comporten persiguiendo y, a su vez, alimentando mitos y estereotipos sobre los modelos sociales de hombre y de mujer.
8. Estos mitos y estereotipos suelen ser contradictorios y difíciles de alcanzar, generando frustración, ansiedad y culpa en quienes buscan alejarse del modelo esperado.

9. De esta manera se construyen las identidades de género. Es decir, se construye la masculinidad y la feminidad.
10. Aunque algunas concepciones van lentamente cambiando, la masculinidad se ha construido a partir del poder. En los hombres se fomenta la capacidad para la toma de decisiones y se le estimula para participar en el mundo público. La ciencia, la tecnología y la política son ámbitos tenidos, generalmente, como masculinos.
11. Fuerza física, control, ambición y objetividad son valores asociados a la masculinidad. La sociedad patriarcal valora más lo masculino. Los hombres crecen con la certeza del poder en sus manos.
12. Por su parte la feminidad se construye generalmente, a partir de la maternidad. En las mujeres se fomenta la capacidad para servir al prójimo y se les induce a priorizar sus intereses alrededor del mundo de lo privado doméstico, la familia, la educación y el trabajo social son áreas para las mujeres. Esta tradicional visión trae, hoy, problemas a mujeres y varones que piensan distinto.
13. La emocionalidad, el sacrificio, la generosidad y la subjetividad son valores asociados a la feminidad. La sociedad patriarcal valora menos lo femenino. La mayoría de las mujeres interiorizan una identidad subordinada y dependiente.
14. Las diferencias por sí mismas no provocan desigualdad. Pero se ha hecho de las diferencias naturales (el sexo) desigualdades sociales (el género).
15. En el momento en que el grupo social asigna un valor a estas diferencias se producen las desigualdades para el desarrollo y el bienestar de mujeres y hombres.
16. La desigualdad es resultante de la valoración social que impide que ambos géneros tengan el mismo acceso a oportunidades para su desarrollo personal y colectivo.

17. Ninguna persona por ella misma se ha propuesto estar en condiciones de superioridad o inferioridad pero, su formación de género le asigna un espacio en alguna de estas posiciones.
18. La construcción social de género marca la desigualdad con desventaja para las mujeres:
  - La mayor parte de los hombres desde temprano deben aprender a tomar decisiones y a valerse por sí mismos.
  - La mayoría de las mujeres aprenden que otras personas deciden y actúan por ellas.
  - Se le otorga muchas más libertades sociales al género masculino que al femenino:
    - o libertades para el desplazamiento
    - o para la toma de decisiones, tanto personales como para el colectivo social
    - o para acceder y hacer uso de recursos
    - o tener la representación de grupos
19. En la asignación de roles, los fijados a las mujeres, como la reproducción biológica y social de la familia (ser madre, criar y cuidar los hijos, y organizar el hogar), han sido históricamente despreciados. Mientras que los asumidos por los hombres, la vida pública, el trabajo productivo, cuentan con un amplio reconocimiento y valoración sociales.
20. Limitar la libertad de las mujeres aumenta su condición de vulnerabilidad, es decir, aumenta las dificultades de enfrentar la vida exitosamente. Muchas veces se argumenta que lo que se busca es proteger a las mujeres de los peligros que puedan encontrar en la calle. Esta posición considera a los hombres como seres todopoderosos, lo cual atenta contra los mismos hombres pues les hace correr riesgos innecesarios con tal de demostrar sus capacidades.
21. La condición biológica y evolutiva de la humanidad, fue el hecho fundamental de épocas primitivas para relegar a las mujeres al ámbito de la vida doméstica y a su tarea reproductora, que históricamente, se fue convirtiendo en excusa ideológica para privarlas de su autonomía e independencia, provocando relaciones asimétricas con los hombres y la desigualdad en el poder.

**22.** El patriarcado responde a una visión de las relaciones de género antagónicas:

Hombre	Mujer
Masculino	Femenino
Razón	Sin razón
Dominio	Sumisión
Mundo público	Mundo privado
Espacio político	Espacio doméstico

- 23.** La construcción de lo masculino y lo femenino desde el poder y la subordinación promueve el ejercicio de la violencia por parte de quien domina.
- 24.** Existe una situación de violencia contra el género femenino, que tiene legitimidad social, oculta, silenciada, cobijada por las familias, las comunidades, las parejas, las instituciones.
- 25.** La violencia lastima tanto a las mujeres como a los hombres, quienes en la mayoría de los casos han sido socializados para agredir y ejercer la violencia física.
- 26.** El patriarcado plantea un ejercicio autoritario del poder. Esta situación genera desigualdad en el acceso al poder, no sólo en relación con las mujeres, sino también en la relación con otros hombres. Este ejercicio del poder limita la construcción de sociedades democráticas y sostenibles.
- 27.** Esta situación tiene implicaciones en el ámbito laboral: es común que se le solicite la prueba de embarazo a una mujer que pida trabajo, es mayor el número de mujeres que sufren acoso sexual por parte de compañeros y jefes. Muchas veces reciben menor salario por un trabajo similar realizado por hombres, estadísticamente se ha demostrado que las

mujeres tienen menos acceso a puestos de dirección. Si en su trabajo tiene que realizar giras acompañadas de hombres, se les ve, muchas veces, como sospecha tanto por sus maridos como por sus compañeros y compañeras. A todo esto se le suma que al regresar a su casa tiene que asumir las labores domésticas, atender las necesidades de los y las hijas y asistir a las reuniones escolares, por citar algunos ejemplos. Muchas, además, realizan trabajo comunitario, cumpliendo así con más de una jornada laboral.

- 28.** Las brechas de género son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.
- 29.** Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.

## Actividades:

*Se inicia la sesión recordando los aspectos más relevantes de la sesión anterior.*

*Para empezar con el tema, se indica el título de la sesión y se busca visualizar el engarce que tiene con el tema por tratar en el presente encuentro. En la sesión anterior se señalaron características femeninas y características masculinas, por ejemplo se dice que “los hombres son fuertes y las mujeres débiles”. En esta sesión se trabaja con los mandatos sociales o los deber ser, por ejemplo: Los “hombres no lloran”, “la mujer debe ser deseada y no sobrada”.*

*Se divide al grupo en 4 secciones, si el grupo es muy grande se subdivide en ocho de tal manera que, a dos grupos se les asigne el mismo tema de trabajo.*

### 1. En grupos realizar las siguientes tareas:

- § Grupo 1: Escribir algunas frases, mandatos sociales o “deber ser” que tradicionalmente se le han dado como órdenes a hombres y a mujeres específicamente.
- § Grupo 2: Destacar juegos que, socialmente, se han señalado como, exclusivamente, de mujeres y exclusivamente de hombres.
- § Grupo 3: Señalar las tareas sociales que se han asignado a mujeres y a hombres de manera diferenciada.
- § Grupo 4: Señalar profesiones, ocupaciones y espacios laborales que se han calificado como propias para cada sexo.

*Para la presentación de los resultados de este trabajo, las personas participantes de los grupos pueden preparar una dramatización.*

### 2. En plenario exponer o dramatizar y discutir estos mandatos y roles asignados y asumidos, el por qué de estos y sus implementaciones personales, sociales y laborales.



2.1 Evidenciar y analizar, en las frases y mandatos; en los juegos, roles y profesiones asignados a cada género:

- Los roles asignados y asumidos.
- La valoración de cada uno de los géneros.
- Las relaciones de poder entre los géneros.

	<b>Frase, mandato, juego, profesión</b>	<b>Rol, comportamiento</b>	<b>Valoración</b>
<b>Mujeres</b>			

	<b>Frase, mandato, juego, profesión</b>	<b>Rol, comportamiento</b>	<b>Valoración</b>
<b>Hombres</b>			

Discutir los resultados del cuadro enfatizando en las relaciones de poder que estas situaciones generan.

**3. Presentación de la Exposición:** “Los procesos de socialización de género y sus implicaciones en la relaciones de poder en los ámbitos: doméstico, laboral y social”. (Se retoman y se amplían e historizan las **Ideas Fuerza**. Su presentación puede hacerse según los recursos con que se cuente: vídeo beam, rotafolio, un documento escrito para que por grupos lo lean y saquen las ideas principales...)

**3.1** Se abre el espacio para el diálogo: comentarios, dudas, aclaraciones...

**4. Individualmente** escribir una carta dirigida a una persona menor de edad específica. Contarle como fue la experiencia de socialización y qué compromisos adquiere para favorecerle una experiencia distinta.

Compartir en plenario y, de forma voluntaria, las cartas escritas

**5.** Como cierre del proceso se:

- hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
- construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
- señala las carencias del grupo sobre el tema.
- expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

### 3° Sesión

## División sexual del trabajo

**Tiempo Probable:** 4 horas

### Objetivos:

1. Evidenciar cómo se hace presente en la vida cotidiana la división sexual del trabajo.
2. Analizar la valoración del trabajo según géneros.
3. Reconocer las relaciones de poder que se establecen a partir de la valoración del trabajo según géneros.

### Contenidos:

1. ¿Qué es el trabajo?
2. El trabajo productivo
3. El trabajo reproductivo
4. El trabajo comunitario

### Materiales:

Papelógrafo  
Marcadores  
Proyector de multimedia-Computadora  
Hojas blancas y Lápices

## Ideas Fuerza<sup>4</sup>

1. El trabajo es toda actividad que las personas realizan para garantizar su subsistencia.
2. Son actividades físicas e intelectuales para crear bienes y servicios para la sobrevivencia.
3. Pero, también, es un espacio de realización personal y de creación y de recreación del ser humano desde una óptica social de servicio y espiritualidad.
4. El trabajo tiene una naturaleza y significado distinto en cada sociedad.
5. Históricamente, se ha establecido una jerarquización entre el trabajo manual y el intelectual, entre el trabajo que desarrollan los hombres y el de las mujeres, entre el trabajo considerado como productivo y el reproductivo.
6. **Trabajo reproductivo** es aquel que está dirigido a la producción de bienes y servicios para el consumo y reproducción de la familia. Se realiza para la subsistencia de la familia, no es contabilizado por la economía y se desarrolla en el mundo privado. Su condición de bien de consumo sumamente perecedero y no remunerado, favorece en su invisibilización.
7. **Trabajo productivo** se desarrolla en el espacio público y es aquel que está dirigido a producir bienes y servicios para la venta en el mercado y, por cuyo desempeño se paga una retribución económica o salario a las personas que lo realizan. Tradicionalmente, el trabajo productivo había sido designado a los hombres pero, por diversas razones, en los últimos tiempos, las mujeres han ingresado al espacio del trabajo productivo.

---

4 Estas ideas fuerza están basadas en los planteamientos de:

OIT, Género y Trabajo. Serie didáctica Mujer, trabajo y organización OIT, San José. 2000

Herrera, Julia y Hernández Marta Elena, Igualdad de Oportunidades. Guía metodológica para la formación sindical.

Chaves, Rocío, Documento Género y trabajo. INAMU

8. **Trabajo comunitario** tiene que ver con el trabajo a servicio a la comunidad que se realiza de forma voluntaria en el Patronato Escolar, la Junta de Educación de la escuela, el comité de madres, entre otros.
9. La incorporación de las mujeres a desarrollar trabajos productivos se ha dado en condiciones de desventaja pues, además, del trabajo productivo continúan teniendo la responsabilidad del trabajo reproductivo. A esto se le llama trabajar una doble jornada.
10. La división por géneros del trabajo existe en todas las sociedades. Se basa en el principio de complementariedad.

#### **A los hombres**

- Se les ha asignado el papel de proveedores económicos dentro de la familia.
- Sus actividades las realiza principalmente en el ámbito público.
- Se estimula su participación en política, economía y ciencia.
- Aquellas actividades, a través de las cuales, se logran mayores reconocimientos públicos e históricos, son realizadas por hombres.

**A las mujeres, dada su disposición biológica** se las vincula a todo lo relacionado con la crianza y cuidado de las hijas y los hijos:

- Ser madre, criar y cuidar los hijos,
- Organizar el hogar
- Sus actividades se realizan, principalmente, en el ámbito privado.

11. Cuando una ocupación pasa a ser desempeñada principalmente por mujeres (“feminizada”), tiende a ser percibida como trabajo de poca importancia, presupone pocas calificaciones y es de escaso valor económico.

## Algunos ejemplos de la valoración del trabajo de hombres y mujeres:<sup>5</sup>

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Él parte en viaje de trabajo: Es bueno para su carrera.</li><li>• Él habla con sus colegas: Él debe de estar discutiendo un último acuerdo.</li><li>• Él no está en su puesto: Debe estar en una reunión.</li><li>• Él almuerza con el gerente general: ¡Seguro que lo van a ascender!</li><li>• Él se casa: Va a estar más tranquilo</li><li>• Él tiene un bebé: Necesitará un aumento de sueldo.</li><li>• Él tiene una foto de su familia en su escritorio: Ah! Es un padre de familia sólido, consciente de sus responsabilidades.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ella parte en viaje de trabajo: ¿Qué dirá su marido? ¿Con quién dejó a los niños?</li><li>• Ella habla con sus colegas ¡Ay! Ella es desorganizada y dispersa.</li><li>• Ella no está en su puesto: ¡De nuevo en el baño!</li><li>• Ella almuerza con el gerente general: ¡Seguro que son amantes!</li><li>• Ella se casa: Pronto estará embarazada y se irá.</li><li>• Ella tiene un bebé: Va a costar más a la empresa.</li><li>• Ella tiene una foto de su familia en su escritorio: ¡Mmm, su familia está antes que su trabajo!</li></ul> |
|--|--|

<sup>5</sup> Facio, Alda, Cuando el género suena cambios trae: metodología para el análisis de género del fenómeno legal.ILANUD. Proyecto Mujer y Justicia Penal, Costa Rica , 1992

## Actividades

*Siempre se inicia haciendo un recuento de lo más importante de la sesión anterior y se establece la relación que tiene con la presente.*

*Para iniciar con el tema se dice el título de la sesión y se explica en qué consiste la dinámica con la que se desarrollará el tema.*

*Hasta que hayan concluido las actividades 4 y 4.1 se solicita que realicen la 4.2.*

**2. Individualmente** se hace un listado de todas las actividades realizadas durante una semana: remuneradas, domésticas, recreativas, sociales, políticas, comunitarias, señalando las horas efectivas dedicadas a cada una de ellas.

