



GENÉRO & FORMACIÓN

Planificar, implementar y evaluar programas de formación con enfoque de género



Contenidos

Introducción. Contexto	2
Dos observaciones preliminares para facilitar la comprensión	3
Programas de formación sostenibles	4
Los cinco niveles	5
Contenidos	6
Formas de trabajo	8
Lenguaje y comunicación	9
Condiciones marco	10
Sensibilidad de género y competencia de género de los/las enseñantes	11
Indicaciones didácticas	12
Planificación	13
Concepto	14
Preparación	16
Implementación	18
Evaluación	19
Criterios para la selección de los/las animadores(as)	20

Introducción. Contexto

El documento «Planificar, implementar y evaluar programas de formación con enfoque de género» ofrece información detallada y sugerencias prácticas para una planificación, implementación y evaluación de programas de formación desde una perspectiva de género.

De esta manera, reanuda la política de género de la COSUDE. Ésta asegura que sus intervenciones contribuyen a reforzar la capacidad de acción de las mujeres y de los hombres. Para concretizar dicho objetivo, la política de género se orienta, entre otras, por la Plataforma de acción adoptada en Beijing, en 1999 y por la estrategia de incorporación del enfoque de género (Gender Mainstreaming) en ella contenida. Con el manual «Igualdad de Género en Práctica», los colaboradores y colaboradoras de la COSUDE, así como las organizaciones contrapartes disponen de un instrumento que define conceptos importantes, aclara temas centrales desde la perspectiva de género y apoya su implementación en el trabajo cotidiano.

Este documento está dirigido a todos los colaboradores y colaboradoras de la COSUDE, así como a los consultores y consultoras que, en su actividad diaria, se encargan de organizar programas de formación, seminarios, talleres y cursos. Dicho documento se funda en una didáctica consciente de las cuestiones de género cuyos cinco niveles se describen y explican en la segunda parte de este dossier. La tercera parte contiene indicaciones prácticas y propuestas de acción.



¹ Para el concepto de Gender Mainstreaming, véase Igualdad de género en practica (manual) de COSUDE, ficha 1: definiciones.

Dos observaciones preliminares para facilitar la comprensión

Roles

Antes, la educación se orientaba – y en parte aún se orienta hoy día – por lo que se consideraba que eran los roles respectivos del hombre y de la mujer. En la mujer, por ejemplo, era su actividad en el hogar y la familia. En el hombre, en cambio, era la necesidad de ganar suficiente dinero fuera de casa para mantener la familia. En el aprendizaje de un oficio, también existían las mismas restricciones. Durante mucho tiempo, las mujeres tenían únicamente acceso a oficios que profesionalizaban sus roles en el hogar privado, mientras que los hombres desempeñaban un rol profesional más amplio y abierto hacia arriba. Aunque en nuestros días la división de roles no es tan estricta y se observa un cierto ablandamiento en la percepción de dichos roles, aún subsisten algunos vestigios del pasado que ejercen un poderoso impacto.

Haciendo género

Los seres humanos actúan siempre como seres sexuados y son percibidos como tales. A menudo, esto ocurre intuitivamente y no se toma conciencia de ello sino cuando la atribución a un determinado sexo resulta difícil y suscita irritación. En la percepción del género intervienen no sólo la apariencia, la vestimenta, el timbre de voz, los movimientos, etc., sino también la comunicación, la interacción y los actos.

Los seres humanos al ser percibidos como mujeres u hombres y actuar como tales o al rechazar, por el contrario, desempeñar un rol conforme a su sexo, contribuyen a construir o a desconstruir el sexo. Este proceso se denomina *doing gender* (haciendo género).



Programas de formación sostenibles

La reflexión sobre los roles de género y sobre el hecho de que los seres humanos son percibidos y actúan como seres sexuados – lo quieran o no –, es crucial en los programas de formación en la medida en que esta toma de conciencia desencadena procesos de aprendizaje y abre la vía para cambios. En la labor de formación, la reflexión sobre los roles y las relaciones de género puede perseguir distintos objetivos. Puede servir para reforzar las posiciones y los roles respectivos de las mujeres y de los hombres en un sentido determinado y crear las condiciones propicias para que tanto ellas como ellos los puedan asumir más eficazmente. Asimismo, puede contribuir a ampliar o incluso a superar los roles atribuidos a los distintos sexos.

