




Construyendo Perspectiva de Género en el Organismo

1- Nombre de la actividad

Empoderamiento de la mujer trabajadora

2- Fundamentación

La Dirección General de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de implementar programas de capacitación que contemplen los aspectos inherentes a la participación de la mujer en diferentes espacios, atendiendo a facilitar las condiciones para lograr la igualdad de oportunidades y trato, teniendo en cuenta que los problemas que presentan las mujeres cada vez se refiere menos a la educación formal, sino a la segmentación sexual del trabajo, y a la permanencia de patrones culturales que consideran al trabajo femenino como complementario al masculino, teniendo como correlato discriminación a nivel social, laboral y cultural.

Por esta razón, se propone un taller que tiene por objetivo central facilitar la sensibilización y visibilización de las temáticas inherentes a la mujer desempeñando diversos roles a nivel social, laboral y familiar, y la adquisición de herramientas que permiten el análisis del rol de la mujer trabajadora desde una perspectiva de género.

Desde esta perspectiva, el taller se enmarca en la línea de correlatos legales que permiten avanzar hacia una transformación social en la Argentina en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades y trato, como es la Ley N° 26.485 de Protección integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Asimismo, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, prevista en el art. 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General N° 214/06, tiene por objetivo difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato, considerando razones de sexo, entre otras. Este marco legal responde a la jerarquía constitucional que el inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional ha otorgado a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El artículo 11 de dicha Convención, reconoce la necesidad de que el Estado implemente medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres en la esfera del empleo, incluyendo el acceso igualitario a la formación profesional.

A nivel macro, se incluye en las responsabilidades del Estado Nacional, atender a la generación de políticas públicas y el diseño de dispositivos que desde una mirada

integral, transversal e interdisciplinaria aborden los múltiples aspectos involucrados en el ejercicio del rol de la mujer en la sociedad en general, y en el ámbito de trabajo en particular.

En este sentido, los lineamientos legales mencionados precedentemente son incluidos en la Planificación Estratégica de la Dirección General de Recursos Humanos, y desarrollados en este taller, dentro del Plan Estratégico de Capacitación destinado a todas las agentes pertenecientes a las diferentes Secretarías, Subsecretarías, Direcciones y Coordinaciones de este organismo.

3- Contribución esperada

Con la presente actividad se desea:

- Concientizar a los trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas sobre la equidad de género, a fin de generar conciencia y compromiso en las personas, con el fin de incorporar la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el ámbito de trabajo.
- El desarrollo y fortalecimiento en los participantes de competencias y capacidades que les permitirán desempeñar su rol profesional y/o laboral con mayor asertividad, al conciliar la esfera laboral y privada de sus vidas.
- La disminución de la tasa de ausentismo y rotación de las personas con motivo del desajuste entre las expectativas institucionales e individuales.
- Mejora de la imagen del empleo público frente al ciudadano beneficiario de sus servicios y/o productos.

4- Perfil del participante y requisitos

- Trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas.

5- Objetivos

Se espera que los participantes:

1. Visibilicen la inequidad que hay entre los hombres y las mujeres en la sociedad y comiencen a trabajar para construir relaciones de equidad entre los géneros tanto en el espacio público como en el privado.
2. Identifiquen las características fundamentales del rol de la mujer trabajadora en el contexto de tensión entre el espacio público y privado, y el impacto que produce en las relaciones laborales.
3. Fortalezcan la capacidad para interpretar los determinismos culturales y sociales que configuran los roles femeninos y masculinos contemporáneos.
4. Obtengan herramientas que les permitan gestionar eficazmente su reinserción laboral luego de la maternidad, en el caso de las personas que asumen ese rol.
5. Gestionen su carrera profesional y/o laboral, considerando la perspectiva de género como insumo en sus vidas en general.
6. Identifiquen con mayor claridad sus propias expectativas, atendiendo a los objetivos organizacionales.

6- Contenidos

MODULO I

Roles de la mujer: evolución y perspectiva de género

- Roles de la mujer en la sociedad.
- Perspectiva de género.
- Paradigmas, estereotipos y modelos mentales.

MODULO II

Representación e imaginario social de la mujer

- Imaginario social, subjetividad e historia. Construcciones históricas de la feminidad.
- Mandatos sociales versus singularidad.
- Violencia invisible.
- Espacio público y privado: implicancias para la mujer trabajadora.
- El paradigma de ser un hombre- Modelo de Patriarcado.