**2.1** Se van recogiendo y clasificando las actividades realizadas por mujeres y por los hombres tomando en cuenta el tipo de actividad y el tiempo dedicado y se analiza según género.

**3. En plenario** las personas participantes comparten, de forma voluntaria, la lista de actividades que realizan.

Mujeres		
	Actividades	Horas por semana
<b>Remuneradas</b>	Realizar trabajo remunerado fuera o dentro de la casa	
<b>Domésticas</b>	Lavar, planchar, cocinar, limpiar.	
	Cuidar niños, niñas, personas enfermas u otra persona que requieran atención	
	Realizar y acomodar las compras para el hogar: víveres, ropa, utensilios, medicinas. Pago de recibos o trámites bancarios, municipales, etc.	
	Arreglar el jardín, cuidar las plantas, las mascotas. Arreglar artefactos o la casa.	
	Lavar, limpiar o darle mantenimiento al carro u otro medio de transporte de la familia o llevarlo a un taller o local especializado.	
<b>Recreativas, deportivas, religiosas y sociales</b>	Actividades religiosas como misa, cultos, estudios bíblicos, oración, etc.	
	Hacer ejercicio físico, caminar, correr, nadar, gimnasio, otras	
	Jugar, pasear, leer, ver televisión, escuchar radio, asistir a fiestas, cenas, bailar, reunirse con amistades, chatear, hablar por teléfono, manualidades	
<b>Estudio</b>	Estudiar o asistir a clases, hacer tareas, o asignaciones en el centro de enseñanza, la casa o en otra parte.	
<b>Personales</b>	Dormir y tomar la siesta	
	Cuidado personal: comer, bañarse, vestirse, etc.	
<b>Comunitarias y políticas</b>	Participar, gratuitamente, en actividades de la comunidad, realizar labores de voluntariado de bien social, actividades religiosas, ser parte de una asociación, comité comunal o agrupación política.	



## Hombres

	Actividades	Horas por semana
<b>Remuneradas</b>	Realizar trabajo remunerado fuera o dentro de la casa	
<b>Domésticas</b>	Lavar, planchar, cocinar, limpiar.	
	Cuidar niños, niñas, personas enfermas u otra persona que requieran atención	
	Realizar y acomodar las compras para el hogar: víveres, ropa, utensilios, medicinas. Pago de recibos o trámites bancarios, municipales, etc.	
	Arreglar el jardín, cuidar las plantas, las mascotas. Arreglar artefactos o la casa.	
	Lavar, limpiar o darle mantenimiento al carro u otro medio de transporte de la familia o llevarlo a un taller o local especializado.	
<b>Recreativas, deportivas, religiosas y sociales</b>	Actividades religiosas como misa, cultos, estudios bíblicos, oración etc.	
	Hacer ejercicio físico, caminar, correr, nadar, gimnasio, otras.	
	Jugar, pasear, leer, ver televisión, escuchar radio, asistir a fiestas, cenas, bailar, reunirse con amistades, chatear, hablar por teléfono, manualidades	
<b>Estudio</b>	Estudiar o asistir a clases, hacer tareas, o asignaciones en el centro de enseñanza, la casa o en otra parte.	
<b>Personales</b>	Dormir y tomar la siesta	
	Cuidado personal: comer, bañarse, vestirse, etc.	
<b>Comunitarias y políticas</b>	Participar, gratuitamente, en actividades de la comunidad, realizar labores de voluntariado de bien social, actividades religiosas, ser parte de una asociación, comité comunal o agrupación política.	

### 3. Presentación de la exposición: *“La división sexual del trabajo”*

3.1 Se abre el espacio para los comentarios, dudas...

### 4. En grupos

4.1 **Dos grupos** escriben un caso basado en situaciones reales y en el contexto de una empresa donde se haga evidente la división sexual del trabajo y las relaciones de poder que se establecen en el ámbito de trabajo.

4.1.1 Reconstruir el caso en un escenario de relaciones justas y de mayor igualdad entre los géneros en el ámbito laboral

4.1.2 Analizar cómo se manifiestan los condicionamientos y las relaciones de poder entre géneros presentes en el caso.

4.2 Otros dos grupos: hacer un listado de profesiones y ocupaciones desempeñadas por mujeres y hombres en la empresa.

4.2.1 **Elaborar lo que podría ser una política de la empresa para promover el acceso de mujeres y de hombres a espacios no tradicionales para su sexo.**

4.3 Elaborar en plenario los resultados del trabajo en grupo y las alternativas propuestas.

### 5. Como cierre del proceso se:

- hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
- construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
- señala las carencias del grupo sobre el tema.
- expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

## II Unidad

# Igualdad formal – Equidad real

### Objetivos Generales:

1. Conocer el marco jurídico que sustenta el derecho a la igualdad y a la equidad entre mujeres y hombres.
2. Valorar la importancia del criterio de equidad de género en el abordaje de los procesos de gestión empresarial.

### 4º Sesión

## Acciones afirmativas: camino a la igualdad

**Tiempo Probable:** 4 horas

### Objetivos:

1. Diferenciar en lo concreto y en lo conceptual los términos de igualdad y equidad.
2. Reconocer la necesidad de acciones que permitan compensar las desigualdades de género.
3. Visualizar posibilidades reales de acciones afirmativas para situaciones concretas en el espacio laboral.

### Contenidos:

1. Igualdad de Género
2. Equidad de Género
3. Acciones afirmativas

### Materiales

Piñata  
Palos de diferentes tamaños para golpear la piñata  
Pañuelo para vendar los ojos  
Proyector de multimedia  
Computadora  
Documento resumen  
Hojas blancas y lápices

## Ideas Fuerza<sup>6</sup>

1. Las mujeres, por su condición de género, han sido objeto de *desigualdades y de discriminaciones*, en diferentes ámbitos de la sociedad.
2. La desigualdad de género se manifiesta en distintas formas y modalidades según las condiciones sociales, culturales, históricas y económicas de las sociedades.
3. La discriminación es la distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.
4. La desigualdad está asociada con privilegio de unas personas y la discriminación de otras.
5. La Constitución Política del País plantea que “Todas las personas son iguales ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. (Artículo 33)
6. La igualdad, y en este caso la igualdad de género, tiene que ver con las relaciones que se establecen entre los hombres y las mujeres.
7. Igualdad de género como “igualdad entre” y no como “igualdad a” (a los hombres).

---

6 Estas ideas fuerza están basadas en los planteamientos de:

OIT, Género y Trabajo. Serie didáctica Mujer, trabajo y organización OIT, San José. 2000

Herrera, Julia y Hernández Marta Elena, Igualdad de Oportunidades. Guía metodológica para la formación sindical.

Chaves, Rocío, Documento Género y trabajo. INAMU

Abrano, Laís, Valenzuela, María Elena, América Latina: Brecha de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90. Lima, OIT, 2001

Alfaro, María Cecilia. Develando el género: Elementos básicos para entender la equidad. UICN y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José 1999.

Blanco, Lara: Rodríguez, Giselle. Candil en la calle... y luz en la casa. Hacia una gestión y gerencia con equidad. UICN y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José, 1999.

8. La igualdad de género es una relación de equivalencia, un parámetro que permite tratar a sujetos diferentes como iguales, al tener el mismo valor.
9. La igualdad de género se refiere al principio conforme al cual, hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios, oportunidades y recompensas de la sociedad, con la finalidad de lograr la participación de las mujeres y hombres en la toma de decisiones de todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
10. Igualdad formal no ha significado igualdad real, pues se mantienen las brechas y las discriminaciones.
11. **Equidad de Género:** La equidad de género es el proceso de ser justo con hombres y mujeres, en sentido general, consiste en atribuirle a cada uno aquello a lo que tiene derecho.
12. Igualdad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres.
13. La equidad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres pero, ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso.
14. Para asegurar esta justicia, muchas veces hay que tomar medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que hombres y mujeres se beneficien de oportunidades iguales.
15. Esta es la razón por la que se ha buscado crear medidas y mecanismos de equidad que favorezcan y promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
16. A estos mecanismos se les denomina Acciones Afirmativas o Discriminación Positiva.
17. Una sentencia redactada por la Magistrada Calzada de la Sala Constitucional plantea:  
“Para evitar la discriminación de las mujeres, debe dárseles un trato especial y calificado..., situación que, en cumplimiento del principio de igualdad que establece trato igual para los iguales y desigual para los desiguales, justifica una protección particularmente acentuada a favor de la mujer”.

18. Por tanto, en el mundo del trabajo las acciones afirmativas son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y corregir las diferencias en materia de oportunidades, procesos de contratación y de selección de la ocupación o profesión.
19. Un plan de acciones afirmativas es una estrategia organizacional destinada a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, con el fin de obtener una participación equilibrada de mujeres y de hombres en todas las ocupaciones y en todas las categorías.
20. Uno de los argumentos en contra de las acciones afirmativas es: “Contradican la igualdad de oportunidades desde el momento en que dan preferencias a las mujeres”.
21. El argumento a favor es: “No discriminan, sino que compensan la actual existencia de barreras que impiden la justa participación de mujeres en el ámbito laboral, entre otros”.
22. Entre sus objetivos están:
  - Eliminar discriminaciones reales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
  - Incrementar la presencia de mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones respecto a los hombres
  - Promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, laborales y sociales
  - Eliminar los obstáculos que impidan a las mujeres ocupar cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones o desarrollar ciertas profesiones
23. **¿A quiénes y cómo beneficia la incorporación de la equidad de género?**
  - **A las Empresas:** la productividad, la eficiencia y la eficacia pueden aumentar pues se genera un ambiente de trabajo más satisfactorio y elementos de motivación para el personal, además de procesos de mejora continua en los que, las capacidades de mujeres y hombres, son aprovechadas en beneficio de los objetivos de la empresa.

Mayor competitividad y nuevos niveles de productividad.

- **A las mujeres:** Se les ofrecen oportunidades de desarrollo laboral y profesional al posibilitarles:
  - Contratación no discriminatoria y prácticas de promoción
  - Pago igual por trabajo de igual valor
  - Oportunidades de capacitación
  - Apoyos para la atención de las responsabilidades familiares
  - Un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual
  
- **A los hombres:**
  - Los oficios tradicionalmente desempeñados por ellos y los considerados femeninos, quedan abiertos para ser elegidos de acuerdo con la preferencia personal y, sin peligro de menor retribución económica, o menor valoración social.
  - Se les proporciona una revalorización de su participación en el ámbito privado, posibilitando un rol más fuerte como padres, al otorgarles permisos por paternidad.
  - Posibilidades para la atención de las responsabilidades familiares. Compartir responsabilidades alivia las cargas laborales.
  
- **A toda la población:**
  - Genera justicia social y por tanto contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática, estableciendo con ello, buenas prácticas laborales para la equidad de género que alientan, incluyen, promueven y mejoran el ingreso, permanencia y las condiciones laborales de las mujeres y los hombres, permitiendo un ejercicio pleno de sus derechos.

## Actividades

*Para iniciar esta sesión se requiere tener preparados los siguientes materiales: una piñata (no tiene que ser nada muy elaborado, una simple bolsa con algunos confites y maní podría bastar) palos de distintas longitudes para golpear la piñata. Se necesita que uno sea muy pequeño, por ejemplo, de una cuarta, otro un poquito más grande y el último del tamaño usual para golpear las piñatas. Además, para golpear la piñata buscan personas de distintos tamaños, empiezan las más bajitas utilizando el palo más pequeñito y se termina el juego con la participación de una persona alta que golpea la piñata teniendo los ojos destapados.*

*El propósito de la actividad es que se pueda evidenciar que no todas las personas están en las mismas condiciones para pegar a la piñata aunque todas puedan participar en el juego.*

*Recuerde iniciar con el recuento de lo más importante de la sesión anterior y articular la presente sesión con el proceso total.*

- 1. Con todo el grupo** jugar a romper la piñata en distintas condiciones: personas de diferentes tamaños, a distintas alturas, con palos de distintos tamaños, con y sin los ojos vendados.
- 2. En plenario** analizar las distintas condiciones que favorecen o no, romper la piñata, aún cuando todas las personas tenían el mismo derecho de participar en el juego.

A partir de la experiencia construir, colectivamente, los conceptos de Equidad e Igualdad

- 3. Presentación de la Exposición** sobre la Equidad de género: camino a la Igualdad. (Se retoman y se amplían las **Ideas Fuerza**. Para su presentación puede hacerse según los recursos con que se cuente: proyector de multimedia, rotafolio, un documento escrito para que por grupos lo lean y saquen las ideas principales...)

Se abre el espacio para el diálogo: comentarios, dudas, aclaraciones...



4. **En grupos,** hacer una lista de 3 derechos establecidos legalmente y en igualdad para hombres y mujeres.

Señalar si en la realidad hombres y mujeres tienen las mismas condiciones para acceder a una apropiación igualitaria de esos derechos.