El aprendizaje no tiene lugar en el vacío sino que se incorpora a los conocimientos de base y experiencias que aportan las mujeres y los hombres que participan en los programas de formación. Una didáctica consciente del enfoque de género se orienta por la cuestión de saber cómo y bajo qué condiciones los hombres y las mujeres aprenden mejor.



Los cinco niveles de una didáctica consciente del enfoque de género

Planificar, implementar y evaluar programas de formación conscientes de las relaciones hombres-mujeres significa reflexionar sobre

- los contenidos
 - las formas y métodos de trabajo
 - el lenguaje y la comunicación
 - las condiciones marco
 - la competencia de género de los/las enseñantes
- desde una perspectiva de género. Estos cinco niveles se deben considerar como un todo; se relacionan entre ellos y, en parte, se entrecruzan.





Contenidos

En el marco de la cooperación al desarrollo, la gama temática de los programas de formación es casi ilimitada. Lo esencial es clarificar si los contenidos se presentan de manera idéntica o distinta ante los ojos de las mujeres y de los hombres, si se orientan por la experiencia y las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres y si el nuevo conocimiento adquirido se puede aplicar en su situación de vida y de trabajo futura. Los intereses tanto de unas como de otros pueden diferir.

En un grupo didáctico consagrado al «trabajo asalariado y no asalariado» se muestra, en base a material estadístico, cuán elevado es el porcentaje del trabajo no remunerado con respecto al volumen total del trabajo y que la mayor parte del trabajo no remunerado corre a cargo de las mujeres. Es de esperarse, pues, un cuestionamiento de la distribución tradicional del trabajo.

Las mujeres aprenden a leer y a escribir. Ellas son capaces de informarse por sí mismas sobre cuestiones de orden político o social. Así, pues, el desequilibrio de poder entre ellas y sus maridos/parejas o padres disminuye.



En un programa de formación del sindicato, se informa sobre los derechos del/de la empleado(a) en el lugar de trabajo. Todos los ejemplos utilizados por los/las responsables del curso provienen del sector de la construcción. Éstos aluden a una tasa de empleo del 100% y a una trayectoria profesional ininterrumpida hasta la edad de jubilación. En ningún momento se plantea la realidad de las mujeres allí presentes, las cuales trabajan a tiempo parcial sobre todo en oficinas, en el sector de la venta o de cuidados.

Estimular mediante el ejemplo:

Tras la militante iraní de los derechos humanos Shirin Ebadi, fue la activista ecologista keniana, Wangari Maathai, quien recibió el Premio Nobel de la Paz en el 2004. Para mucha gente, ella es fuente de inspiración en la lucha por los derechos democráticos y ha animado sobre todo a las mujeres a comprometerse en favor de la mejora de su situación.

Los intereses existentes pueden ser antagónicos o si se defienden de manera irreflexiva pueden desfavorecer a un sexo o al otro.

De ahí la importancia de identificar cuidadosamente las situaciones de partida y los objetivos en la óptica de todos los grupos de participantes. Desde el principio, la perspectiva de género debe formar parte integral del programa didáctico. Complementar un programa existente con «aspectos específicos de la mujer» conduce, en la mayoría de los casos, al fracaso.

En general, se ha de omitir todo esquema simplista que reduzca a las mujeres o a los hombres a ciertos estereotipos y roles, por ejemplo, las mujeres al rol de madres, los hombres al de detentores de poder o los miembros de ciertos grupos de la sociedad (étnicos, entre otros) al de depositarios y defensores de la tradición. Se debe, pues, verificar el material utilizado en los cursos (documentos, ilustraciones, estudios de caso, etc.) para ver si contiene dichos elementos, si refleja las realidades sociales de ambos sexos y si provoca el cambio.

