

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



MEMORIA LABORAL

P.E.T.A.E.N.G.

**FORTALECIMIENTO DE EQUIDAD LABORAL A
PARTIR DEL ENFOQUE DE MASCULINIDADES:
ESCUELA TÉCNICA MUNICIPAL DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA PAZ**

Para obtener el Título de Licenciatura

POR: MARIA ANGELICA MAMANI CACHACA
TUTOR: LIC. SUSANA ARAMAYO SALINAS

La Paz – Bolivia
Junio, 2021

DEDICATORIA:

La presente memoria laboral está dedicada a cada una de las grandes mujeres, que fueron parte de la ETM, con su perseverancia y decisión, cambiaron su historia y fueron las protagonistas de este trabajo. A los hombres que decidieron dar un paso en conocer y vivir sus masculinidades y hacer de este mundo un lugar mejor.

A la Escuela Técnica Municipal por la labor que cumple con la juventud.

A mi familia por cederme su tiempo para alcanzar mis objetivos.

A mis hijas y sobrinas por su confianza y apoyo moral.

AGRADECIMIENTOS:

Principalmente a mi gran amigo, compañero y mentor Iván Marcelo, por su apoyo, colaboración y confianza. Espero compartir nuevas e inolvidables experiencias académicas en la vida, te amo hasta la eternidad.

A Sonia, mi querida hermana por ser el pilar de mi vida y por su entero apoyo.

A cada uno de mis hermanos por su confianza e impulso para cumplir mis objetivos.

A mi hija Abigail y sobrina Adriana por enseñarme diferentes maneras de ver y disfrutar de la vida, por ser mi motivación de superación constante.

A Gustavo Ríos por su amistad y apoyo, por darme la oportunidad y permitirme ser parte de la maravillosa experiencia de la ETM.

A CISTAC Cuerpo y Ciudadanía por guiarme y ayudar a construir mi causa de vida, la búsqueda incansable de la equidad de género entre mujeres y hombres.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I MARCO INSTITUCIONAL	4
1.1.Descripción de la Institución	4
1.1.1. Misión y Visión institucional.....	5
1.1.2. Características Generales de la institución.....	5
1.1.3. Secretaría Municipal de Desarrollo Económico (SMDE)	6
1.1.4. Dirección de Competitividad y Emprendimiento DCE	8
1.1.5. Plataforma en Empleabilidad	10
1.2. Identificación del problema	16
CAPÍTULO II DESARROLLO LABORAL	22
2.1. Objetivos de la intervención laboral	22
2.2. Descripción de las funciones y tareas.....	22
2.2.1. Punto Focal de Género.....	23
2.2.2. Facilitadora en habilidades blandas.....	38
2.2.3. Responsable de inserción laboral.....	55
2.2.4. Seguimiento y monitoreo de procesos de capacitación.....	61
2.2.5. Área de apoyo Psicológico personalizado a beneficiarios.....	68
2.3. Resultados alcanzados.....	75
2.4. Lecciones aprendidas y buenas prácticas.....	80
CAPÍTULO III DESEMPEÑO LABORAL	85
3.1. Aprendizaje laboral.....	85
3.2. Logros profesionales	87
3.3. Límites y dificultades	89
CAPÍTULO IV DESCRIPCION DE LA PROYECCION PROFESIONAL.....	91
4.1. Planeamientos de futuro desafíos a nivel personal.....	91
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	92
ANEXOS	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.....	6
Figura N° 2.....	7
Figura N° 3.....	9
Figura N° 4.....	10
Figura N° 5.....	13
Figura N° 6.....	14
Figura N° 7.....	23
Figura N° 8.....	34
Figura N° 9.....	63
Figura N° 10.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1.....	4
TABLA N° 2.....	30
TABLA N° 3.....	40
TABLA N° 4.....	45
TABLA N° 5.....	46
TABLA N° 6.....	49
TABLA N° 7.....	51
TABLA N° 8.....	52
TABLA N° 9.....	53
TABLA N° 10.....	55
TABLA N° 11.....	71
TABLA N° 12.....	72
TABLA N° 13.....	73
TABLA N° 14.....	84