Escribir lo que podría ser una acción afirmativa que compense las desventajas señaladas.

Derecho	Condiciones de acceso	Acción afirmativa
	Mujeres	
	Hombres	
	Mujeres	
	Hombres	
	Mujeres	
	Hombres	

5. Como cierre del proceso se:

- hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
- construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
- señala las carencias del grupo sobre el tema.
- expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

## 5° Sesión

# Marco Jurídico de la Igualdad y de la Equidad de Género

**Tiempo Probable:** 4 horas

### Objetivos:

1. Identificar la legislación existente relacionada con la igualdad y la equidad de género que sustentaría el desarrollo de un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género.
2. Visualizar situaciones, de desigualdad entre los géneros que requieren medidas de equidad para disminuir o eliminar las brechas.

### Contenidos:

1. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, 1990
2. Convención para la eliminación de toda discriminación contra las mujeres (CEDAW) 1984 y su Protocolo Facultativo.
3. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer
4. Convenio 100 sobre la igualdad de Remuneración 1951. OIT, 1951
5. Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. OIT, 1960
6. Código de trabajo: Capítulo 7 del Trabajo de las mujeres y menores edad y Título 11 Prohibición de discriminar

### Materiales:

Hojas blancas y lapiceros  
Pizarra  
Marcadores  
Casos para cada grupo

## Ideas Fuerza

1. Ante la evidente discriminación y desigualdad entre los géneros, los movimientos de mujeres, las organizaciones internacionales, los gobiernos y las instituciones han luchado por lograr la concreción de la equidad.
2. La desigualdad de género se hace presente cotidianamente en el espacio del trabajo remunerado y no remunerado.
3. Tradicionalmente los hombres han recibido mejor remuneración que las mujeres en cualquier tipo de trabajo.
4. También los hombres han tenido mayores y mejores oportunidades de empleo, de preparación y capacitación profesional y no tienen más limitaciones que las propias para enfrentar la competencia laboral cotidiana.
5. Existe una serie de leyes y normativas que buscan la equidad.

En el ámbito nacional:

- Constitución Política de la República de Costa Rica
- Ley para la promoción de la igualdad social de la mujer
- Código de Trabajo

En el ámbito internacional Costa Rica ha ratificado los siguientes Convenciones y Convenios

- Convenio 100 sobre la igualdad de Remuneración 1951 de la OIT (Ratificado por Costa Rica en 1960)
- Convenio 111 de la OIT 1960 (Ratificado en Costa Rica en 1962)
- Convención para eliminación de toda discriminación contra las mujeres (CEDAW) (1984) y su Protocolo Facultativo
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995)

6. Al ratificar Costa Rica las anteriores normativas, éstas pasan a formar parte de la legislación del país. En el caso específico de la normativa laboral obliga a empleadores y trabajadores a cumplirla.

7. A continuación algunos extractos de estos documentos:

### **Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. 1990**

**Artículo 1** Es obligación del estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural

**Artículo 2** Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna, por razón de su género y, que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural, conforme con la <<Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer>>, de las Naciones Unidas, ratificada por Costa Rica en la ley No. 6968 del 2 de octubre de 1984.

**Artículo 3** El estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer, en igualdad de condiciones, en los campos señalados en el artículo 1 de ésta Ley.

## Código de trabajo

**Artículo 87** Queda, absolutamente, prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstos hará en el Reglamento.

**Artículo 88 b)** El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas, quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del ramo.

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve y las seis horas.

**Artículo 94** Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada por falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.

**Artículo 94 bis** La trabajadora embarazada o, en período de lactancia que fuere despedida en contravención, con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

**Artículo 95** La trabajadora embarazada gozará, obligatoriamente, de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.

La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación.

**Artículo 97** Toda madre, en época de lactancia, podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que, mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.

### **Convenio 100 Sobre la igualdad de remuneración. 1951**

**Artículo 1.b** la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

**Artículo 2.1** Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

**Artículo 3.1** Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

**Artículo 3.2** Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes, en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

**Artículo 3.3** Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor.

## **Convenio 111 Sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación. 1960**

### **Artículo 1.**

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

**1.a)** cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

**1.b)** cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y admisión, en el empleo y en las diversas ocupaciones, como, también, las condiciones de trabajo.

**Artículo 2.** Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

**Artículo 3.** Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleados sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colaboración que dependan de una autoridad nacional;
- f) identificar, en su memoria anual, sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

## **Artículo 5.**

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o, recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.



2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, edad, la invalidez, las cargas de familia o nivel social o cultural, generalmente, se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

## **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1984**

**Artículo 2.f** Abolir las leyes, normas, costumbres y prácticas que discriminan a las mujeres.

**Artículo 5.a** Eliminar estereotipos, prácticas sociales y culturales basados en la desigualdad de género.

**Artículo 11** Eliminar la discriminación contra las mujeres para asegurar que hombres y mujeres tengan los mismos derechos en el trabajo.

**Artículo 15** Garantizar la igualdad de hombres y mujeres ante la ley y, en particular, los mismos derechos legales y capacidades en relación a contratos y propiedad.

**Recomendación General #6** Establecer y/o fortalecer una maquinaria nacional efectiva, apoyada por la transversalización de género en todas las agencias gubernamentales, para asesorar sobre el impacto en las mujeres de todas las políticas gubernamentales, monitorear la situación de las mujeres, globalmente, y ayudar a formular nuevas políticas y llevar a cabo estrategias y medidas para eliminar la discriminación.

## **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. 1995**

**Objetivo estratégico A.2** Revisar leyes y prácticas administrativas para asegurar iguales derechos para las mujeres, así como su acceso a recursos económicos.

**Objetivo estratégico A.3** Hacer que las mujeres tengan acceso a los mecanismos e instituciones de ahorro y crédito.

**Objetivo estratégico A.4** Desarrollar metodologías de género y realizar investigaciones para tratar la feminización de la pobreza.

**Objetivo estratégico F.1** Promover los derechos económicos e independencia de la mujer, incluyendo el acceso al trabajo, condiciones laborales adecuadas y control sobre recursos económicos.

**Objetivo estratégico F.2** Facilitar igual acceso para las mujeres a recursos, trabajo, mercados y comercio.

**Objetivo estratégico F.3** Proporcionar servicios empresariales, capacitación y acceso a mercados, información y tecnología, especialmente, a las mujeres de bajos ingresos.

**Objetivo estratégico F.4** Fortalecer las capacidades económicas y las redes comerciales de las mujeres

**Objetivo estratégico F.5** Eliminar la segregación ocupacional y todas las formas de discriminación laboral

**Objetivo estratégico F.6** Promover la armonía en el trabajo y las responsabilidades familiares de mujeres y hombres

**Objetivo estratégico H.1** Generar y difundir datos desglosados por sexo e información para la planeación y evaluación (objetivo estratégico H.3)

**Objetivo estratégico H.2** Integrar la perspectiva de género, en legislación, políticas públicas, programas y proyectos.

**Objetivo estratégico I.2** Asegurar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica.

Crear o fortalecer los mecanismos nacionales y otras dependencias gubernamentales.

## Actividades

*Como siempre se inicia la sesión retomando la sesión anterior y el proceso como tal.*

### 1. En grupo trabajar los casos que se les presenta:

- Grupo 1: Carlos y Marta y el de Carmen
- Grupo 2: Rebeca y el de Margarita
- Grupo 3: Adrián y Lorena y el de Juan y María
- Grupo 4: Esteban y Adela y el de Empresa que solicita operarios de ambos sexos

## <sup>7</sup>Casos

1. **Carlos y Marta** compañeros de estudios en la carrera de administración de empresas; al graduarse entraron a trabajar a una misma empresa. Carlos logró una beca para especializarse. Marta sin embargo, a pesar de que también tenía unas calificaciones excelentes, no consiguió la beca porque sólo había una y decidieron dársela a Carlos por ser hombre. Actualmente, Carlos y Marta se desempeñan como ejecutivos de ventas en la empresa. Después de una evaluación objetiva en la que ambos tienen buen desempeño, se decidió ascender a Carlos porque éste contaba con estudios de post-grado. Marta se mantuvo en el mismo puesto.

2. **Carmen** envió su currículum a una empresa de reparación de aparatos electrónicos que ofrecía un puesto de trabajo. Carmen tenía un currículum excelente, sin embargo pudo comprobar con sorpresa que el puesto se lo dieron a Roque que no tiene tanta experiencia como ella y además es una persona con discapacidad.

3. **Rebeca** lee un anuncio en el diario que dice se necesitan hombres o mujeres, con el título de técnico en computación, dominio del idioma inglés (indispensable) y comprobada experiencia, para ocupar un puesto como asistente de administración. Aunque Rebeca no sabe inglés ha decidido presentar su solicitud de empleo. Al momento de la entrevista a Rebeca le dicen que no le pueden dar el empleo porque no domina el idioma inglés.

---

7 Tomados de: Fernández Pacheco, Janina **Género** y los Convenios de la OIT. OIT, San José, 2005

4. **Margarita** lee en el diario este anuncio: “Se necesita técnicos en aire acondicionado. Requisitos: bachiller industrial, responsable y con experiencia”. Margarita acude al lugar porque reúne todos los requisitos, sin embargo el empleador le dice: “¡Qué!, ¿no ha leído el anuncio? Dice “técnicos”. Margarita argumenta que ahí no especifica si buscan hombres o mujeres y que de todas formas ella tiene el título de bachiller industrial. El empleador se extraña: “¿Cómo puede ser eso? ¿Si es una carrera para hombres?”. De nada sirvió que Margarita le mostrara su título y referencias de trabajo, fue rechazada.

5. **Adrián y Lorena** trabajan como ingeniero e ingeniera en una empresa de construcción. Su labor consiste en supervisar las construcciones. El dueño de la empresa promueve una evaluación de todas las empleadas y empleados para determinar aumentos de salarios. Con la evaluación quiere conocer la calidad del trabajo, la puntualidad, etc. Adrián sale mejor evaluado que Lorena. Entonces, el dueño de la empresa decide reconocer la labor de Adrián con un aumento de salario.

6. **Juan y María** son ambos trabajadores de una gran empresa de elaboración de ropa, ambos son evaluados por el Departamento de Personal de la empresa y obtienen igual puntaje en la evaluación pero, el dueño decide aumentar el salario, solamente, a Juan y mantener el mismo salario a María porque ella acaba de tener un hijo y el dueño cree que María podrá tener menor rendimiento en su trabajo.

7. **Esteban** es sastre y **Adela** es costurera. Un empleador les contrata para que cada uno confeccione 50 camisas y pantalones. Pero a Esteban le paga más que Adela. Adela acepta porque está pasando por una situación económica difícil, necesita ganar para alimentar a sus hijos.

8. En una **empresa** solicitan operarios de ambos sexos, con el requisito mínimo de bachillerato; pero el dueño de la empresa decidió contratar, solamente, a hombres, porque las mujeres “piden muchos permisos”.

1.2 Analizar los casos que les correspondió a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la situación específica?
- ¿El caso refleja una situación de discriminación? ¿Por qué?

1.3 **En plenario** presentar los casos y el análisis correspondiente.

## 2. Presentación de la exposición sobre la normativa relacionada.

Espacio para comentarios, dudas...

## 3. En grupos elaborar un documento de mínimo una página y un máximo de página y media donde se argumente, a partir de la normativa y de lo reflexionado hasta ahora en el proceso de capacitación, por qué las empresas deben trabajar para la erradicación de toda discriminación y situación de inequidad de género en el ámbito laboral.

### 3.1 Presentación en plenario de las argumentaciones escritas por cada uno de los grupos.

## 4. Como cierre del proceso se:

- hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
- construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
- señala las carencias del grupo sobre el tema.
- expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

## III Unidad:

# Rompiendo los círculos de la violencia

### Objetivos Generales:

1. Visibilizar las manifestaciones de la violencia intrafamiliar de género, y cómo esta afecta a las personas en el ámbito laboral, en cualquiera de sus manifestaciones: doméstica, acoso laboral y hostigamiento sexual.
2. Conocer herramientas para enfrentar la violencia de género en el espacio de trabajo.

### 6° Sesión

## Violencia intrafamiliar y sus repercusiones en el ámbito laboral

Tiempo Probable: 4 horas

### Objetivos:

1. Conocer las distintas formas de violencia intrafamiliar, específicamente de género.
2. Analizar qué y cómo afecta la violencia intrafamiliar en el ámbito laboral.
3. Visualizar estrategias que puedan servir de apoyo a las personas víctimas de violencia intrafamiliar.

### Contenidos:

1. ¿Qué entendemos por violencia intrafamiliar?
2. Tipos de violencia intrafamiliar.
3. Causas de violencia intrafamiliar de género.
4. Consecuencias de violencia intrafamiliar de género.
5. Mitos con respecto a la violencia intrafamiliar.
6. El ciclo de la violencia
7. Legislación en torno a la violencia intrafamiliar.

## Ideas Fuerza:<sup>8</sup>

1. La violencia en las relaciones de pareja comprende aquellos actos u omisiones que se ejercen contra una persona con la que se tenga o se haya tenido una relación de pareja y que tenga como resultado un menoscabo a su integridad física, sexual, emocional o patrimonial.
2. Es una violación a los Derechos Humanos de la víctima y es, en la mayoría de los casos, una conducta que enfrentan las mujeres por su condición de género.
3. Puede darse una violencia psicológica, inclusive los niños, niñas o adolescentes pueden ser víctima de ella si son testigos de las peleas entre sus progenitores.
4. Las distintas manifestaciones de los tipos de violencia intrafamiliar han sido definidas en el proyecto “Ley sobre la Violencia Doméstica” y en la “Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres”.
5. Tipos de violencia intrafamiliar:
  - Violencia Emocional: toda acción u omisión destinada a disminuir o controlar a la otra persona, lesionando su autonomía y autoestima. con insultos, celos excesivos, aislamiento de la víctima, y otras acciones que le infundan temor o sufrimiento.
  - Violencia Física: toda acción u omisión que cause un daño o menoscabo a la integridad corporal de una persona, por ejemplo: golpes, bofetadas, amenazas con arma blanca y puntapiés.