Es muy posible que la documentación del curso o los manuales existentes no satisfagan estas exigencias. En dicho caso, es importante abordar explícitamente el tema en el curso y suscitar una discusión al respecto.



Formas de trabajo

La base empírica que permite conocer la conducta de aprendizaje específica de cada sexo es escasa. No existen métodos ni instrumentos didácticos que se presten particularmente para las mujeres o para los hombres. Sin embargo, no es obsoleta la cuestión de saber cómo aprenden mejor los seres humanos. Indudablemente, existen formas de trabajo más o menos preferidas o rechazadas por uno u otro sexo. Así, a los hombres les es más difícil hablar de cosas personales entre ellos o se muestran escépticos ante métodos creativos como la pintura, la expresión corporal o el juego de roles. Las mujeres, por su parte, a menudo eluden intervenir en una discusión en pleno o evitan asumir tareas de dirección o hacer presentaciones. No obstante, éstos son comportamientos adquiridos que nada tienen que ver con la «naturaleza de la mujer» o con la «naturaleza del hombre».

La diversidad de métodos, la mezcla de formas de trabajo cargadas de información, creativas y propicias para el forjamiento de la personalidad, así como el recurso a elementos visuales velan porque todos(as) los/las participantes de un curso saquen provecho y al mismo tiempo puedan probar cosas nuevas o inhabituales. Pero ello no significa caer en el exceso inverso: «La mezcla salvaje de métodos». Las formas de trabajo están en función de los objetivos a alcanzar. Se ha de mantener la transparencia ante los/las participantes los cuales deben

saber cuándo se emplea tal o cual método. La diversidad de los métodos depende asimismo del tiempo disponible. Ciertas formas de trabajo, por ej., los ejercicios en pareja o los métodos biográficos, suponen un clima de familiaridad entre los/las participantes, imposible de instaurar en un curso de breve duración.

La composición y empleo de pequeños grupos tienen una gran importancia. Los grupos homogéneos con miembros de ambos sexos se prestan, p.ej., para ejercitarse en juegos de roles inhabituales. En el seno de unidades mixtas, se pueden debatir sobre los puntos comunes o las diferencias. Por ello, hay que procurar que en un grupo mixto esté representado por lo menos el 30% de cada sexo. Es, según la experiencia, una proporción que da a una minoría bastante peso para hacerse oír.

Lenguaje y comunicación

El lenguaje vehicula no sólo contenidos didácticos, sino también ideas, pensamientos y sentimientos. Los/Las animadores(as) y los/las participantes no se entienden exclusivamente, pero sí predominantemente por medio del lenguaje. En un contexto intercultural, es probable que gran parte de los/las participantes no se comuniquen en su lengua materna. En cualquier situación que se presente, es indispensable que tanto los hombres como las mujeres estén asociados al intercambio oral y por escrito y que se sientan abordados directamente. La incorporación del enfoque de género en el lenguaje es una obligación sobre todo para los/las animadores(as). Estudios empíricos ponen en evidencia, p.ej., los siguientes comportamientos específicos de cada sexo: Los hombres tienden a hablar más tiempo, interrumpen a las participantes y a los/las animadores(as), y apoyan a sus compañeros masculinos. Asimismo, hacen afirmaciones y alusiones sexistas, y sitúan sus competencias en primer plano.

Las mujeres efectúan un trabajo de diálogo, es decir que intervienen a menudo, pero brevemente en la discusión; ello contribuye a mantener vivo el diálogo. Ellas apoyan a los hombres y con frecuencia son críticas ante a sus compañeras. Asimismo, ponen de relieve sus puntos débiles y hablan más bien casualmente de sus puntos fuertes.²

Para romper con tales comportamientos estereotipantes estudiados, hay que tematizarlos y hablar de ellos. Así, p.ej., recurrir a ejercicios de observación contribuye a sensibilizar a las mujeres y a los hombres acerca de su propia actitud de comunicación y de la de los otros, así como a llamar la atención sobre las diferencias existentes en el seno mismo de cada sexo.

