



## **Guía de buenas prácticas para la equidad de género en el INET**

### **Declaración de principios en materia de equidad de género:**

La dirección ejecutiva del Instituto Nacional de Educación Tecnológica, así como las áreas programáticas, sus trabajadores y trabajadoras que componen al Instituto, conscientes de que la igualdad es un derecho constitucional proclamado en los Art. 37 (Capítulo II) y 23 (Capítulo IV) de la Constitución Argentina, y de conformidad con lo establecido en el Art. 11 de la Ley de Educación Nacional N° 26.206 para la igualdad efectiva de género, manifiestan su compromiso con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se comprometen a promoverlo, defenderlo y a remover los obstáculos que impidan su consecución en plenitud.

En virtud de ello, el INET ha decidido conformar la Comisión de Género, que tiene por objetivo promover acciones, programas y políticas destinadas a incorporar la perspectiva de género en todas las áreas programáticas del INET.

### **La perspectiva de género como herramienta política.**

La perspectiva de género permite poner en evidencia la desigual valoración de lo femenino y lo masculino, así como la desigual distribución del poder entre varones y mujeres, a fin de explicar las desigualdades establecidas socialmente. A partir de la identificación de estas desigualdades, propone transformar las relaciones entre los géneros con el propósito de remediar los daños, riesgos y desventajas, formulando programas y/o estrategias específicas: el diseño y ejecución de estudios, las evaluaciones de problemáticas locales y sectoriales, la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos en sectores y/o temas específicos (por ejemplo, educación, salud, etc.).

### **El origen y significado del concepto de “género”.**

Se entiende por “género” a todas las construcciones socio culturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los status de las mujeres y de los hombres en una sociedad (UNESCO, 2014).

El concepto de “mainstreaming de género” aparece por primera vez en los textos internacionales surgidos en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing (1995). Posteriormente, la Unión Europea lo adopta (Tratado de Amsterdam 1997, Agenda Social Europea, 2001) y se va convirtiendo en un compromiso central de la agenda de los principales tratados internacionales en relación a los temas de las mujeres.

La noción de mainstream refiere a la “corriente principal” sobre un conjunto de ideas, actividades o actitudes propias de una cosa. Se traduce como la “tendencia predominante en la opinión de todos y todas con respecto a algo, y en este caso, respecto a la equidad de género” (Unidad Técnica Proyecto Calíope, 2007). En otras palabras, el “mainstream” o la “perspectiva de género” tiene el objetivo de recolectar e introducir un conjunto de demandas y necesidades consensuadas, tanto de varones y mujeres para alcanzar la equidad de género. Por su parte, la equidad de género se define como el trato equivalente en relación a los derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades (UNESCO, 2014).

Se intenta, de esta manera, que las políticas públicas incorporen la perspectiva de género desde el origen (diagnóstico, diseño, aplicación y evaluación) para lograr avanzar hacia la equidad de género en todas sus dimensiones (laboral, económica, cultural, individual, etc.).

## **Guía de buenas prácticas para la Equidad de género<sup>1</sup>**

### *1) ¿Qué es una guía de buenas prácticas?*

Es un conjunto de actuaciones o prácticas de las que extraer aprendizajes o experiencias positivas transferibles a otros entornos similares. En el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, las buenas prácticas son aquellas que introducen con éxito la perspectiva de género en las políticas de recursos humanos y en las políticas públicas, logrando reducir las brechas de género y las desigualdades entre hombres y mujeres, perpetuando sus resultados en el tiempo.

### *2) ¿Por qué se elabora esta Guía?*

Dado el contexto actual de la ETP donde todavía hay importantes mejoras por realizar en materia de equidad de género, y en virtud del cumplimiento de lo que dispone la Ley de Educación Nacional N° 26.206 en su Art. 11<sup>2</sup>, y la Ley de Educación Técnica N° 26.058 en su Art. 40<sup>3</sup>, se ofrece ésta guía a fin de que sirva de orientación en el trabajo cotidiano de cada uno/a para que todos/as incorporen en sus tareas la mirada de género en cada una de sus actividades.

*Esta guía tiene como objetivo servir de ayuda a todo el personal del INET para que pueda incorporar de manera sencilla, ágil y concreta algunos de las ideas, acciones y recomendaciones básicas relacionadas a la perspectiva de género.*

---

<sup>1</sup> Basado en la “Guía de buenas prácticas de Igualdad entre hombres y mujeres” del Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e igualdad” de España.