Siglas y Acrónimos

GAMLP:	Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
SMDE:	Secretaría Municipal de Desarrollo Económico.
DCE:	Dirección de Competitividad y Emprendimiento.
ETM:	Escuela Técnica Municipal.
CJE:	Centro de Jóvenes y Empleo
CMPN	Concurso Mi Primer Negocio
CISTAC	Centro de Investigación Social Tecnología Apropriada y Capacitación
COSUDE	Cooperación Suiza para el Desarrollo
TIC's	Tecnologías de la información y la Comunicación.
CPMGA	Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza
FTP	Formación Técnica Profesional
SPM	Solo Para Machos

RESUMEN

Como consecuencia de las problemáticas socioeconómicas que golpea a hombres y mujeres jóvenes en el municipio de La Paz, se viene implementando proyectos de empoderamiento económico como lo es la Escuela Técnica Municipal ETM, que brinda cursos de capacitación técnica con inserción laboral. La incursión de las mujeres en áreas de mecánica industrial y electromecánica acrecentada cada vez más, tanto en el estudio como en campo laboral, generando cierto rechazo por parte de los hombres, que a partir de sus estereotipos de género con actitudes machistas y conductas de discriminación, consideran que esos espacios no son para las mujeres.

Como respuesta a esta problemática se transformó el módulo de habilidades blandas en un espacio de reflexión y análisis que permite desmontar los estereotipos de género y trabajar la categoría de autocuidado dentro de los contenidos de seguridad industrial para generar actitudes de prevención. De esta manera se implementó un proceso de fortalecimiento de la equidad laboral a partir del enfoque de masculinidades como parte de una propuesta de solución eficaz para mejorar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Palabras claves: Masculinidades, enfoque de género, habilidades blandas, estereotipos de género.

RESUME

As a result of the socioeconomic problems that affect young men and women in the municipality of La Paz, economic empowerment projects are being implemented, such as the ETM Municipal Technical School, which provides technical training courses with job placement. The incursion of women in areas of industrial mechanics and electromechanics increases more and more, both in the study and in the labor field, generating a certain rejection on the part of men, who based on their gender stereotypes with macho attitudes and discriminatory behaviors , they consider that these spaces are not for women

In response to this problem, the soft skills module was transformed into a space for reflection and analysis that allows dismantling gender stereotypes and working on the category of self-care within the contents of industrial safety to generate prevention attitudes. In this way, a process of strengthening labor equity was implemented based on the masculinities approach as part of an effective solution proposal to improve equal opportunities for women and men.

Keywords: Masculinities, gender approach, soft skills, gender stereotypes.

INTRODUCCIÓN

La presente memoria laboral surge por la inquietud de desarrollar una propuesta de fortalecimiento de la equidad laboral a partir del enfoque de masculinidades en las capacitaciones de la “Escuela Técnica Municipal” (ETM) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

En ese marco, se debe mencionar que la “Dirección de Competitividad y Emprendimiento” (DCE), con el apoyo de la fundación “Suiza de Cooperación para el Desarrollo” (COSUDE), fortaleció la plataforma en empleabilidad que tiene el propósito de promover la capacitación técnica integral mediante la ETM, con la finalidad de fortalecer la empleabilidad para los jóvenes económicamente vulnerables a través de ofertas de capacitación que se ajustan a las necesidades de los sectores productivos, y del ofrecimiento de periodo de prácticas en empresas, así como de servicios articulados de apoyo a la inserción laboral y el emprendimiento (Red de empleo 2021, p 54).

Para la ejecución del proyecto de la ETM se implementaron ambientes educativos e equipamiento necesario para los talleres de capacitación, el proceso de capacitación se realiza en tres fases; la primera fase corresponde a “Capacitación en Habilidades Blandas” las cuales están inmersas en el desarrollo interpersonal para facilitar el actuar de los individuos en contextos específicos (Valeriano 2019 p 5). La segunda fase refiere a la “Capacitación Técnica” donde se realiza el proceso de formación en áreas de Mecánica industrial, electromecánica y electricidad, áreas tradicionalmente masculinas, finalmente la fase de “Inserción Laboral” para que los beneficiarios apliquen y mejoren lo aprendido.