Las reglas convenidas entre los/las animadores(as) y los/las participantes al principio del curso incrementan el nivel de responsabilidad de todos(as) y ejercen una acción autorreguladora.

¿A qué reglas podría obedecer un seminario?

- Emplear un lenguaje respetuoso del género
- Limitar el tiempo de palabra
- No interrumpir
- Abstenerse de observaciones sexistas e insultantes contra los/las animadores(as) y los/las participantes
- Yo-mensajes
- Crear un espacio para el feed-back y la crítica
- Abstenerse de generalizaciones que hagan referencia al sexo

Convenir un máximo de cinco o seis puntos.



² Cf, p.ej., Derichs-Kunstmann, Karin, Susanne Auszra y Brigitte Müthing: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung, Bielefeld, 1999.



Condiciones marco

En muchos países, ya casi no existen restricciones formales al acceso de la mujer a la educación. Sin embargo, ciertos mecanismos de exclusión informales – a causa del sexo, la clase social o la religión – aún están muy extendidos. En todo caso, cuando se organiza un programa de formación, es esencial identificar exactamente las condiciones y recursos locales.

Se han de tener en cuenta los siguientes factores:

- Canales de información, lengua y forma de los programas de los cursos
- Lugar y horario de los cursos de formación
- Seguridad (vías, acceso, transporte público, etc.)
- Compatibilidad entre actividad asalariada y obligaciones familiares
- Disposición del espacio (sillas, iluminación, instalaciones sanitarias, etc.)
- Costes a prever para los/las participantes

Las condiciones marco contribuyen esencialmente a que los/las participantes se sientan cómodos(as) y a crear un clima de trabajo exento de presión y propicio para el desarrollo de ideas y de preguntas.

Sensibilidad de género y competencia de género de los/las enseñantes

El/La animador(a) tiene un rol muy importante en la organización de los programas de formación con enfoque de género. Un estilo de enseñanza participativo, centrado en las necesidades de los/las participantes, crea condiciones de aprendizaje favorables tanto para las mujeres como para los hombres, pero al mismo tiempo les exige una gran flexibilidad.

Los/Las animadores(as) deben haber adquirido competencias de género a nivel práctico y teórico. Ellos/Ellas son conscientes de su propio enfoque de género (*doing gender*) y del de los/las participantes. Asimismo, conocen las esferas de tensión que pueden surgir entre el equipo de animadores y los grupos de participantes homogéneos con respecto al sexo y mixtos, y están en capacidad de intervenir en una perspectiva de género si los procesos de grupo plantean dificultades.

Ellos son conscientes de su rol de ejemplo.

Ellos abordan sutilmente las diferencias que presentan el hombre y la mujer en la concepción de sus respectivos roles en función del contexto, pero evitan toda catalogización, generalización y culturalización de dichas diferencias. En general, conocen la ambivalencia que existe entre la percepción de un comportamiento específico del sexo y la atribución de este comportamiento a un sexo determinado y procuran llamar la atención de los/las participantes sobre el particular.

En respuesta a la animadora que preguntaba cómo los/las participantes habían vivido las fases críticas de su trayectoria profesional, un hombre habla largo y tendido sobre el éxito alcanzado en sus sucesivos cambios de puesto de trabajo. Varias participantes comienzan a molestarse por los aspavientos de su colega, pero sin exteriorizarlo abiertamente. Una vez que el hombre hubo terminado, la animadora comunicó a los/las participantes lo que había observado cuidándose de emitir lo menos posible juicios de valor. Luego sugiere una breve discusión al respecto.

La animadora modera el debate mientras que el animador consigna los votos de los participantes en el tablero.

El/La animador(a) pasa por alto las peticiones de intervención de una participante que tiende a monopolizar la discusión o restringe su tiempo de palabra, limitándose simplemente a señalar que todos/as deben tomar la palabra de manera equitativa.

Ante la observación de un participante de que los/las responsables del curso no pueden exigir seriamente que los informes de los trabajos se redacten en una lengua con enfoque de género, el animador responde que, en aras de la equidad, éstos se podrían redactar excepcionalmente sólo en la forma femenina.