---

<sup>8</sup> Las ideas fuerza de esta sesión están basadas en los planteamientos de La Defensoría de los Habitantes de la República. Violencia en las relaciones de pareja: Alternativas legales para enfrentarla.

- Violencia Sexual: toda acción que obligue a la otra persona a realizar un acto de carácter sexualizado en contra de su voluntad.
  - Violencia Verbal: toda acción que implique ofender con palabras a una persona, que atenten contra su integridad moral y afecten su autoestima.
  - Violencia Patrimonial: toda acción u omisión que implique un daño, sustracción, retención o distracción de los objetos, bienes o derechos, ya sean de carácter personal o alcanzados mediante el esfuerzo común.
6. La violencia intrafamiliar es un fenómeno consustancial al sistema patriarcal, lo que significa que es propio o característico de este tipo de sistema en el que los hombres ejercen el poder y dominio en las diferentes esferas de la vida social, económica, política y cultural.
7. La violencia intrafamiliar puede afectar a todas las mujeres, independientemente de su edad, color de piel, religión o recursos económicos.
8. Este tipo de violencia trae graves consecuencias para el padre, la madre y los hijos e hijas. A continuación algunos ejemplos:
- La violencia contra la esposa afecta a los hijos e hijas, causando bajo rendimiento escolar, laboral y en las relaciones mutuas.
  - La familia que cotidianamente recurra a la violencia sin querer propondrá conductas que afectarán comportamientos sociales y serán la base de conductas delictivas.
  - El maltrato deteriora el amor propio disminuyendo así la autoestima.



- Cuando la presión psicológica es continua la víctima es vulnerable al alcoholismo, depresión, o intentos de suicidio.
- Las mujeres maltratadas se convierten en agresoras de otros miembros más vulnerables de su grupo.

9. El ciclo de la violencia intrafamiliar presenta tres fases, claramente diferenciadas:

- Primera Fase: es la etapa en la que la víctima va experimentando por parte de su pareja rechazo, desvaloración y críticas, entre otros.
- Segunda Fase: la víctima tolera insultos, golpes con los puños, bofetadas y otros que le pueden producir lesiones. La violencia se da de una manera más grave, pero la víctima la tolera. Esta fase se irá volviendo más intensa.
- Tercera Fase: esta es la etapa amorosa, aunque ya algo está fallando. En esta fase el agresor se muestra cariñoso y arrepentido.
- Este nuevo ciclo se iniciará nuevamente y se volverá más frecuente.

10. ¿Cuántas veces habremos oído "si le pegan es que algo habrá hecho?"

11. ¿Cuántas mujeres piensan que los insultos continuos que les dedican sus maridos no son violencia intrafamiliar?

- Algunos de los mitos que hay que desterrar.

MITO	REALIDAD
Si la mujer es golpeada es porque se deja, si realmente quisiera, podría dejar a su abusador.	Generalmente cuando una mujer trata de defenderse, es golpeada con mayor fuerza, a nadie le gusta ser amenazada o golpeada, existen razones sociales, culturales, religiosas y económicas que mantienen a las mujeres dentro de la relación.

<p>La violencia intrafamiliar es provocada por el alcohol y las drogas.</p>	<p>El alcohol y las drogas son factores de riesgo, ya que reducen los umbrales de inhibición. La combinación de modos violentos para la resolución de conflictos con adicciones o alcoholismo suele aumentar el grado de violencia y su frecuencia. Son dos problemas diferentes que deben ser tratados por separado.</p>
<p>Si se porta mal merece ser golpeada.</p>	<p>Nadie merece ser golpeado no importa qué haya hecho. Quienes golpean comúnmente culpan de su comportamiento a otras personas o se justifican con eventos que les generan estados de estrés, descontrol o ansiedad. También pueden atribuir su conducta al abuso de alcohol o drogas.</p>
<p>La violencia intrafamiliar solo concierne a la familia.</p>	<p>La violencia intrafamiliar es un problema de todos. Todos debemos proponernos detenerla. La persona agresora, no por ser parte de la familia tiene derecho a agredir y dañar, esto está mal y es ilegal, las víctimas deben tener y sentir el apoyo social para que de esta manera pierdan el miedo y se decidan a denunciar.</p>
<p>La violencia intrafamiliar es un problema de familias pobres y sin educación.</p>	<p>La violencia intrafamiliar se produce en todas las clases sociales, sin distinción de factores sociales, raciales, económicos, educativos o religiosos. Las mujeres maltratadas de menores recursos económicos son más visibles debido a que buscan ayuda en las entidades estatales y figuran en las estadísticas. Suelen tener menores inhibiciones para hablar de este problema, al que muchas veces consideran “normal”. Las mujeres con mayores recursos buscan apoyo en el ámbito privado, cuanto mayor es el nivel social y educativo de la víctima, sus dificultades para develar el problema son mayores.</p>

12. Los *pretextos* más frecuentes que pueden ser vistos como indicadores de la violencia intrafamiliar por el que las mujeres fueron violentadas en sus hogares son: la negativa al cumplimiento de sus deberes sexuales conyugales, la infidelidad, la lentitud de la realización de los servicios domésticos, el reclamo a su pareja por problemas económicos, el embarazo, el reclamo frente al consumo de drogas o licor, entre otros.

13. Para detener la violencia en las relaciones de pareja se debe realizar vía legal, la cual se ejecuta por medio de demandas o denuncias en instancias judiciales como alcaldías o agencias fiscales.
14. Dos de cada tres mujeres estamos sometidas a alguna forma de violencia.
15. La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer conocida como “Ley de la Igualdad Real”, constituye un mecanismo de protección para las víctimas de violencia.
16. Con esta Ley las víctimas, que denuncian delito sexual o lesiones, tienen la posibilidad de solicitar al Juez:
  - La salida del hogar del agresor por un período mínimo de un mes.
  - El depósito de una suma de dinero para los gastos de la familia, cuando ésta sea su obligación.
  - Al denunciar podemos solicitar una “acción civil resarcitoria” en nuestro nombre, esto significa la posibilidad de cobrar una cantidad de dinero por los daños y perjuicios que nos causó el agresor.
17. Denunciando la violencia y haciendo valer nuestros derechos, podremos lograr que esta disminuya, aunque el costo personal sea muy alto.
18. El enfoque de la violencia intrafamiliar se puede entender como el traspaso de violencia hacia las otras personas que no reciben el acto de violencia principal, así por ejemplo el padre agresor arremete contra su esposa, como círculo de violencia la madre arremete contra los hijos.

## Actividades

*Se retoma sesión anterior y se introduce el tema de la violencia intrafamiliar como un problema que atañe a todas las personas.*

**1. En grupos:** Analizar los siguientes casos sobre violencia de género en el ámbito intrafamiliar tomando en cuenta:

- a. ¿Cuál es la situación y tipo de violencia que vive la mujer?
- b. ¿Cómo es la situación de ella y su familia?
- c. ¿Cómo creen que le afecta en su vida personal y específicamente en el trabajo?

### **CASO 1:**

Clara tiene 29 años, trabaja como secretaria en una empresa muy reconocida. Su esposo, aunque trabaja, no aporta dinero para los gastos del hogar porque posee una adicción al juego y su dinero lo gasta jugando. Cuando Clara recibe su salario, su esposo le dice que como él es “el hombre de la casa” debe administrar el dinero, y la obliga a darle lo que ella gana.

### **CASO 2:**

Patricia, trabaja como ejecutiva en una empresa y es madre de dos adolescentes. Un día ella se entera que está embarazada, pero teme contárselo a su esposo, él le ha dicho constantemente que “se cuide” porque él ya no quiere más “chiquillos” en la casa pero últimamente hasta la amenazó con que si se embaraza él se va de la casa”.

### **CASO 3:**

Ángela es una mujer de 50 años, labora como directora en una escuela, vive con su esposo y sus hijos adultos. A su esposo le gusta tomar alcohol los fines de semana, ella dice que “cuando está tomado le dice frases que la hieren y la obliga a tener relaciones sexuales y a hacer cosas que no le gustan”. Entre semana es un hombre muy amable y tierno, especialmente con sus hijos, sus vecinos y sus compañeros de trabajo.

**CASO 4:**

Pamela, mujer de 35 años y madre de dos niñas escolares, trabaja como recepcionista. Su esposo Manuel es profesor en un colegio. Él la golpea siempre porque le molesta que en su trabajo atienda y entable conversación con algunos hombres. Le dice que ese trabajo es una tentación y que le da posibilidad de que sea infiel. Él le explica a que sus celos son “porque la ama y no quiere que ella lo abandone”.

**CASO 5:**

Emilia es una mujer de 55 años que tiene un puesto de mando medio en el lugar donde trabaja. Su esposo Francisco es gerente de una empresa. Él le dice a Emilia constantemente que la va a abandonar porque “ella está vieja y ya no le gusta”, que tiene una nueva pareja, más joven y más bonita que ella y con un puesto gerencial como el de él”.

**CASO 6:**

Eugenia vive con su esposo Edgar y sus dos hijos pequeños. A su esposo no le gusta que ella visite a su familia, asista a reuniones o se encuentre con amigas, porque “una mujer decente va al trabajo y regresa directo a su casa”. Él la amenaza constantemente con que si ella no llega del trabajo a la hora establecida, él la va a buscar para matarla.

**CASO 7:**

Matilde trabaja en una empresa en labores de limpieza; su pareja desde hace 10 años, trabaja como operario en la misma empresa que ella. Él constantemente le dice a ella que es una “inútil” y que “no puede hacer bien su trabajo”, además la avergüenza frente a los compañeros y compañeras de trabajo contando situaciones íntimas de ella.

**CASO 8:**

Laura labora en un puesto de atención al cliente en una entidad financiera. Su esposo Manuel trabaja como ingeniero en una institución pública. Manuel se enoja con facilidad cuando Laura hace o dice algo con lo que él no se encuentra de acuerdo. Cuando esto sucede, Manuel destruye las pertenencias de Laura y otros artículos de la casa. Luego le da a Laura el dinero para que se compre cosas nuevas. Esto sucede con frecuencia.

2. **En plenario** comparten el resultado del trabajo en grupos y discuten en relación a lo expuesto.
3. **Exposición:** “La violencia intrafamiliar” en donde se exponen las, consecuencias de violencia intrafamiliar. mitos y estereotipos, ciclo de la violencia, indicadores y legislación retomando las *Ideas Fuerza*.
4. **En grupos** retomar los casos analizados previamente y plantear soluciones en dos sentidos:
  - a. Retomar el caso planteando alguna salida a la situación de violencia vivida por la protagonista.
  - b. ¿Qué puede hacer la organización u empresa para ayudar a las mujeres que viven estas situaciones?
5. **En plenarios** compartir los casos replanteados y el aporte de la empresa u organización.
6. **Como cierre del proceso** se:
  - hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
  - construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
  - señala las carencias del grupo sobre el tema
  - expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

## 7º Sesión:

# Hostigamiento sexual

**Tiempo Probable:** 4 horas

### Objetivos:

1. Analizar el hostigamiento sexual como una forma de violencia de género.
2. Conocer la legislación referente a la temática
3. Esbozar a partir de las herramientas legales existentes un abordaje del hostigamiento sexual desde la empresa u organización.

### Contenidos:

1. ¿Qué es el hostigamiento sexual?
2. Tipos de acoso sexual
3. Causas y consecuencias del acoso sexual
4. Legislación sobre el acoso sexual
5. Elementos para un abordaje desde la organización laboral

### Materiales:

Proyector de multimedia  
Computadora  
Papel periódico  
Marcadores  
Ley sobre el Hostigamiento sexual en el trabajo o la docencia

## Ideas Fuerza:<sup>9</sup>

1. El hostigamiento sexual es una forma de violencia, que se comete con mayor medida contra las mujeres, es una conducta que nos molesta, nos incomoda y nos hace sentir culpables.
2. Todas las personas tenemos derecho a una vida libre de acoso sexual, tenemos derecho a estudiar y trabajar en un ambiente de tranquilidad, sin amenazas y sin temores.
3. El hostigamiento sexual es una conducta muy arraigada en la sociedad costarricense, debido al patriarcado hegemónico impuesto desde los inicios de la humanidad.
4. En la vida diaria podemos ser acosadas sexualmente en la calle, en el trabajo, en el centro de estudios, en los centros de salud.
5. Manifestaciones del hostigamiento sexual:
  - Acercamientos corporales no deseados.
  - Insinuaciones sexuales.
  - Chistes de mal gusto.
  - Piropos sexuales, silbidos.
  - Miradas sugestivas.
  - Llamadas obscenas.
  - Exhibición de materiales de carácter sexual que son ofensivos.
  - Tocamientos al subir al autobús, miradas y palabras irrespetuosas cuando caminamos por las aceras.

---

<sup>9</sup> Las ideas fuerza de esta sesión están basadas en los planteamientos del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. Hostigamiento Sexual: ¿Qué hacer?