En los últimos años se tuvo mayor participación de mujeres, quienes en los talleres reflexivos mencionan sentir acoso por actitudes prejuiciosas, de sobreprotección y discriminación por parte de sus compañeros en la ETM y más aún por sus compañeros de trabajo en la fase de prácticas.

Esto se debe a que los hombres llegan a las capacitaciones con estereotipos de género y crean un rechazo hacia la incorporación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinas que representa un obstáculo para el desempeño exitoso de las funciones masculinas asignadas socialmente (Tena, 2007).

Por lo expuesto se vio necesario generar una propuesta que fortalezca la equidad laboral mediante la implementación del enfoque de masculinidades que permite desmontar los estereotipos de género a través de procesos de reflexión.

En el primer capítulo se realiza la descripción institucional del “Gobierno Autónomo Municipal de La Paz” en la cual se realizó la memoria laboral, haciendo énfasis en la plataforma en empleabilidad que viene a ser el paraguas de toda el área de capacitación técnica que tiene a la “Escuela Técnica Municipal” como uno de los proyectos reconocidos por el trabajo en enfoque de género y masculinidades.

Asimismo, se describe la problemática identificada como el desarrollo de estereotipos de género machistas que generan actitudes de rechazo y barreras para el ingreso de mujeres a áreas laborales tradicionalmente masculinas como ser mecánica industrial y electromecánica.

El segundo capítulo relata el desarrollo laboral ejecutado, teniendo como objetivo principal el promover la equidad de género a partir del enfoque de masculinidades en las capacitaciones de la “Escuela Técnica Municipal” del GAMLP para una mejor formación laboral.

También se realiza la descripción de las funciones y tareas ejecutadas para el logro de dicho objetivo como ser la implementación del enfoque de masculinidades en los procesos de capacitación en habilidades blandas en los cursos de la ETM. Además de los resultados alcanzados donde se puede observar la importancia de incorporar el enfoque de

masculinidades en los procesos de capacitación en habilidades blandas, como factor determinante para desmontar los estereotipos de género y fortalecer la equidad laboral y las lecciones aprendidas que se tuvieron en la ejecución de las acciones realizadas.

En el tercer capítulo se presenta el desempeño laboral a partir de los aprendizajes laborales que se tuvieron al implementar las acciones así como los logros profesionales y las dificultades y limitaciones que se tuvieron en el trabajo.

El cuarto y último capítulo describe la proyección profesional en la cual se realizan los planteamientos futuros y desafíos que se tienen a nivel profesional a partir del trabajo realizado.

CAPÍTULO I MARCO INSTITUCIONAL

1.1. Descripción de la institución

La presente memoria laboral, presenta el trabajo que se realizó durante 7 años en la “Escuela Técnica Municipal” (ETM) de él “Gobierno Autónomo Municipal de La Paz”, también conocido por sus siglas GMLP, en la cual se aportó en el trabajo de fortalecimiento de la equidad laboral, desmontando estereotipos de género a partir de la implementación del enfoque de masculinidades, en las capacitaciones de los cursos de mecánica industrial y electromecánica, áreas tradicionalmente masculinas, donde mujeres jóvenes se incorporaron para contar con un oficio. (Red empleo 2021 p 52)

Tabla N° 1

Datos Referenciales de la Institución

Departamento	La Paz
Provincia	Murillo
Municipio	La Paz
Máxima Autoridad Ejecutiva	Alcalde Municipal Dr. Luis Revilla
Máxima Autoridad de Área	Secretaria Municipal de Desarrollo Económico SMDE Lic. Sergio Raul Siles Sanchez
Unidad Ejecutora	Dirección de Competitividad y Emprendimiento
Proyecto	Escuela Técnica Municipal – ETM
Dirección administrativa	Calle Mercado entre Yanacocha y Socabaya N° 1435
Dirección espacios de capacitación de la ETM	Zona Alto Tacagua primera sección calle Kiswarani (casa comunal) Mecánica Industrial Zona Alto Pasankeri Sur calle Aroma (Casa Comunal - Sector Antenas) Electromecánica
Gestión	2021

Fuente: Elaboración propia

1.1.1. Misión y visión institucional

La misión que persigue el GAMLP es la siguiente:

Mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio de La Paz, generando y ejecutando políticas de desarrollo integral en corresponsabilidad con su comunidad, administrando su territorio y prestando servicios con transparencia, equidad, calidad y calidez; con servidores públicos municipales motivados, comprometidos y con solvencia técnica. (Manual de Organización de Funciones, 2020, 2)

La visión que se ha instaurado en el GAMLP es la siguiente.

El Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, es una entidad vanguardista, moderna y competitiva, referente a nivel nacional e internacional en la prestación de servicios públicos, que mejoran la calidad de vida y promueve el desarrollo integral de sus habitantes y su entorno; reconociendo, respetando y gestionando su diversidad e interculturalidad; con talento humano solidario, motivado, comprometido y competente, que forma parte de una institucionalidad fortalecida, con práctica democrática y participativa, y que ejerce plenamente su autonomía. (Manual de Organización de Funciones, 2020, 2).

1.1.2. Características generales de la institución

El GAMLP se compone del poder ejecutivo, representado por el alcalde y su equipo, además del concejo municipal, quienes trabajan en coordinación con 9 sub alcaldías y 14 secretarías municipales, las cuales cumplen el rol de dirigir actividades y controlar la gestión municipal, entre ellas la “Secretaría Municipal de Desarrollo Económico” (SMDE) de la cual es parte la escuela técnica municipal donde se desarrolló el trabajo.



Figura N°1. Ubicación de la Escuela Técnica Municipal en el Organigrama de la SMDE

Fuente: Elaboración propia

1.1.3. Secretaría Municipal de Desarrollo Económico (SMDE)

La SMDE del GAMLP tiene la función principal de “promover el desarrollo económico local, integral y sostenible, aplicando estrategias de concertación entre los sectores público, privado y académico que impulsen el crecimiento de las vocaciones económico productivas de los distritos urbanos y rurales y las inversiones en el municipio, así como incentivar, viabilizar y facilitar la actividad y el desempeño de los actores económicos, a través de normativa y procesos de control integral que optimicen la acción de las actividades económicas” (Manual de organización y funciones, GAMLP p. 282).

Entre sus funciones y atribuciones específicas se encuentra la de impulsar alianzas con el sector privado y con el académico para mejorar el clima de las inversiones y promover un entorno favorable para el emprendimiento, de forma que generen fuentes de empleo sostenibles y una mejora de la productividad y competitividad.

Para el desarrollo de sus políticas, la SMDE ha establecido una amplia red de alianzas con ministerios del Estado Plurinacional de Bolivia, cámaras departamentales, empresas públicas y privadas, sector académico, gremiales, organizaciones de la sociedad civil, federaciones de empresarios privados y microempresarios, entre otras organizaciones.

En ese marco se contó con el plan estratégico municipal 2016-2020 que incluye el programa “Capacitación y Formación en Procesos Productivos” que tiene por objetivo fortalecer la actividad económica del municipio, mejorando las condiciones de productividad con mano de obra técnica, calificada y certificada. A nivel operativo, la dirección de competitividad y emprendimiento (DCE) es la encargada de implementar el programa mediante la ejecución de diversos proyectos. (Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, 2020, p 251)



Figura N°2. Estructura SMDE

Fuente: Experiencia de la dirección de competitividad y emprendimiento, 2021, p 39

1.1.4. Dirección de Competitividad y Emprendimiento DCE

La DCE tiene el objetivo de “articular y fortalecer las acciones que desarrollan actores públicos, privados y académicos del municipio que están orientadas al establecimiento y mejora del entorno favorable para emprendedores y empresarios que complementen ámbitos como la innovación, la mejora de productividad y competitividad que impacten en la generación de empleo e ingresos”.