Indicaciones didácticas para ofertas de formación con enfoque de género

Estas indicaciones didácticas se refieren a la totalidad de una oferta de formación, es decir a su:

- planificación
- concepto
- preparación
- implementación
- evaluación

Planificación

- ¿Qué **experiencias** y conocimientos de base aportan los/las participantes potenciales? ¿Hay diferencia de nivel entre mujeres y hombres?
- ¿Qué **tareas y actividades** ejercen estos hombres y estas mujeres en la vida cotidiana? ¿Existen diferencias?
- ¿De qué **margen de libertad decisional** disponen estos hombres y estas mujeres en la vida diaria? ¿Hay diferencias?
- ¿Qué **intereses** y qué objetivos persiguen estos hombres y estas mujeres con su participación en este programa de formación?





Concepto

- **¿El concepto de formación contiene temas y objetivos de género verificables?**
 - ¿La unidad didáctica aborda las perspectivas específicas de las mujeres y de los hombres?
 - ¿Está integrado explícitamente en la planificación el debate sobre los roles de género (p.ej., en relación con conflictos de intereses)?
 - ¿El concepto de formación contiene tópicos y otros prejuicios que repercuten en un sexo determinado?
- **¿La documentación del curso describe y presenta a las mujeres y a los hombres en distintos roles, a veces incluso atípicos de su sexo?**
 - ¿El número de ilustraciones y fotos de mujeres y hombres guarda una proporción equilibrada?
 - ¿El material didáctico, la documentación del curso, los estudios de caso, los ejercicios y distribuciones de roles etc., son redactados en un lenguaje con enfoque de género?
- **¿Existe, en caso de necesidad, la posibilidad de recurrir a los servicios de un(a) experto(a) en género para planificar la oferta de formación?**

Objetivos cuantitativos

Por ejemplo:

- Igual proporción de mujeres como de hombres que asisten al curso, respectivamente los dos sexos están representados de forma equilibrada.
- Las ausencias no justificadas son raras (fijar un tope). No hay ausencias demostrables que se puedan imputar a la pertenencia a un sexo determinado (que explicaría, p.ej., la falta de posibilidades para el cuidado de los niños).
- Recuento de las intervenciones orales durante una o más secuencias del curso: La diferencia entre mujeres y hombres es mínima, incluso insignificante.
- Medida de la duración de las intervenciones orales en una o varias secuencias del curso: La diferencia entre mujeres y hombres es mínima, incluso insignificante.
- Los/Las participantes están satisfechos(as) con el curso: La diferencia entre mujeres y hombres es mínima, incluso insignificante.

Los objetivos cuantitativos se pueden indicar con cifras:

Por ejemplo: el 80% de los participantes está satisfecho con el curso.

El número de intervenciones habladas de las mujeres y de los hombres es proporcional al de los participantes.

Objetivos cualitativos

Por ejemplo:

- El programa del curso y la documentación utilizada se redactan en un lenguaje con enfoque de género.
- La cuestión del género se tematiza explícitamente en el programa del curso, así como en una o varias unidades del mismo.
- ¿Se prevén explícitamente los debates sobre las cuestiones de género (roles, divergencia de intereses y/o de experiencias entre las mujeres y los hombres etc.)?
- Ciertos temas se tratan en grupos homogéneos con respecto al sexo.
- Las opiniones/actitudes de las mujeres y de los hombres ante una cuestión determinada (género) han evolucionado manifiestamente a lo largo del curso.

Es muy posible que la documentación del curso o los manuales existentes no satisfagan estas exigencias. En dicho caso, es importante abordar explícitamente el tema en el curso y suscitar una discusión al respecto.



Una posibilidad consiste en dejar que los/las participantes discutan y decidan sobre el lugar y los horarios. Una posibilidad consiste en dejar que los/las participantes discutan y decidan sobre el lugar y los horarios.