MODULO III

Maternidad y trabajo: una relación posible

- Mitos sociales sobre la maternidad.
- Tensión entre ser madre y ser profesional.
- Expectativas institucionales e individuales.

MODULO IV

Empoderamiento de la mujer

- Reflexiones y acciones posibles respecto a la historia personal.
- Conciliación de la vida profesional y familiar.
- La ocupación de mujeres en los puestos jerárquicos.

7- Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Para la apertura del taller, presentación de los talleristas y participantes, y del encuadre de trabajo, se realizarán presentaciones cruzadas utilizando un formulario para completar breve información personal y expectativas respecto al curso. Para introducir la temática, se realizará una actividad grupal con materiales provistos por los talleristas (notas de distintos años que permitan recortar el rol de la mujer en el ámbito laboral).

Para desarrollar los temas, se realizarán trabajos grupales con afiches, materiales gráficos (notas, fotos, dibujos, iconografías, publicidades) para trabajar representaciones e imaginarios sociales de la mujer, roles, se transmitirá información mediante exposición dialogada con el fin de trabajar los ejes temáticos propuestos, se realizarán actividades

prácticas de resolución grupal en el espacio áulico y puesta en común para todos los participantes.

Asimismo, se trabajará con situaciones problemáticas ficticias en pequeños grupos, a fin de poner en la práctica los aspectos vinculados con el marco legal regulatorio.

Se utilizará la técnica de juego de roles para trabajar lo concerniente a las expectativas propias y organizacionales en el ámbito de trabajo.

Se proyectará un breve video para trabajar la temática concerniente a conciliación de la vida profesional y familiar, a fin de que surjan opiniones y aspectos reflexivos.

Para realizar el cierre del curso, se realizará una actividad de construcción grupal, empleando los aspectos fundamentales recorridos, con el propósito de promover la reflexión e intercambio sobre lo trabajado en el taller.

Recursos didácticos:

- Pizarra y marcadores
- Proyector de imágenes (cañón)
- Archivos de Power Point para el seguimiento de los módulos
- Recortes periodísticos e imágenes
- Video para trabajar los conceptos expuestos

8- Descripción de la modalidad

Presencial

9- Bibliografía

- Ministerio de Trabajo (MTSS)- Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) *Avances en la Conciliación entre la Vida Laboral y la Vida Familiar en la Negociación Colectiva* http://www.trabajo.gob.ar/cegiot/?id_seccion=501
- Fernández, A. (2016) *La mujer de la ilusión. Pactos y contratos entre hombres y mujeres*. Bs.As. Argentina. Ed. Paidós.
- Murguialday Martínez, C. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: conceptualizaciones y estrategias*. Recuperado de <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>
- Castillo, I., Azia, C. (2010) *Manual de Género para niñas, niños y adolescentes (mayores de 12 años)*. Centro Cultural de España en Buenos Aires-Grupo de Estudios Sociales.
- Morgade, G. (2002) *Aprender a ser mujer -aprender a ser varón. Relaciones de género y educación. Esbozo de un programa de acción*. En Los trabajos "femeninos" Bs. As. México .Ed. Novedades Educativas.
- Burin, M. (7de Junio de 2012) *El techo de cristal, aún en los cielos*. Diario Página 12.
- López, M. (2007) *Mujeres, varones, liderazgo y equidad*. Seminario-taller. La perspectiva de género en las organizaciones. Nuevos aportes para ampliar el

conocimiento y la acción. Pontificia Universidad Javeriana, Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de las Organizaciones. Colombia, Cali, 25 y 26 de abril 2007.

- Gaba M. (2012) *Las Organizaciones Generizadas. La Perspectiva de Género en acción en el mundo de las organizaciones*. En Tajer D. (comp.) Género y Salud. Las Políticas en acción. Buenos Aires, Argentina. Ed. Lugar.
- Díaz Langou, G. Fiorito, J. *¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por paternidad, paternidad y familiares?* CIPPEC Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento. Recuperado de <http://www.cippec.org/documents/10179/51825/168+DPP+PS>
- Schein, E. (1992). *Psicología de la Organización*. Cap. 2. Prentice Hall.
- *Técnicas Participativas para la Educación Popular. Tomo I y II*. Alforja. Publicaciones de Educación Popular. Editorial Lumen - Humanitas
- Alles, M. (2010) *Conciliar la vida profesional y personal*. Editorial Granica.
- Ley N° 26.485 de Protección integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
- Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional. Decreto N° 214/06.
- Convenio de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). Decreto N° 2098/08.