La DCE tiene dos unidades a su cargo la unidad de emprendedurismo e innovación (UEI) y la unidad de fortalecimiento productivo (UFP). Asimismo, al interior de la DCE se replanteo el estilo de trabajo que hasta ese entonces estaba enfocado en programas con independencia de operaciones y poco vinculados entre sí, pasando al trabajo por plataformas y la agencia de desarrollo económico local (ADEL), este concepto de integración de servicios en plataformas implicó el replanteo de muchos servicios para poder articularse entre sí y tener un modelo lógico, integral y eficiente, este proceso llevo un par de años en consolidarse cambiando no solamente estructuras y procesos sino también esquemas de trabajo afianzados por años.

La DCE trabaja a través de cinco plataformas:

- ✓ Plataforma en empleabilidad,
- ✓ Creación de empresas,
- ✓ Aceleración de Empresas,
- ✓ Innovación
- ✓ Agencia de Desarrollo Local (ADEL).

Cada plataforma tiene sus especialidades y propios enfoques. Sin embargo, trabajan juntas y se relacionan según las necesidades.



Figura N°3. Modelo de trabajo resumido de la dirección de competitividad y emprendimiento 2021

Fuente: Experiencia de la dirección de competitividad y emprendimiento, 2021, p 20

La DCE creó la plataforma en empleabilidad, que tiene el propósito de promover la capacitación técnica integral, articulando la demanda del mercado laboral con la oferta formativa, para apoyar la productividad empresarial del municipio mediante la inserción laboral de personas técnicamente capacitadas.

1.1.5. Plataforma en empleabilidad

La plataforma en empleabilidad se convierte en el paraguas de toda el área de capacitación técnica, con el propósito de brindar herramientas bajo un enfoque de equidad de género para contribuir a la generación de emprendimientos y empleos, la cual contempla tres ejes:

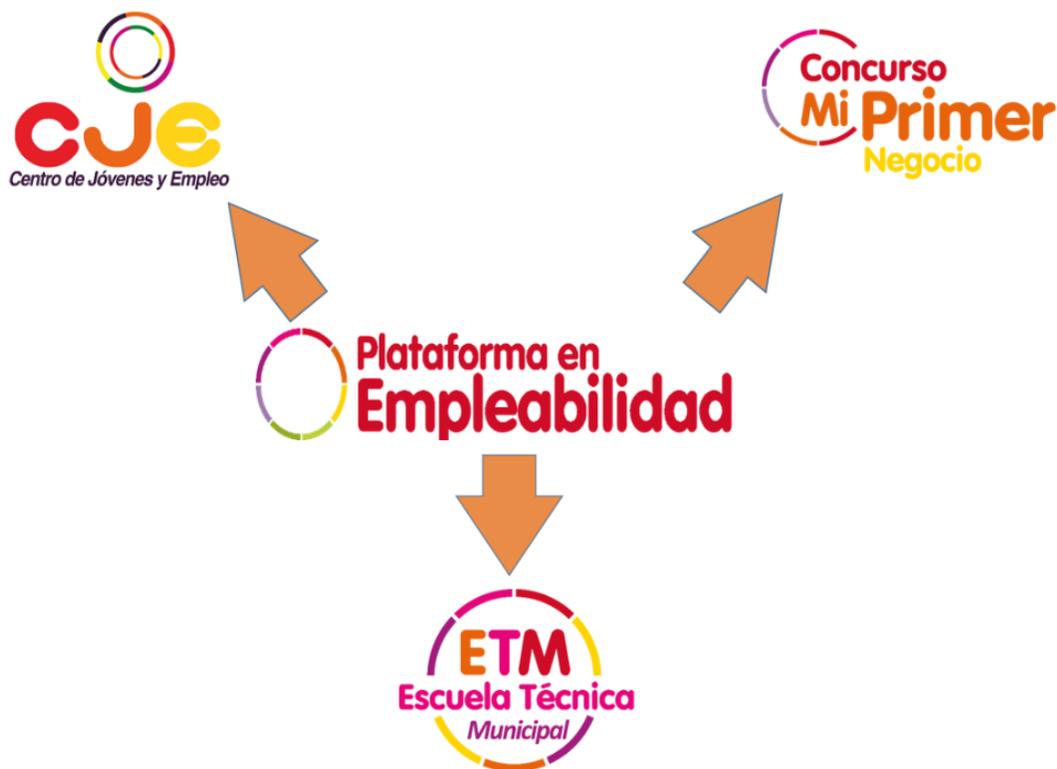


Figura N°4. Estructura y Proyectos de la Plataforma de Empleabilidad

Fuente: Elaboración Propia

Centro de jóvenes y empleo (CJE)

El CJE es un centro que ofrece servicios gratuitos e información, dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad y habilidades blandas para la vida de jóvenes del municipio paceño, servicios que se han adaptado y ajustando con el tiempo.