6. Consecuencias del hostigamiento sexual: las principales que nos afectan ética y moralmente: sentimientos de culpa, quieres únicamente que esa situación se termine, no quieres ir al trabajo o ir a clases, te puedes sentir enferma o muy incómoda, el ambiente en el trabajo y en el centro de estudios, te es desagradable y te produce malestar.
7. Es difícil reconocer el hostigamiento sexual por la forma en que hemos sido educados y educadas, en donde el hombre por su posicionamiento antropocentrista, nos hace creer que una serie de conductas, que nos molestan, son normales y naturales.
8. Para saber si estamos siendo hostigadas debemos escuchar lo que sentimos y determinar, realmente, qué es lo que nos molesta.
9. Aprendamos a escuchar, si nos sentimos mal o incomodas por lo que nos dicen o nos hacen, posiblemente somos hostigadas sexualmente.
10. El acoso sexual puede ocurrir una sola vez.
11. La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia obliga a los patronos a tener una política interna, para prevenir, desalentar, evitar y sancionar conductas sexuales no deseadas.
12. Todos los patronos deben comunicar a los supervisores/as, representantes, empleados, empleadas, clientes sobre la política contra el hostigamiento sexual que sigue la empresa.
13. Los patronos deben garantizar la confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras.
14. La solución que se de al conflicto debe ser dentro de los tres meses siguientes a la denuncia.

15. Si su patrono no cumple con estas disposiciones puede presentar una queja en la oficina de inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo y si esta no actúa, ante la Defensoría de los Habitantes.
16. Si estás siendo hostigada sexualmente en tu trabajo lo primero que debes hacer es poner la denuncia de acuerdo al procedimiento interno establecido en la empresa.
17. La denuncia se debe hacer dentro de los 3 primeros meses después de la última vez en que te sentiste acosada.
18. No puedes ser despedida por denunciar situaciones de hostigamiento sexual.
19. El abordaje del hostigamiento sexual en la organización laboral denota un claro dominio del poder por parte del hostigador, en donde éste puede ser su patrono, supervisor, jefe inmediato y compañero de trabajo.

## Actividades

1. *Se retoma sesión anterior, se comparten reflexiones al respecto. Se introduce el tema a tratar en la presente sesión.*
2. **En grupos** contarse experiencias propias o conocidas de hostigamiento sexual y preparar una dramatización, una historia escrita, o una historieta con dibujos o ilustraciones de algunas de las situaciones comentadas.
3. **En plenaria** dramatizar, contar las historias o presentar las historietas.

*Se analizan de forma grupal las historias contadas o dramatizadas por las personas participantes.*

4. Se realiza una presentación (con proyector, rotafolio, carteles, u otra material de apoyo) en donde se manifiesten las ideas fuerza con respecto al hostigamiento sexual.
5. Se abre el espacio para dudas o comentarios al respecto.
6. **En grupos:**
  - Leer los siguientes artículos de la ley Contra el hostigamiento sexual en la docencia y el empleo.

**Algunos textos de la “Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”**

## CAPITULO III

### **Artículo 5.- Responsabilidades de prevención**

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

- 1.- Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
- 2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

### **Artículo 6.- Divulgación de la Ley**

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

### **Artículo 7.- Información sobre denuncias**

Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados.

Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución.

## CAPITULO IV

### **Artículo 12.- Responsabilidad del patrono**

Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley.

### **Artículo 14.- Garantía para el denunciante y los testigos**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

## CAPITULO V

### **Artículo 19.- Presentación de la demanda**

Las personas ofendidas por hostigamiento sexual podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jerarca de éste, en los casos previstos en esta Ley, ante el juez correspondiente, de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo.

7. **En grupos**, analizar a la luz de la legislación las situaciones de hostigamiento planteadas inicialmente y definir cuál sería el abordaje personal y de la empresa u organización para abordar situaciones como las presentadas. Si en la empresa u organización ya existe un procedimiento establecido seguirlo.
8. **En plenaria** exponer las propuestas.
9. Se abre nuevamente el espacio para el diálogo: comentarios, dudas, aclaraciones...
10. Como cierre del proceso se:
  - hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
  - construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
  - señalan las carencias del grupo sobre el tema.
  - expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

**8° Sesión:**  
**Acoso laboral**  
**(mobbing)**

**Tiempo Probable:** 4 horas

**Objetivos:**

1. Analizar el acoso laboral como una forma de violencia de género.
2. Analizar la relación entre acoso laboral y hostigamiento sexual.
3. Esbozar un abordaje por parte de la empresa u organización para erradicar el acoso laboral

**Contenidos:**

1. Concepto de acoso laboral
2. Fases y tipos de acoso laboral
3. Causas y consecuencias del acoso laboral
4. Relación entre hostigamiento sexual y acoso laboral
5. Elementos para un abordaje desde la organización laboral

**Materiales**

Hojas con tipos de ataques.  
Proyector de multimedia  
Computadora

## Ideas Fuerza<sup>10</sup>

1. El acoso laboral es un proceso de interacción social en el cual un trabajador o trabajadora es agredida por una o varias personas, con una frecuencia al menos semanal y por un tiempo prolongado, colocando a la víctima en un estado de indefensión y exclusión en su entorno laboral.
2. Dentro del acoso laboral se manejan dos personajes importantes: la persona acosadora quien realiza acciones para acosar a la víctima, y el acosado o acosada que suele ser una persona a la que le gusta trabajar o rendir en su trabajo.
3. La finalidad del acoso laboral es destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo.
4. Las personas que promueven en su mayoría el acoso laboral tienen puestos de jefaturas de departamentos, unidades académicas o cuadros medios en la estructura jerárquica de poder.
5. Los lugares en donde se produce mayor acoso laboral son escuelas, colegios, instituciones públicas y universidades.
6. El maltrato psicológico a raíz del acoso laboral en los centros de trabajo son hechos vividos con gran frecuencia.

---

<sup>10</sup> Las ideas fuerza de esta sesión están basadas en los planteamientos del Proyecto de Ley contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo de la Asamblea Legislativa. Marie-France Hirigoyen: El Acoso Moral en el Trabajo.

7. Fases del Acoso Laboral:

PRIMERA FASE	SEGUNDA FASE	TERCERA FASE
<b>Incidentes críticos</b>	<b>Fase de Acoso y Estigmatización.</b>	<b>Fase de intervención de la empresa.</b>
La situación desencadenante del acoso suele verse como un conflicto, una “bronca” que en un momento determinado adquiere mayor proporción.	El acoso se desarrolla mediante comportamientos repetidos. Esto provoca la estigmatización de la víctima reflejando una intencionalidad perversa contra la persona acosada.	La empresa puede intervenir tomando una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto.

8. El hostigamiento sexual pretende una serie de acosamientos sexuales contra la víctima, el acoso laboral pretende una serie de acosamientos psicológicos u acciones que atenten contra la integridad de la persona acosada.
9. Se presenta una distinción entre la forma en que las mujeres y los hombres acosan diferencialmente:

HOMBRES	MUJERES
Ridiculizan a la víctima.	Ignoran a la víctima y no le dirigen la palabra.
Hablan mal a espaldas de la víctima.	Amenazan y presionan a la víctima.
Cuentan y difunden rumores.	Interrumpen constantemente a la víctima.



10. Las causas del acoso laboral pueden darse por las actitudes de quienes acosan, porque pueden tener mil motivos para acosar: miedo a perder el trabajo o la posición en la empresa, de ser desplazado por la víctima, ansia de hacer carrera por encima de cualquier obstáculo.
11. Las consecuencias del acoso laboral hacen que la persona acosada se pregunte qué ha hecho mal, cuál fue su comportamiento equivocado que pudo provocar el odio de los demás hacia ellas.
12. El acoso laboral puede producir en el trabajador o trabajadora desmotivación, falta de interés y de compromiso en el trabajo, un decrecimiento progresivo de la calidad y la eficiencia laboral.
13. Hay que tener claro que el acoso sexual y el acoso laboral son dos manifestaciones distintas aunque contemplan un poder jerárquico en ambos casos.
14. Cuando una jefatura quiere ejercer dominio sobre los empleados y empleadas acosadas, ésta se vale de su posición en el trabajo, de su poder hegemónico para ser una persona agresiva, cobarde, mentirosa, compulsiva y para tener gran capacidad de improvisación, es asimismo bastante mediocre profesionalmente y suele tener complejo de inferioridad.
15. La regulación legal sobre el acoso laboral en Costa Rica es inexistente. No hay un cuerpo normativo que de forma sistemática establezca los parámetros dentro de los cuales se permita una debida protección de los y las trabajadoras.
16. Existe un proyecto de Ley contra el Acoso Laboral establecido por la Asamblea Legislativa, así tanto en los Instrumentos Internacionales en materia de Derechos Humanos, como en su legislación interna, ha procurado garantizar el derecho al trabajo.

## Actividades

*Se inicia sesión retomando los principales aspectos de la sesión anterior, introduciendo el tema del acoso laboral de manera vinculante con el fenómeno de la violencia.*

1. **En grupos** analizar las siguientes situaciones sobre acoso laboral, tomando en cuenta:
  - a. Posibles ejemplos de este tipo de agresión.
  - b. Las consecuencias que tiene la vivencia de estas situaciones para:
    - la persona acosada
    - la familia de ésta.
    - la organización o empresa para la que trabaja.

### **Situación 1: Ataques con medidas organizacionales**

- La jefatura limita tus posibilidades de comunicación.
- Cambia tu ubicación alejándote de tus compañeros y compañeras.
- No te asigna tareas, o bien te encomienda trabajos degradantes o en contra de tu conciencia.
- Juzga el trabajo que realizas de manera ofensiva.
- Cuestiona tus decisiones.

### **Situación 2: Ataques a tus relaciones sociales:**

- La persona agresora restringe a tus compañeros la posibilidad de hablar con vos.
- Rehúsan la comunicación con vos, a través de miradas y gestos.
- Rehúsan la comunicación directa.

### **Situación 3: Atentan contra tu vida privada:**

- Te acosan mediante terror telefónico.
- Intentan que quedes como estúpido o estúpida ante los demás.
- Dan a entender que tienes problemas psicológicos.
- Se mofan de tus gestos, tu voz, tus discapacidades, tu nacionalidad.
- Critican tus actitudes y creencias políticas o religiosas.

### **Situación 4: Ataques verbales y amenazas de violencia física.**

- Tu jefatura te acosa con ofertas sexuales.
- Quien te agrede llega a hacer uso de violencia menor.
- Te insultan o gritan.
- Critican continuamente tu trabajo.
- Reciben amenazas verbales.
- Hablan mal de vos a tus espaldas y difunden rumores.

*Se puede utilizar un cuadro guía como el siguiente, la cantidad de ejemplos puede variar según la dinámica y el tamaño del grupo.*

Situaciones de acoso laboral	Consecuencias para la persona acosada
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.

2. **En plenario** se comparten las elaboraciones grupales. Se realimentan unos con otros y se analizan de forma grupal los eventos expuestos.
3. **Exposición:** Se realiza presentación con las ideas fuerza del tema. (Esto puede realizarse con proyector, rotafolio, carteles, imágenes u otra material audiovisual que ayuden a facilitar el tema).
4. **En grupos:** Elaboran estrategias para lo que sería una campaña de prevención del acoso laboral en sus lugares de trabajo.
5. **Cierre de la sesión:** Comento individualmente:
  - a. ¿Qué me pareció importante de la sesión de hoy?
  - b. ¿Qué sentimiento me generó el tema del acoso laboral?
  - c. ¿Qué compromisos adquiero para prevenir el acoso laboral en mi lugar de trabajo?

## IV Unidad

# Concretando la Equidad de Género

### Objetivos Generales:

1. Adquirir herramientas para hacer análisis de género en el contexto laboral.
2. Conocer qué es el Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género y los requerimientos para su realización.

### 9º Sesión

## Re – mirar el espacio laboral con perspectiva de Género

**Tiempo Probable:** 4 horas

### Objetivos:

1. Comprender la importancia y validez del análisis de género.
2. Disponer de herramientas conceptuales básicas para aplicar el análisis de género en el espacio laboral
3. Aplicar algunas herramientas para el análisis de género del espacio laboral.

### Contenidos:

1. ¿Qué es enfoque de género?
2. ¿Qué es el análisis de género?

### Materiales:

Proyector de multimedia  
Guías para el trabajo en grupos

## Ideas fuerza<sup>11</sup>

1. El **Enfoque de Género** es una alternativa que implica abordar primero el análisis de las relaciones de género para basar en él la toma de decisiones y acciones para el desarrollo.
2. El **Enfoque de Género** es una forma de observar la realidad con base en las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.
3. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por lo tanto es susceptible de ser transformada. Toma en cuenta además, las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión.
4. El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades. Esto se concreta en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con las de los hombres.
5. Hablar de género significa dejar de creer que los roles sociales y culturales asignados a hombres y mujeres son naturales.
6. El enfoque de género trata de humanizar la visión del desarrollo. El desarrollo humano debe basarse en la equidad de género.
7. El **Análisis de género** es un proceso teórico/práctico que permite **analizar diferenciadamente** entre hombres y mujeres: los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

---

11 Cfr. Chaves Rocío. Documento Género y Trabajo. INAMU

8. El análisis de género implica necesariamente estudiar **formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales**. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas.
9. Tal análisis debe describir las estructuras de subordinación existentes entre géneros.
10. El análisis de género no debe limitarse al papel de la mujer, sino que debe cubrir y **comparar** el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa.
11. El análisis permite visibilizar la actualización particular de mujeres y hombres
12. Variables a considerar:
  - División sexual del trabajo.
  - Acceso y control de recursos y beneficios.
  - Participación en la toma de decisiones.
13. El análisis de género debe identificar, al menos:
  - La división de tareas entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).
  - El acceso y control sobre los recursos y beneficios.
  - Las necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de hombres y mujeres.
  - Las limitaciones y oportunidades.
  - La capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad.
14. Necesidades prácticas de género son las que se derivan de las actividades o roles que hombres y mujeres desempeñan, y se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol, son aquellas necesidades dirigidas a modificar la situación o calidad de vida a partir de sus requerimientos inmediatos.