Preparación

- **¿Los programas de los cursos son redactados desde el principio hasta el final en un lenguaje con enfoque de género? ¿Se dirigen directamente a las mujeres y a los hombres?**
 - ¿Las ofertas de formación están descritas de tal modo que las mujeres y los hombres puedan ver en ellas alguna utilidad?
 - ¿Se anima explícitamente a las mujeres (p.ej., en caso de un curso de artesanía) y a los hombres (p.ej., en caso de un curso sobre la educación de los niños) a participar en el curso ofertado?
 - ¿Las ofertas de formación se publican de tal manera que puedan atraer la atención de las mujeres (canales formales e informales; por escrito u oralmente, por radio, la prensa, por medio de organizaciones (de mujeres), etc.)?
 - Llegado el caso, ¿se debe abordar a la mujer a través de su esposo, de su padre o de otra figura masculina?



- **¿La oferta de formación está organizada de tal manera que las personas con cargas familiares o de asistencia puedan participar en ella sin dificultad?**
 - ¿Los horarios de los cursos están organizados de tal manera que sean compatibles con las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres y de los hombres?
 - ¿Los lugares donde se celebran los cursos están situados de tal manera que las mujeres y los hombres puedan acudir a ellos con facilidad y en toda seguridad (transportes públicos, transporte organizado)?
 - ¿Los locales donde tienen lugar los cursos están dispuestos y equipados de tal manera que las mujeres y los hombres se sientan cómodos en ellos?
- **¿Los costes (gastos del curso, material del curso, transporte y vestimenta adecuada, etc.) son establecidos de tal manera que todos los grupos meta puedan participar en el curso?**
 - ¿Existe, en caso de necesidad, la posibilidad de pagar indemnizaciones, sobre todo si personas que ejercen una actividad independiente u honorífica no pueden hacerse rembolsar los costes del curso?
 - ¿Existen becas de estudios? ¿Están al alcance de todas y de todos según los mismos criterios?

Implementación

■ ¿Los/Las animadores(as) emplean desde el principio hasta el final un lenguaje con enfoque de género?

- ¿Los/Las animadores(as) velan porque los/las participantes utilicen un lenguaje con enfoque de género?
- Llegado el caso, ¿se efectuará un debate sobre la cuestión de saber por qué es importante utilizar un lenguaje con enfoque de género?
- ¿Los/Las animadores(as) velan por el lenguaje corporal de los/las participantes, p.ej., como signo de participación, interés, rechazo o de defensa?

■ ¿Los/Las animadores(as) recurren a instrumentos de intervención para interrumpir formas de comunicación que discriminen a las mujeres o a los hombres o para prevenir dichos comportamientos?

Ejemplos de posibilidades de intervención ofrecidas a los/las animadores(as)

- Dirigirse a los/las participantes «mudos(as)», hacer referencia a sus aptitudes, a sus funciones
- Sacar a la luz comportamientos específicos de género, como
 - división de roles
 - manejo de la crítica
 - gestión de los puntos fuertes y de los puntos débiles
 - interrupciones
 - diálogo, etc.
- Desviar la atención de los/las participantes que molestan o que hablan demasiado
- Dejar negociar los roles conscientemente
- Formar grupos homogéneos de mujeres y de hombres
- Enfrentar a los/las participantes con comportamientos estereotipados ante el sexo opuesto

- ¿Se explicó a los/las participantes que durante los cursos no se permiten las alusiones sexistas, los comentarios degradantes, etc. respecto a los/las participantes y a los/las animadores(as)?

- ¿Se prevé una eventual discusión sobre la metacomunicación? ¿Cómo nos hablamos? ¿Cómo nos tratamos unos a los otros?

- ¿Se prevé o se contempla la posibilidad de elaborar reglas de conducta con los/las participantes al principio del curso? (Véase el recuadro «**A qué reglas podría obedecer un seminario**»)

■ ¿Está previsto diversificar las formas de trabajo (sesiones plenarias/conferencias, grupos de trabajo, trabajo individual, juego de roles, métodos creativos, ejercicios corporales, etc.)?