<sup>2</sup> Ley de Educación Nacional N° 26.206, Cap. 2, Art 11, f): “asegurar condiciones de igualdad, respetando las diferencias entre las personas sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo, así como promover en todos los niveles educativos y modalidades la comprensión del concepto de eliminación de todas las formas de discriminación”.

<sup>3</sup> Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058, Art 40: “(...) convoca a implementar acciones específicas para “promover la incorporación de mujeres en la educación técnico profesional en sus distintas modalidades, impulsando campañas de comunicación, financiando adecuaciones edilicias y regulando las adaptaciones curriculares correspondientes, y toda acción que se considere necesaria para la expansión de las oportunidades educativas de las mujeres en relación con la educación técnico profesional”.

### 3) ¿A quién va dirigida esta Guía?

Esta Guía se dirige a todo el personal que trabaja en el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), así como también a los/as referentes de las jurisdicciones vinculados al INET, y otros actores vinculados a la ETP.

### Líneas de acción para implementar la perspectiva de género

En términos generales, la recomendación básica para todos/as los/as trabajadores/as que se propongan incorporar la mirada de género es comenzar por realizar un **diagnóstico** personal y/o del equipo de trabajo, sobre las tareas que cada uno/a realiza. En relación a los equipos, también resulta importante contemplar cómo están conformados los mismos, y la participación de sus miembros en la toma de decisiones. A su vez, se torna necesario reflexionar sobre la inclusión o no de temas vinculados al género en el diseño de un plan o programa, la planificación de las metas, la difusión de información, las imágenes que se utilizan, los indicadores que se toman para evaluar resultados, la elaboración de materiales de capacitación, la convocatoria a cursos y seminarios, etc.

A partir de este diagnóstico, es posible comenzar a plantearse medidas que se podrían implementar para modificar y mejorar esta situación.

Las recomendaciones que aquí se presentan son una serie de **medidas** para poner en práctica desde su puesto de trabajo. Esto no significa que sean las únicas ni las más importantes, solo se ofrecen algunas cuestiones básicas a tener en cuenta:

- En el diseño de acciones, programas, **planes de mejora** o similar:
  - Identificar cuál es la población destinataria del programa, considerar metas y objetivos en función de dicho diagnóstico. Evaluar los planes institucionales en función de las matrículas, tanto de alumnos/as como de docentes y equipos directivos, ya sea para temas de infraestructura, equipamiento, como para temas de capacitación. Por ejemplo: si se está evaluando un plan de capacitación, asegurarse de que dicho plan contemple convocar tanto a docentes varones y mujeres como a estudiantes.
  - Asegurarse que en todo plan de mejora que tenga como objetivo mejorar la equidad de género, cuente con un sistema de indicadores que permita medir el impacto de la acción realizada.
  - Fomentar planes de mejora de la línea de acción G, que propone la incorporación de estrategias para la promoción de la igualdad de género.
  
- En el diseño, revisión, evaluación de **perfiles profesionales** y sus homologaciones:
  - Analizar los contenidos curriculares que puedan reproducir estereotipos de género y los usos del lenguaje en los que se expresan, dando cuenta a su vez, de la implementación de la Ley de Educación Sexual Integral N° 26.150. En conformidad con lo establecido en el Art. 11 de la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485, el Ministerio de Educación de la

Nación se compromete a promover la revisión y actualización de los libros de texto y materiales didácticos con la finalidad de eliminar los estereotipos de género y los criterios discriminatorios, fomentando la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y varones.

- Advertir y eliminar desde el diseño de los perfiles profesionales los posibles sesgos o estereotipos de género.
- En relación a los proyectos impulsados por **“Crédito fiscal”**:
  - Promover la participación de organizaciones del ámbito productivo donde trabaje un número importante de mujeres (50% de la plantilla).
  - Ofrecer ayuda técnica para la capacitación sobre equidad de género (derechos, valores, metodologías de medición de impacto para medir brechas de género, usos del tiempo, segregación horizontal y vertical) para el personal de las organizaciones del ámbito productivo, relacionados con el INET.
- En relación a la **difusión y comunicación** de cualquier material institucional:
  - Advertir sobre el uso de imágenes “estereotipadas” que se utilicen en cualquier publicación o difusión que se realice: procurar expresiones gráficas que reflejen situaciones de igualdad. Por ejemplo: que aparezca siempre una variedad de varones y mujeres en situaciones de igualdad, evitando imágenes de hombres realizando tareas principales y mujeres en tareas secundarias.
  - Ser cuidadosos/as con el lenguaje escrito que se utiliza a la hora de difundir cualquier información institucional. Se recomienda utilizar un lenguaje neutral toda vez que sea posible, sin que esto implique modificaciones del lenguaje tradicional<sup>4</sup>. También puede adoptarse este tipo de leyendas aclaratorias:

*El uso de un lenguaje que no discrimine por género es una de las preocupaciones de las autoras. Sin embargo, dado que no hay acuerdo sobre la manera de hacerlo en castellano y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar el femenino y masculino en simultáneo para visibilizar la existencia de ambos géneros, se ha optado por emplear el genérico tradicional masculino. Las autoras entienden que todas las menciones en genérico representan siempre a hombres y mujeres, salvo cuando se especifique lo contrario.*
- En cuanto a la **formación/capacitación** (docentes, directivos/as, estudiantes):
  - Fomentar la participación de mujeres en los cursos, especialmente en los ámbitos más “masculinizados”, en todos los niveles de la ETP.
  - Incentivar la contratación de mujeres para los cursos que se dicten. Ofrecer espacios de jerarquía y calidad para mujeres docentes en ámbitos masculinizados.
  - Ofrecer contenido actualizado, innovador y específico para cada nivel (secundario, FP y Superior) sobre equidad de género: valores, derechos, metodologías innovadoras, etc.
  - Proponer instancias de reflexión sobre perspectiva de género al interior de las escuelas.

---

<sup>4</sup> Recomendado: Las estudiantes y los estudiantes; La jefatura; La dirección; El personal administrativo.  
No recomendado: Los estudiantes; Los jefes; Los directores; Los empleados administrativos.

- En cuanto a la **recolección, sistematización y difusión de datos**:
  - Incorporar siempre, para cualquier instrumento de recolección de datos que se vaya a utilizar, el campo “varón” - “mujer” - “otros géneros” para que quede registrado el dato y poder realizar estadísticas.
  - Presentar toda la información disponible, discriminada por género para visibilizar magnitudes, diferencias, metas y objetivos.

*Es tarea de todos y todas las trabajadoras del INET denunciar situaciones discriminatorias. Todas las trabajadoras y los trabajadores deben poner en conocimiento de las autoridades o miembros de la Comisión de Género aquellas conductas que pudieran ser discriminatorias, contrarias al principio de igualdad de género, impliquen acoso sexual o acoso por razón de género o inciten a la violencia contra las mujeres. Las autoridades del INET actuarán de acuerdo con sus respectivas competencias.*

## Algunas Nociones básicas

<b>Sexo biológico</b>	Hace referencia a aspectos físicos objetivamente mensurables (cromosomas, pene, vagina, hormonas, etc.).
<b>Género</b>	Es una construcción social y cultural binaria, comúnmente asociada al sexo biológico. Es lo que la sociedad espera de varones y mujeres.
<b>Identidad de Género</b>	Es la vivencia del género tal como cada persona la siente, por lo que puede corresponder o no con el sexo con el que nació.
<b>Expresión de Género</b>	Se vincula con cómo mostramos nuestro género al mundo, a través de nuestro nombre, cómo nos vestimos, nos comportamos, interactuamos, etc.
<b>Orientación Sexual</b>	Es la atracción física, emocional, erótica y afectiva que sentimos hacia otra persona.

Fuente: Fundación Huésped

Hasta aquí, indicamos algunas líneas de acción a tener en cuenta para intentar mejorar las desigualdades de género que todavía perduran. Consideramos que es tarea de todos/as y de cada uno/a poder generar situaciones de equidad dentro y fuera de la institución en la que trabajamos, puesto que entendemos que la valorización y promoción de la equidad de género requiere tanto de la formulación de políticas públicas como del compromiso permanente de las personas y comunidades con dichas políticas.

Esperamos contar con sus ideas, sugerencias y aportes para poder ampliar esta guía de buenas prácticas, entre todos y todas los/as trabajadores del INET.

Cualquier comentario, pregunta o sugerencia pueden realizarlo en esta casilla de correo: [generoinet@gmail.com](mailto:generoinet@gmail.com)

Comisión de Género – INET.

## Bibliografía

Unidad Técnica Proyecto Calíope. (2007). *Protocolo de Implantación de Mainstreaming de género*. España: Agrupación de Desarrollo Proyecto Calíope. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en:

<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/10123/documento.pdf>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (S/d). *Guía de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres*. España. Disponible en:

<https://www.msssi.gob.es/novedades/docs/GuiaBBPPIgualdad.pdf>

Naciones Unidas. (1996). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing*. Nueva York. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)*. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Ley de Educación Nacional N° 26.206

Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058

Ley de Educación Sexual Integral N° 26.150

Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485

UNESCO. (2014). *Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo. Guía de implementación*. Francia. Disponible en:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002323/232374s.pdf>