15. En la medida en que se reconoce que hombres y mujeres asumen actividades diferentes y su acceso y control sobre los recursos y beneficios dependen del tipo de relaciones que existen entre ellos, las necesidades que tengan para su desarrollo van a ser diferentes.
16. Los intereses prácticos de género responden a necesidades sentidas que requieren soluciones rápidas y de corto plazo en vivienda, salud, educación, alimentación y trabajo, entre otras.
17. Estos intereses suelen ser comunes a todos los sectores pobres, pero tienen especificidades de género. En el caso de las mujeres se derivan de las necesidades de cumplir con los roles –asociados a la reproducción- que les son asignados en la división sexual del trabajo.
18. Necesidades e intereses estratégicos de género: Al tomar conciencia de la posición y la condición de los géneros en la sociedad y de la inequidad vigente, surgen necesidades e intereses estratégicos, que buscan cambiar la situación.
19. Estas demandas se basan en el principio de que esta situación es un producto social e históricamente construido, y que por tanto puede cambiar.
20. El eje vertebral de las necesidades e intereses estratégicos es el poder, por tanto las demandas de género se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y las oportunidades, por parte de las mujeres, lo cual apunta al mejoramiento de su posición.
21. Acceso y control de recursos, beneficios y oportunidades: La posición de subordinación de las mujeres en relación con los hombres, define un tipo de acceso y control limitado (y a veces inexistente) a los recursos y las oportunidades.
22. El acceso se define como la posibilidad de participación, utilización y beneficio.



- 23.** El control se refiere al dominio, la propiedad y el poder de decisión.
- 24.** En algunas circunstancias las mujeres pueden llegar a tener el acceso (la posibilidad de utilizar) un recurso, por ejemplo: la tierra, y tener limitado control sobre el mismo (no puede decidir si se vende o se alquila).
- 25.** Por recursos se entiende bienes o medios. Existen diversos tipos de recursos, entre ellos:
- Económicos o productivos
  - Políticos
  - Tiempo
- 26.** Los beneficios son las retribuciones económicas, sociales, políticas, psicológicas, intelectuales y espirituales que se derivan de la utilización de los recursos.
- 27.** Los beneficios incluyen satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: alimentación, vivienda, ingreso, educación, capacitación, poder político, estatus y otros.
- 28.** Por oportunidades se entiende las posibilidades de realizarse física y emocionalmente, pudiendo alcanzarse las metas que se establecen en la vida.
- 29.** Las brechas de género: Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

## Actividades

*Esta sesión está pensada como un ejercicio introductorio al análisis de género para que desde la práctica se pueda comprender su importancia y validez.*

*El proceso hasta ahora vivido da los elementos necesarios para una visión global de lo que es la perspectiva o análisis de género.*

### 1. En plenario

1.1 Presentación de la exposición sobre ¿Qué es el análisis de género?

1.2 Ejercicio grupal: Hacer el análisis desde la perspectiva de género del siguiente caso:

#### **ESTUDIO DE CASO: “Los Hamers de Etiopía”**

En una remota área de Etiopía, existe un grupo étnico que ha estado aislado por mucho tiempo, tanto, que no tenían contacto con los adelantos modernos y vivían una vida muy tradicional.

En una ocasión, un representante de una Organización No Gubernamental (ONG) muy importante de Etiopía, llegó al lugar para ofrecerles su colaboración en el desarrollo de su comunidad. Él notó que las mujeres caminaban 5 Km todos los días en busca de agua, por lo que decidió concentrar los esfuerzos en mejorar esta condición.

Los hombres adultos mayores y el representante de la ONG se reunieron y decidieron, de manera conjunta, construir un pozo en la villa. Así que, con la ayuda de los hombres más fuertes se construyó el pozo y ellos mismos fueron entrenados para darle el mantenimiento correspondiente.

Meses después, otro representante de la misma ONG visitó la villa para evaluar el proyecto y encontró que el pozo tenía varias semanas de encontrarse descompuesto.

A modo de ejemplo, algunos elementos del análisis:

- La **división sexual del trabajo**: Las mujeres buscan el agua (trabajo reproductivo) y los hombres toman decisiones (trabajo productivo)
- El **acceso y control sobre los recursos y beneficios**: Sin preguntar a las mujeres sus necesidades y desde su criterio como hombre y agente externo, el representante de la ONG, junto con los hombres adultos de la comunidad, tomaron la decisión de construir el pozo.
- Las **necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres**: las necesidades de las mujeres, tales como tomar distancia de su propia comunidad, tener oportunidad de conversar durante el camino, decidir lo que necesitan no fueron tomadas en cuenta.
- Las **limitaciones y oportunidades**: en el caso, la imposibilidad de las mujeres de señalar sus necesidades y tomar sus propias decisiones son su mayor limitación y por lo tanto la negación de oportunidades. Evidenciar las limitaciones y oportunidades existentes es un elemento fundamental en el análisis de género.
- La **capacidad de organización de mujeres y hombres para promover la igualdad y la equidad (poder de transformación)**: Es tarea de mujeres y hombres promover la igualdad tomando en cuenta sus necesidades prácticas y estratégicas de manera particular

## 2. En grupos

### Grupo 1, determinar según sexo:

- a. Número de hombres y de mujeres que trabajan en la organización. Porcentaje respecto al total del personal de la empresa.

b. Puestos ocupados por mujeres y hombres:

- Dirección:
- Profesionales:
- Operativos:

c. Áreas de trabajo ocupadas según sexo:

d. Participación de mujeres y hombres en capacitaciones en los últimos 3 años:

e. Hacer el análisis de género de esos datos.

**Grupo 2, Identificar los obstáculos** formales e informales que puedan existir para las mujeres y hombres a la hora de acceder a oportunidades de ascenso y de promoción. Hacer el análisis de género de esos datos.

### **Grupo 3, Revisar y puntualizar**

- a. ¿Desde el área de Recursos Humanos se potencia la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a ascensos, capacitación, reconocimientos, promociones y otros beneficios? ¿Cómo?
- b. ¿Se han diseñado estrategias que aseguren la participación equitativa en las actividades de la organización? ¿Cuáles?
- c. Hacer el análisis de género de esos datos.

**Grupo 4, identificar,** en el contexto de la organización 3 necesidades prácticas y 3 estratégicas del personal según sexo:

	Necesidades Prácticas	Necesidades Estratégicas
Mujeres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> </ol>
Hombres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> </ol>

**3. En plenario** presentar el resultado del trabajo en grupos.

**3.1** Espacio para comentarios, dudas...

**4.** Como cierre del proceso se:

- hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
- construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
- señala las carencias del grupo sobre el tema.
- expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

## 10. Sesión

# Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG)

**Tiempo Probable:** 4 horas

### Objetivos:

1. Comprender qué es y qué implica establecer un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género en una organización.
2. Conocer los principios que constituyen la base de desarrollo del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género y algunos términos relevantes.
3. Comprender los requerimientos planteados por la Norma de Igualdad y Equidad de Género.

### Contenidos:

1. Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de género
2. Objetivos del SIGEG
3. Principios orientadores del SIGEG
4. Términos relevantes
5. Responsabilidades de la Dirección
6. Gestión de Recursos Humanos
7. Salud y Seguridad y Ambiente
8. Mejoramiento continuo

### Materiales

Computadora  
Proyector de multimedia  
Capítulos de la normativa  
Guías de trabajo

## Ideas Fuerza<sup>12</sup>

1. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado, sin que ello se acompañe de un mejoramiento sustantivo en sus condiciones de trabajo, ni en la calidad del empleo.
2. Esta situación ha sido reconocida, ampliamente, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), y las Naciones Unidas durante el Balance denominado Beijing+5, que se llevó a cabo en el año 2000.
3. Todavía persisten las brechas de género en los salarios, así como en los puestos de dirección y en las ocupaciones mejor remuneradas o asociadas a los sectores más dinámicos de la economía.
4. La generación de oportunidades laborales y el empoderamiento económico de las mujeres, necesarios para eliminar las brechas de género en el ámbito del trabajo, involucra acciones de protección y promoción de los derechos laborales y el impulso de “más y mejores empleos para las mujeres”, cuyas dimensiones han sido, ampliamente, desarrolladas por la OIT bajo los términos de trabajo decente y empleo de calidad.
5. Es necesario que el Estado ejerza su capacidad pro-activa, con los diversos agentes económicos, para garantizar el acceso de las mujeres a las oportunidades de empleo mejor remuneradas, promoviendo climas de inversión favorables para la inversión extranjera y, aumentando la competitividad del país a nivel mundial.
6. Una acción estratégica en esa dirección, es el reconocimiento laboral que promueve el INAMU para las organizaciones públicas y privadas que desarrollen un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG).
7. El propósito es que esta experiencia se convierta en un modelo y en un mecanismo para promover y fortalecer los derechos económicos y laborales de las mujeres.
8. La generación de oportunidades de empleo tiene que acompañarse de condiciones laborales que garanticen, a las mujeres, el mejoramiento sostenido de su calidad de vida, para lo cual deben ejercer el trabajo en un medio y en un ambiente que potencie su desarrollo laboral y personal. Por ello, las empresas privadas, así como las instituciones públicas que se vinculen

12 Cfr. INAMU, Proyecto Certificación Laboral con Sello de Equidad. San José. 2004

con esta iniciativa, estarán contribuyendo a garantizar las condiciones de trabajo que les permitan a las mujeres disfrutar de los beneficios sociales y económicos, en igualdad y equidad, con los hombres.

9. Esta iniciativa pretende convertirse en una garantía de la calidad del empleo en términos de igualdad y equidad entre los géneros; en un incentivo para lograr más y mejores empleos para las mujeres; y en un mecanismo de promoción, defensa y protección de los derechos de las trabajadoras; todos estos aspectos sustantivos y necesarios para el avance de las mujeres en la exigibilidad y ejercicio de sus derechos y, en el mejoramiento de sus condiciones de vida. Al mismo tiempo, busca llegar a establecerse en un mediano o largo plazo, un sistema de certificación internacional que garantice buenas prácticas laborales que conduzcan a mejorar el clima de inversión nacional.
10. El proyecto pretende **crear un mecanismo de reconocimiento laboral, de carácter internacional, para las organizaciones públicas y privadas de Costa Rica, (empresas privadas o públicas, instituciones públicas, etc.) que desarrollen un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG), que garantice, la inversión en capital humano y social, en condiciones de igualdad y equidad de género.**
11. El SIGEG es un sistema de gestión organizacional que pretende la eliminación gradual de las brechas de género, en el ámbito laboral, identificadas en cada una de las organizaciones que participen, voluntariamente, en un proceso de reconocimiento a los avances y resultados obtenidos por cada organización, en el ámbito de los derechos económicos y laborales, más allá de la legislación existente.
12. Los mejores ambientes laborales favorecen el crecimiento humano personal de los y las trabajadoras.
13. También, está demostrado que, mejores ambientes laborales, aumentan la productividad de las trabajadoras y, por ende, los niveles de rendimiento y competitividad de las organizaciones. Así, la equidad de género se convierte en una ventaja competitiva, ya que agrega valor social al proceso productivo, contribuyendo de esta manera a la paz y la democracia social de nuestro país.
14. La población meta directa, son las mujeres que trabajan en las organizaciones seleccionadas para que obtengan más y mejores empleos, lo cual beneficia, indirectamente a sus familias y a sus comunidades.
15. También, se benefician las organizaciones con el logro de mayor productividad y competitividad, por el reconocimiento que les brindará las personas que consumen productos o utilizan servicios por ser organizaciones o empresas que garantizan la igualdad y la equidad de género en su gestión.



16. Se beneficiará el país en general, al promover una iniciativa novedosa, ya que el SIGEG, es un sistema de gestión definido por cada organización, de acuerdo al diagnóstico realizado en relación con las brechas de género identificadas, internamente y, en el marco de una política interna de equidad laboral entre mujeres y hombres.
17. Los requerimientos de este sistema de gestión se encuentran establecidos en el “Instrumento guía o Norma” elaborado previamente y que está estructurado según los estándares de las normas ISO.
18. Las organizaciones que cumplan con los requisitos generales, establecidos en el “Instrumento guía o Norma”, se hacen merecedoras de un reconocimiento que se estampa en el producto lo que avala el servicio brindado, otorgándoles competitividad en el ámbito del comercio mundial. Técnicamente, la norma es definida como el mecanismo que permite otorgar este reconocimiento laboral.
19. El reconocimiento se otorga a las organizaciones que cumplan con los requerimientos establecidos por la **NORMA PARA CERTIFICAR SISTEMAS DE GESTIÓN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**
20. Por medio del reconocimiento se pretende desarrollar mejores ambientes laborales que motiven a los y las trabajadoras a mejorar su rendimiento, sus ingresos y su satisfacción personal, elevando así los niveles de productividad.
21. Las organizaciones distinguidas con este reconocimiento, además, aumentarán su prestigio e imagen corporativa y su capacidad competitiva en un mercado mundial globalizado, donde la incorporación de los principios de igualdad entre los géneros y de equidad social y económica, son condiciones fundamentales del desarrollo humano.
22. La **NORMA PARA CERTIFICAR SISTEMAS DE GESTIÓN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO** presenta los **requerimientos** para el establecimiento de un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, que promueva cambios sustanciales, en la estructura y dinámica del mercado laboral, la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones.