- ¿La diversidad de los métodos guarda relación con la duración del evento?
- ¿Está previsto organizar unidades separadas hombres/mujeres para abordar ciertos contenidos didácticos o ciertas secuencias?
- ¿En la formación de los grupos se procurará respetar una composición que obedezca a un enfoque de género (p.ej., proporción de mujeres/proporción de hombres por lo menos 30%) o más bien se someterá a discusión la composición del grupo de trabajo (en la perspectiva del estilo de comunicación, p.ej.)?

■ ¿Los/Las participantes tienen la posibilidad de emitir feed-backs?

- ¿Las condiciones permiten que todos(as) puedan dar sus feed-backs?
- ¿Existen posibilidades de emitir el feed-back por escrito?

Evaluación

- **¿Los instrumentos de evaluación están redactados en forma de preguntas con incorporación del enfoque de género?**
- **¿Todos los datos han sido recabados y evaluados separadamente por género?**
 - ¿Algunos(as) participantes interrumpieron su participación en el curso? ¿Por qué? ¿Existen diferencias entre las mujeres y los hombres?
 - ¿Los/Las participantes están contentos(as) con el curso? ¿Hay diferencias entre las mujeres y los hombres?
- **¿Se lograron los objetivos de género?**
 - ¿Las cuestiones de género figuraban manifiestamente en el programa del curso?
 - ¿Los/Las participantes tuvieron la ocasión de expresarse sobre cuestiones específicas de género?
 - ¿Los/Las participantes están satisfechos(as) con la oferta de formación que se le propuso? ¿Existen diferencias entre las mujeres y los hombres?
 - ¿Los/Las participantes han cambiado su opinión o su actitud con respecto a una cuestión (género) determinada?



Las preguntas de evaluación deben concordar con los objetivos de género.



Un animador que trabaja a tiempo parcial y que asume la responsabilidad del cuidado de los niños es un intermediario creíble para todas las cuestiones de compatibilidad entre la vida familiar y la vida profesional.

Criterios para la selección de los/las animadores(as)

En la selección de animadores(as) internos o externos, los mandantes deben tener presente los siguientes puntos:

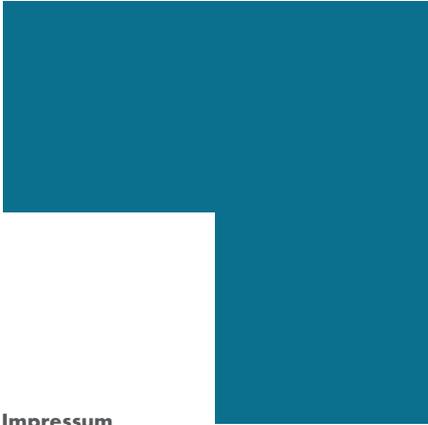
Profesionalidad en la manera de abordar las cuestiones de género

- Plena consciencia del rol asignado a su sexo, su propio doing gender
- Uso consciente del lenguaje y de los conocimientos en materia de comportamiento de comunicación específico de cada uno de los sexos
- Conocimientos de género y competencias de género con respecto a los contenidos de los programas de formación

De ser necesario, los mandantes brindan a los/las animadores(as) la posibilidad de adquirir dichas competencias o designan expertos(as) a los/las que los animadores(as) podrán recurrir para cuestiones de género.

Composición del equipo de animadores(as)

- En general, velar por una proporción equilibrada entre mujeres y hombres en su seno
- Si posible, constituir equipos mixtos
- Tematizar la función de ejemplo de los animadores(as).



Impressum

Editor:

Agencia Suiza para el Desarrollo
y la Cooperación (COSUDE)
Ministerio Suizo de Asuntos
Exteriores (DFAE)
3003 Berna
www.deza.admin.ch

Pedidos:

COSUDE Centro de distribución
Teléfono 031 322 44 12
Fax 031 324 13 48
info@deza.admin.ch
*Disponible en español, alemán,
francés, inglés*

Coordinación:

División Gobernabilidad/
Unidad de Género

Redacción:

Marie-Louise Barben, Bern
Elisabeth Ryter, Bern

Concepción gráfica:

Naceur Ben M'Barek
nbm grafikdesign, Berna

© COSUDE 2005