Sitios de interés:

- Comisión Nacional de las Mujeres. Presidencia de la Nación. Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017-2019) Recuperado en <http://www.cnm.gov.ar>
- <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/genero/estadisticas.asp>
- <http://www.ilo.org/buenosaires/temas/igualdad-de-genero/lang-es/index.htm>
- Observatorio de Igualdad de Género- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL.
- Programa de Desarrollo: Empoderamiento Femenino <http://www.unwomen.org/es>
- Articulación de organismos del Estado Nacional por la igualdad de género
- <http://servicios.csjn.gov.ar/articulacionweb/>
- <http://www.onu.org.ar/campanas/en-argentina/unete/>
- www.infoleg.gob.ar

10- Evaluación de los aprendizajes

- Evaluación del proceso: se considerarán las actividades de trabajo grupal, evaluando el cumplimiento de las mismas en tiempo y forma, y la afirmación de los contenidos en dicha producción. Asimismo, se tendrá en cuenta el perfil colaborativo de los participantes y como éstos contribuyen a la incorporación de los contenidos propuestos por los docentes, basándose en criterios de trabajo en equipo, colaboración con el docente y respeto por la producción del compañero/a (aspectos subjetivos).
- Evaluación del producto: En el último encuentro, se realizará una actividad integradora de todos los temas trabajados en forma grupal. Luego, se hará una puesta en común.

11- Instrumentos para la evaluación

(i) Instrumento para la evaluación de los aprendizajes:

- Actividad integradora sobre los temas trabajados

(ii) Instrumentos para la evaluación de la actividad:

- Encuesta para relevar la opinión de los participantes sobre la actividad.
- Encuesta para relevar la opinión de los participantes sobre los talleristas.

12- Perfil de los Instructores

Lilian Lienhardt. Estudió Lic. en Relaciones laborales (UNLZ) y Lic. en Psicología (UBA). Es Profesora en Disciplinas Industriales y en Docencia Superior (UTN). Se especializó en Desarrollo Humano y Orientación Vocacional y Ocupacional. Posee experiencia docente a nivel medio y universitario. Actualmente se desempeña en el Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, en la Dirección de Carrera y Relaciones Laborales.

María Cecilia Bacigalupo. Estudió Lic. en Psicología (UBA) y Profesorado de Enseñanza Media y Superior en Psicología (UBA). Se especializó en Psicología Organizacional-Gestión Humana en las Organizaciones. Se desempeñó como Selectora de Personal en la Dirección Técnica Operativa, Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, actualmente trabaja en la Dirección de Carrera y Relaciones Laborales perteneciente a dicho organismo.

Paula Varela. Lic. en Psicología UBA 1989. Inscripta en el Registro de Prestadores del INAP. 2008. Integrante de la Red de Expertos Iberoamericanos en Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública. Fundación Ceddet- INAP de España, 2008. Diplomado en Gestión de la Capacitación INAP, 2011. Miembro de Asociación de Desarrollo y Capacitación de Argentina (ADCA). Actualmente trabaja en la Dirección de Carrera y Relaciones Laborales del Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas.

Maricel Candi. Lic. en Psicología (UBA). Posee conocimientos en Problemáticas de Género. Realizo cursos referidos a terapias alternativas. Actualmente se desempeña en la Dirección de Carrera y Relaciones Laborales, en el Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas.

13- Requisitos de asistencia y aprobación

Se deberá asistir al 80 % de los encuentros.

Para la aprobación del curso, los participantes deberán realizar todas las actividades propuestas, y la actividad grupal integradora sobre los temas trabajados.

Esta actividad será expuesta en equipo y evaluada grupal e individualmente.

14- Duración en horas

El taller tendrá una duración de 12 (doce) horas.

Elaboración de Material 5 hs.

Total de Horas: 17 hs.

15- Detalle de la duración

El taller constará de 4 (cuatro) encuentros de 3 (tres) horas cada uno, una vez por semana.

16- Lugar

Paseo Colón 275, 4° Piso, CABA.