### Principios que sustenta la Norma

- **Eliminación de brechas de género:** La equidad de género, en el empleo, permite eliminar aquellas diferencias de trato, de oportunidades y de uso, acceso y control de recursos y servicios que existen entre las mujeres y los hombres,

que limitan el ejercicio de sus derechos así como sus posibilidades de desarrollo integral y crecimiento en el ámbito laboral y personal.

- **Competitividad organizacional:** Las organizaciones deben considerar, en todo momento, la necesidad de crecimiento y de mejorar su gestión productiva, para lo cual deben implantar medidas novedosas que, permitan el mejoramiento de la productividad, así como el incremento en la comercialización del producto.
- **Enfoque al recurso humano:** Las organizaciones dependen de su recurso humano y por lo tanto deberían comprender las necesidades particulares, actuales y futuras del personal, satisfacer sus requerimientos e intereses y esforzarse en exceder sus expectativas, con el fin de elevar su calidad de vida.
- **Participación del personal:** El personal, en todos los niveles, es la esencia de una organización y su total compromiso e involucramiento, posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio colectivo y de la organización.
- **Enfoque sistémico:** Identificar, entender y gestionar las acciones interrelacionadas como un sistema, contribuye a la efectividad y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.
- **Mejora continua:** Es un proceso sistemático que obedece a la ejecución continua y permanente de cuatro etapas. La primera consiste en planear acciones que mejoren el desempeño de la organización, la segunda en ejecutar las acciones anteriores, la tercera en verificar que esas acciones han sido llevadas a cabo de manera satisfactoria y por último, en función de lo anterior, se toman, nuevamente, medidas para mejorar el desempeño de la organización, de forma tal que, con estas se inicie de nuevo el ciclo que provoca una mejora permanente de la gestión. La mejora continua del desempeño global de la organización, resulta un objetivo permanente de ésta.
- **Enfoque basado en hechos:** Las decisiones efectivas se basan en la medición, el seguimiento y el análisis de los datos y la información.
- **Enfoque basado en el respeto a los derechos laborales:** El fundamento de las acciones que se ejecuten en el marco de la gestión organizacional, corresponde a la aplicación de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que protegen los derechos laborales.

## Actividades

*En esta sesión se presenta el Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género.*

*Todo el proceso anterior debió crear un ambiente propicio y un sustento teórico para comprender el porqué de un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género.*

### **1. Exposición** sobre aspectos generales de un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género:

- ¿Qué es un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de género?
- Objetivos del SIGEG
- Principios
- Términos relevantes
- Procedimiento

### **2. En 4 grupos** leer el aspecto de la normativa que le corresponde:

- Grupo 1: Responsabilidades de la Dirección
- Grupo 2: Gestión de Recursos Humanos
- Grupo 3: Salud y Seguridad y Ambiente
- Grupo 4: Mejoramiento continuo

**2.1** Resaltar los requerimientos (**los debe**) que la norma plantea en ese aspecto.

**2.2** Señalar las implicaciones de cada requerimiento.

3. Exposición de los resultados del trabajo en grupos
  - 3.1 Síntesis por parte de la persona que facilita.

4. **En los mismos grupos** hacer el siguiente trabajo:

**Grupo 1:** Trabajar el ámbito estratégico, políticas empresariales: Definir una directriz, una acción y una directriz que se promovería desde la Dirección para el logro de la Equidad de Género en la Empresa.

	Directriz	Acción
Responsabilidad de la Dirección		

**Grupo 2:** **Ámbito Operativo (Recursos Humanos):** Definir un criterio y un procedimiento que asegure la Equidad de Género en la Gestión de Recursos Humanos.

Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento, selección, ascensos, y evaluación del desempeño	Remuneración e incentivos	Acceso a acciones de formación	Capacitación en equidad de género	Participación en toma de decisiones
	<b>Criterio</b>				
	<b>Procedimiento</b>				

**Grupo 3:** **Ámbito Programático (estructura organizacional y formas de trabajo):** Escoger un aspecto de las áreas de Salud y Seguridad y Ambiente y elaborar un esbozo de un Programa que la empresa establezca en ese ámbito.

Esbozo de Programa		
Objetivo	Actividad	Resultado esperado

**Grupo 4:** Elaborar lo que podrían ser los lineamientos del Marco Ético para la igualdad y equidad de género en la empresa, institución u organización.

Lineamientos del Marco Ético para la Gestión de Igualdad y Equidad de Género
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

5. Exposición de los resultados del trabajo en grupos.

Espacio para comentarios, dudas...

6. Como cierre del proceso se:

- hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
- construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
- señala las carencias del grupo sobre el tema.
- expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

## V Unidad

### Auditoría del SIGEG

#### Objetivo General:

Apropiarse de la lógica, los procedimientos y las herramientas para la Auditoría del SIGEG.

#### 11° Sesión

### ¿Qué es una auditoría del SIGEG?

**Tiempo Probable:** 4 horas

**Objetivo Específico:** Comprender la especificidad de la auditoría SIGEG.

#### Contenidos

1. Definiciones generales
2. Objetivos de las auditorías
3. Beneficios de una auditoría
4. Tipos de auditoría
5. Tipos de hallazgos
6. Participantes, roles y calidades en el proceso de auditoría
7. Analogía de las temáticas anteriores con respecto a un SIGEG

#### Materiales:

Papelógrafos  
Marcadores  
Norma  
Proyector de multimedia  
Computadora

## Ideas Fuerza<sup>13</sup>:

### 1. Auditoría:

*“un proceso sistemático, independiente y documentado destinado a obtener pruebas de auditoría y evaluarlas de forma objetiva con el fin de determinar la medida en que se satisfacen los criterios de auditoría”.*

ISO 19011

### 2. Criterios de Auditoría

Políticas, prácticas, procedimientos o requerimientos contra los que la persona auditora compara la información recopilada sobre el sistema de gestión en evaluación.

### 3. Evidencias de la Auditoría

Información, registros o declaraciones de hecho verificables. La evidencia de auditoría puede ser cualitativa o cuantitativa, es utilizada por la persona auditora para determinar cuándo se cumple con el criterio de auditoría.

### 4. Objetivos de las Auditorías

- Determinar la conformidad del sistema de gestión con los criterios de auditoría
- Determinar si el sistema de gestión ha sido correctamente implantado y mantenido
- Identificar áreas de mejora potencial en el sistema de gestión
- Evaluar la capacidad del proceso de revisión interna por parte de la gerencia
- Paso precedente a una certificación

### 5. Beneficios de una Auditoría

- Dar confianza a la gerencia
- Dar confianza a la clientela
- Observar problemas operacionales
- Proveer oportunidad para la mejora
- Proveer información para acciones correctivas y preventivas

---

13 Las ideas fuerza de esta sesión tomadas del Documento **Metodología para aplicar auditorías SIGEG** de la Inga. Melania Solano



## 6. Tipos de Auditorías

**Primera parte** – de una organización a sí misma para sus propios propósitos

**Segunda parte** – por una organización interesada en otra organización, por ejemplo, del cliente al proveedor

**Tercera parte** – por una organización independiente, típicamente para certificación o acreditación. En este tipo encontramos diferentes tipos de auditorías:

### a. Pre - auditoría:

- Debe ser realizada aproximadamente antes de que se realice la Auditoría de Certificación (generalmente 6 a 8 semanas).
- Permite conocer los procesos, el Sistema Gerencial y colaboradores/as de la empresa a auditar.
- Es útil para determinar no conformidades y así dar retroalimentación y que se puedan realizar acciones correctivas antes de la auditoría de Certificación.
- Puede ser opcional u obligatoria.

### b. Auditora de Certificación

- Es la evaluación del sistema, con el propósito de emitir un certificado que indica la conformidad del sistema con una norma:
  - ISO 9001 Gestión de Calidad
  - ISO 14001 Gestión Ambiental
  - OHSAS 18001 Salud y Seguridad
  - HACCP
  - Norma del SIGEG
- Una certificación combinada puede ser llevada a cabo con el propósito de emitir una certificación múltiple con varias normas a la vez.

### **c. Auditoria de Vigilancia**

- Generalmente se deben hacer al menos 2 auditorias de vigilancia anuales o 4 semestrales.
- Permiten a las personas asesoras verificar si el Sistema continúa cumpliendo con los requisitos necesarios para mantener la certificación.
- La Revisión Gerencial, Auditorias Internas y el Sistema de Acciones Correctivas deberá ser evaluado siempre, durante las auditorias de vigilancia.
- Todos los elementos del Sistema Gerencial serán revisados al menos una vez por año.

### **d. Auditoria de Seguimiento**

- Cuando son detectadas no conformidades se da un tiempo adicional, pero independiente de la auditoría de certificación o de vigilancia, para verificar las acciones correctivas.
- Las actividades de seguimiento son conducidas o en la localidad que el cliente tenga como principal o, en el lugar que designe el Auditor Líder.

## **7. Principios Generales de una Auditoría**

### **Referidos a la persona auditora:**

- Conducta ética – el fundamento de la profesionalidad
- Presentación imparcial – la obligación de informar con veracidad y exactitud
- Debido cuidado profesional – la aplicación de diligencia y juicio al auditar

### **Referidos a la auditoría:**

- Independencia – la base para la imparcialidad y la objetividad de las conclusiones de la auditoría
- Enfoque basado en la evidencia – el método racional para alcanzar conclusiones de la auditoría fiables y reproducibles en un proceso de auditoría sistemático

## 8. Tipos de hallazgos de Auditoría

- Declaración de no-conformidad mayor
- Falla sistemática en la documentación y/o aplicación en el cumplimiento de un requisito de la norma/sistema
- Declaración de no-conformidad menor
- Falla puntual contra algún requisito específico
- Declaración de observación
- Oportunidades de mejora
- Observaciones positivas

## 9. Participantes en una Auditoría

**Equipo auditor:** grupo de auditores(as) designado para realizar una auditoría dada

**Auditor(a) jefe:** persona calificada para dirigir y realizar auditorías

**Auditor(a):** persona calificada para realizar auditorías

**Cliente:** organización que encarga la auditoría

**Auditado(a):** organización a ser auditada

## 10. Funciones, responsabilidades y actividades “del equipo auditor”

Los aspectos a considerar para la selección de los miembros del equipo deben ser los siguientes:

- La calificación
- El tipo de organización, procesos, actividades o funciones auditadas
- El número, dominio del idioma y pericia de cada uno de los miembros del equipo
- Cualquier conflicto de intereses potencial entre los miembros del equipo auditor y el auditado
- Requisitos de los clientes y organismos de certificación

### Calificaciones “del auditor”

Competencia:

- Educación formal

- Experiencia profesional
- Formación en auditorías
- Experiencia en auditorías

#### Atributos y destrezas personales:

- Capacidad para expresar claramente los conceptos e ideas, por escrito o de forma verbal
- Actitud para las relaciones interpersonales: diplomacia, tacto y habilidad para escuchar
- Habilidad para mantener independencia y objetividad
- Aptitudes de organización personal
- Habilidad de obtener juicios sólidos basados en evidencias objetivas
- Capacidad de reaccionar con sensibilidad ante costumbres y culturas

#### Características positivas:

- Buena educación
- Amabilidad
- Constructivo
- Informativo
- Perceptivo
- Justo
- Tenaz
- Diplomacia
- Mente abierta
- Tacto
- Honestidad
- Madurez
- Modestia

## **Funciones, responsabilidades y actividades de la persona auditora líder**

- Consultar con el cliente y el auditado para determinar los criterios y el alcance.
- Recolectar toda la información necesaria.
- Determinar si se cumplen los requisitos para realizar la auditoría ..
- Formar el equipo auditor y acordar su composición con “el cliente”.
- Dirigir las actividades del equipo auditor.
- Preparar el plan de auditoria.
- Comunicar el plan al equipo auditor, “el auditado” y el “cliente”.
- Coordinar la preparación de documentos de trabajo.
- Buscar solución a los problemas que surjan.
- Representar al equipo auditor.
- Reportar al auditado los hallazgos de no conformidades.
- Informar al cliente en el plazo acordado.
- Formular recomendaciones.

## **Funciones, responsabilidades y actividades de la persona auditora**

- Seguir las instrucciones del “auditor jefe” y apoyarlo.
- Planificar y ejecutar las tareas asignadas de manera objetiva, eficiente y efectiva.
- Recolectar y analizar las evidencias de auditoria suficientes y relevantes.
- Preparar los documentos de trabajo bajo la dirección del “auditor jefe”.
- Documentar los hallazgos de auditoria.
- Proteger los documentos de auditoría y devolverlos según sea requerido.
- Colaborar con la redacción del informe de auditoria.

## **Funciones, responsabilidades y actividades del cliente**

- Determinar la necesidad de la auditoría.
- Contactar con “el auditado” para tener total cooperación e iniciar el proceso.
- Definir los objetivos de la auditoría.
- Seleccionar el “auditor jefe” u organización auditora y, cuando sea apropiado, aprobar la composición del equipo auditor.
- Proporcionar la autoridad y los recursos necesarios para realizar la auditoría.
- Consultar con el “auditor jefe” para determinar el alcance de la auditoría.
- Aprobar los criterios de auditoría.
- Aprobar el plan de auditoría.
- Recibir el informe de auditoría y determinar su distribución.

## **Funciones, responsabilidades y actividades de “el o la auditado (a)”**

- Informar, al personal, los objetivos y alcance de la auditoría.
- Poner a disposición del equipo auditor todos los recursos necesarios.
- Designar personal de la empresa, responsable y competente, para que acompañen al equipo auditor.
- Facilitar el acceso a instalaciones, personal, información relevante y registros que sean requeridos por el equipo auditor.
- Cooperar con el equipo auditor con el fin de alcanzar los objetivos de la auditoría.
- Recibir, por parte del equipo auditor, un ejemplar del informe de auditoría.

**AUDITORÍA SIGEG: Conceptos Generales** (se señala con un signo + aquellos aspectos específicos de la auditoría del SIGEG, que son adicionales a los aspectos estipulados ya en las auditorías de los sistemas ISO)

## 11. Criterios de Auditoría SIGEG

### 1. Manuales: Manual del SIGEG

- Política organizacional de equidad de género.
- Planes de equidad de género: programas y acciones concretas.
- Políticas de otorgamiento de remuneraciones.
- Políticas de otorgamiento de incentivos económicos y no económicos.

### 2. Procedimientos:

- Control de documentación, incluyendo los registros del sistema.
- Comunicaciones internas.
- Comunicaciones externas.
- Reclutamiento.
- Selección.
- Ascensos.
- Evaluación del desempeño del personal.
- Formación del personal.
- Identificación de las necesidades de capacitación del personal.
- Inspecciones y mediciones periódicas de las condiciones de trabajo.
- Negociación y resolución de conflictos.

### 3. Instructivos

### 4. Otros

- Mecanismos de evaluación del nivel de satisfacción del personal
- Indicadores de desempeño
- Legislación aplicable

- Diagnósticos
- Evaluaciones internas
- Acciones preventivas/correctivas

## 12. Evidencias de la Auditoría SIGEG

1. Registros

## 13. Objetivos de las Auditorías

Demostrar cómo el SIGEG contribuye a disminuir las brechas y vacíos de género identificados en la organización.





## 14. Beneficios

Promover la equidad e igualdad de género en la organización

## 15. Principios Generales de una Auditoría

### Referidos a la persona auditora:

Debido cuidado profesional – la aplicación de diligencia y juicio al auditar análisis de género

### Referidos a la auditoría:

Enfoque basado en el análisis de género – basarse en indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el estado de la conformidad y la disminución de las brechas de género

## 16. Tipos de hallazgos de Auditoría

### Evaluación para la Certificación

- Declaración de no-conformidad mayor: Falla sistemática en la documentación y/o aplicación en el cumplimiento de un requisito de la norma/sistema.
- Evidencia de inequidades de género
- Declaración de no-conformidad menor: Falla puntual contra algún requisito específico
- Declaración de observación

## Evaluación Interna o Pre-evaluación

- Oportunidades de mejora
- Observaciones positivas: Acciones afirmativas

## 17. Participantes en una Auditoría

**Equipo auditor o de auditoría:** grupo de personas auditoras designadas para realizar una auditoría SIGEG

**Persona que lidera la auditoría:** persona calificada para dirigir y realizar auditorías SIGEG

**Persona auditora:** persona calificada para realizar auditorías

**Cliente:** organización que encarga la auditoría

**Organización auditada:** organización que se somete a la auditoría

### Funciones, responsabilidades y actividades del equipo auditor

- Realizar la revisión de los requerimientos y la recopilación de información, según lo estipulado en el “Instrumento Guía para Otorgar el Reconocimiento Laboral a las Organizaciones Públicas y Privadas de Costa Rica que desarrollen un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género”, en las empresas que deseen obtener una certificación de su Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género.
- Evaluar el Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, en las organizaciones solicitantes, contemplado en el alcance definido en la solicitud de acuerdo con todos los requisitos aplicables de certificación.

## Actividades

*Para esta sesión se visualiza la posibilidad de dos escenarios como puntos de partida:*

- *Las personas participantes tienen algún grado de conocimiento en el tema de auditorías.*
- *Las personas participantes desconocen el tema de auditorías.*

*En consecuencia, para cada caso, se propone una manera específica de iniciar.*

*Para los grupos donde sus participantes tienen algún grado de conocimiento en el tema de auditorías, se inicia realizando el ejercicio A.1 para continuar luego con el resto de los ejercicios. Con los grupos que no tienen ninguna formación en el tema iniciar con el ejercicio A.2*

### Para los grupos con conocimiento en auditorías

**A.1 En grupos**, completar, detalladamente, las siguientes frases (las frases se pueden repartir entre los diferentes grupos, según sea el número de participantes)

- Una auditoría es...
- Los objetivos de una auditoría son...
- Los alcances de una auditoría son...
- Los requerimientos por tomar en cuenta en una auditoría son...
- Los aspectos que se deben tomar en cuenta en la planificación de una auditoría son...

**En plenaria** presentar el resultado del trabajo en grupos.

### Para los grupos sin conocimiento en auditorías

**A.2** Exposición por parte de la persona que facilita sobre Auditorías y Auditoría del SIGEG- Otra alternativa es hacer lectura individual o en grupos de las **Ideas Fuerza**.

1. **En grupos** hacer un cuadro comparativo, a partir de las Ideas Fuerza entre las Auditorías y la Auditoría del SIGEG. Lo que se busca es que los grupos puedan señalar la especificidad de la auditoría SIGEG, comparándola con otros tipos de auditoría.

Ejemplo:

Tema	Auditorías	Auditoría SIGEG
<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la conformidad del sistema de gestión con los criterios de auditoría</li> <li>• Determinar si el sistema de gestión ha sido correctamente implantado y mantenido</li> <li>• Identificar áreas de mejora potencial en el sistema de gestión</li> <li>• Evaluar la capacidad del proceso de revisión interna por parte de la gerencia</li> <li>• Paso precedente a una certificación</li> </ul>	<p>Todo lo de la columna izquierda</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Demostrar cómo el SIGEG contribuye a disminuir las brechas y vacíos de género identificados en la organización.</p>

2. **En plenaria** se expone los trabajos en grupo y la persona que facilita hace síntesis, correcciones, comentarios, ampliaciones necesarias.

3. **En grupos** analizar un requerimiento de la norma: ¿Cómo se auditaría desde la perspectiva de género?

4. **En plenario** se expone los trabajos en grupo.

5. La persona que facilita amplía, hace las explicaciones que se requieran.

6. Como cierre del proceso se:

- hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
- construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
- señala las carencias del grupo sobre el tema.
- expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

## 12° Sesión

# Herramientas para la auditoría del SIGEG

**Tiempo Probable:** de 3 a 4 horas

### Objetivo Específico:

Apropiarse de la lógica, los procedimientos y herramientas de la auditoría SIGEG

### Contenidos:

1. Documento de indicadores
2. Herramientas para la auditoría documental
3. Herramientas para la auditoría de campo
4. Herramienta para el plan de acción

### Materiales:

Papelógrafos  
Marcadores  
Herramientas  
Proyector de multimedia  
Computadora

## Ideas fuerza

**1. Las herramientas** que se proponen permiten determinar hallazgos con los que cuenta la empresa u organización con respecto a un SIGEG, de acuerdo con los requerimientos de la norma “Instrumento Guía para Otorgar el Reconocimiento Laboral a las Organizaciones Públicas y Privadas de Costa Rica que desarrollan un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género”.

### 2. Para la auditoría documental SIGEG

#### 1. Manuales: Manual del SIGEG

- Política organizacional de equidad de género.
- Planes de equidad de género: programas y acciones concretas.
- Políticas de otorgamiento de remuneraciones.
- Políticas de otorgamiento de incentivos económicos y no económicos.

#### 2. Procedimientos

- Control de documentación, incluyendo los registros del sistema.
- Comunicaciones internas.
- Comunicaciones externas.
- Reclutamiento.
- Selección.
- Ascensos.
- Evaluación del desempeño del personal.
- Formación del personal.
- Identificación de las necesidades de capacitación del personal.
- Inspecciones y mediciones periódicas de las condiciones de trabajo.
- Negociación y resolución de conflictos.

### 3. Otros

- Mecanismos de evaluación del nivel de satisfacción del personal.
- Indicadores de desempeño.
- Legislación aplicable.
- Diagnósticos.
- Evaluaciones internas.
- Acciones preventivas/correctivas.

## 3. Auditoría de Campo SIGEG

### 1. Evaluación de los requerimientos de la Norma

- Capítulos y apartados auditables:

Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género.

- Legislación aplicable.
- Documentación.

Responsabilidades de la Dirección

- Compromiso de la Dirección.
- Política de equidad de género.
- Planificación.
- Responsabilidad, autoridad y comunicación.
- Revisión por la Dirección.

Gestión de Recursos Humanos

- Reclutamiento, selección, ascensos y evaluación del desempeño.
- Remuneración e incentivos.
- Acceso de acciones de formación.
- Capacitación en equidad de género.
- Participación en la toma de decisiones.

## Salud y Seguridad

- Salud Integral.
- Ambiente de trabajo.

## Mejoramiento Continuo

- Satisfacción del personal.
- Evaluación interna.
- Seguimiento y medición de acciones.
- Acciones correctivas y preventivas.

## Tipos de hallazgos de Auditoría

### *Evaluación para la Certificación*

- Declaración de no-conformidad mayor
  - Falla sistemática en la documentación y/o aplicación en el cumplimiento de un requisito de la norma/sistema.
  - Evidencia de inequidades de género
- Declaración de no-conformidad menor
  - Falla puntual contra algún requisito específico.
  - Declaración de observación.

### *Evaluación interna o preevaluación*

- Oportunidades de mejora.
- Observaciones positivas.
- Acciones afirmativas



Calificación	Estado del requerimiento
100 %	Cumplimiento total del requerimiento: existe documentación, hay resultados, está implementado y no hay evidencia de inequidad de género. CONFORMIDAD
75 %	Cumplimiento parcial del requerimiento, existe la documentación, está implementado parcialmente y existen resultados tendientes a disminuir las brechas de género. NO CONFORMIDAD MENOR
50 %	Cumplimiento parcial del requerimiento, existe alguna documentación, está implementado y existen resultados tendientes a disminuir las brechas de género. NO CONFORMIDAD MENOR
25 %	Cumplimiento parcial del requerimiento, existe alguna documentación, no está implementado y existen claramente inequidades de género. NO CONFORMIDAD MAYOR
0 %	No se cumple con el requerimiento, no existe documentación y existen claramente inequidades de género. NO CONFORMIDAD MAYOR

## Actividades:

- 1. En plenaria:** Exposición sobre la lógica de la auditoría del SIGEG, basada en las **Ideas Fuerza**.  
 Espacio para comentarios, clarificación de dudas, entre otros.
- 2. En grupos** revisar las distintas herramientas: Indicadores, herramientas para la auditoría de campo, herramientas para la auditoría documental, herramienta para la elaboración del plan de auditoría.

En la revisión tomar en cuenta la realidad específica de la empresa u organización. Señalar:

- Observaciones generales a los indicadores y a las herramientas.
- Si aplica o no y por qué.
- Adaptaciones específicas a la realidad de la empresa u organización.

3. **En plenaria** exposición del trabajo en grupos.

4. La persona que facilita hace síntesis, correcciones, comentarios, ampliaciones y otros.

5. Realización de una prueba piloto de auditoría.

El grupo se pone de acuerdo para la realización de una prueba de auditoría dentro de la empresa u organización: se escogen los aspectos de los apartados auditables con los que se haría la experiencia ( Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, Responsabilidades de la Dirección, Gestión de Recursos humanos, Salud y Seguridad y Mejoramiento Continuo) y sus responsables.

En grupos realizan la prueba

**En plenaria** exposición del trabajo en grupos

6. Como cierre del proceso se:

- hace una descripción breve de lo vivido. Se señala lo de mayor interés.
- construye colectivamente una conclusión o síntesis de lo aprendido.
- señala las carencias del grupo sobre el tema.
- expresa, individualmente, el sentimiento que le generó el tema reflexionado.

## Bibliografía

- ◆ Abrano, Lais; Valenzuela, María Elena, *América Latina: Brecha de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90*. Lima, OIT, 2001
- ◆ Alfaro, María Cecilia. *Develando el género: Elementos básicos para entender la equidad*. UICN y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José 1999.
- ◆ Blanco, Lara; Rodríguez, Giselle. *Candil en la calle... y luz en la casa. Hacia una gestión y gerencia con equidad*. UICN y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José, 1999.
- ◆ Fernández Pacheco, Janina *Género y los Convenios de la OIT*. OIT. San José, 2005.
- ◆ Gomáriz, Enrique. *La planificación con perspectiva de género*, Manual de trabajo. CMF, San José 1994.
- ◆ Facio, Alda; Cuando *el género suena cambios trae: metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. ILANUD. Proyecto Mujer y Justicia Penal, Costa Rica , 1992
- ◆ Hernández, Anamaría; Hernández, Marta. *Procesos Pedagógicos desde la perspectiva de género*. Centro Nosotros, 1999.
- ◆ Herrera, Julia; Hernández Marta. *Igualdad de Oportunidades*, Guía metodológica para la formación sindical. ORIT/ CIOSL. San José, 2002.
- ◆ INAMU, *Proyecto Certificación Laboral con Sello de Equidad*. San José. 2004
- ◆ OIT. *Género y Trabajo*. Serie didáctica y mujer, Trabajo y Organización. Módulo 1. San José, 2000.



**Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)  
Área de Gestión de Políticas Públicas  
para la Equidad de Género**

Dirección: San José, Costa Rica, 100 mts. este  
del Taller Wabe, Granadilla Norte, Curridabat.  
Tels: 22 53 80 66 / 25 27 84 00 • Fax: 22 83 06 57  
[politicas-publicas@inamu.go.cr](mailto:politicas-publicas@inamu.go.cr)  
[www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL (SVEBESAM) (SUECIA)