Durante el último quinquenio se fueron afinando los servicios y generando nuevos servicios, respondiendo a la dinámica cambiante del contexto local juvenil, en la actualidad se tienen los siguientes servicios:

- Orientación vocacional, procesos de autoconocimiento, test vocacionales, gestión de centros de formación, plan de vida, evento del GX, evento del DEXE, tour de formación
- Empleabilidad, proyecto ocupacional, perfil laboral (entrevistas, hojas de vida, etc.), búsqueda activa de trabajo, gestión de empleadores, bolsa de trabajo, evento del Festival del empleo y emprendimiento
- Transversales, liderazgo, género y masculinidades
- Inserción laboral
- Promoción e involucramiento de las actividades del CJE, Concursos de música y baile KPOP

El CJE se caracteriza por la constante revisión, renovación e innovación de cada servicio para poder actualizarlos a las nuevas demandas y preferencias de los jóvenes, con nuevas metodologías, uso de la tecnología y formas distintas para atraer la atención de los jóvenes.

Asimismo, el relacionamiento con el sector empresarial y educativo fue fundamental en la sostenibilidad y mejora de los servicios. Otro factor importante de mencionar es la gestión del voluntariado que apoya y trabaja en muchas actividades del CJE.

Concurso “Mi Primer Negocio” (CMPN)

El CMPN tiene por objeto generar y fomentar el desarrollo de una cultura emprendedora, identificando capacidades y actitudes personales en jóvenes del municipio de La Paz, poniendo a disposición herramientas necesarias para el desarrollo de emprendimientos.

El concurso está dirigido a estudiantes de 16 a 35 años de edad de unidades educativas e institutos técnicos del municipio de La Paz que cumplan un programa que les permita descubrir su vocación emprendedora.

Existen dos procesos principales en el CMPN, el de gestión de pasantes – voluntarios y el de generación de ideas de negocio o el concurso en sí, con el fin de generar una cultura emprendedora en jóvenes de unidades educativas e institutos técnicos a través de capacitaciones e incentivos.

Escuela Técnica Municipal (antes denominada Escuela Taller Municipal)

La ETM brinda procesos de capacitación con enfoque de demanda laboral con el objetivo de incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo o autoempleo, de mujeres y hombres jóvenes entre 17 a 35 años de edad, mediante el desarrollo de competencias laborales.

Ante la demanda de capacitaciones técnicas de jóvenes mayores a 24 años y la demanda de mano de obra calificada por parte del sector empresarial del municipio de La Paz, el año 2014 la DCE presentó a la “Cooperación Suiza en Bolivia” (COSUDE) el proyecto de implementación de la Escuela Técnica Municipal (ETM). Una vez aprobado el proyecto, COSUDE financió la instalación de tres talleres y un laboratorio de computación para capacitación técnica, dentro de este fortalecimiento COSUDE solicita expresamente la incorporación de un punto focal de género en la ETM, que se encargue de la incorporación del enfoque de género en las capacitaciones técnicas para disminuir las brechas de género en el área.



Figura N°5. Servicios de la Escuela Técnica Municipal

Fuente: Experiencia de la Dirección de Competitividad y Emprendimiento, 2021, p 57

El proyecto de capacitación beneficia a jóvenes entre 17 y 35 años, provenientes de familias de escasos recursos económicos, que abandonaron o no tuvieron la oportunidad de acceder a una carrera de pregrado, que residen en el área metropolitana de La Paz, es decir en el municipio de La Paz, El Alto, Viacha, Laja, Achocalla y Mecapaca,

Este rango de edad fue determinado para incluir a jóvenes próximos a entrar al mercado de trabajo y a personas adultas cuyo perfil aún resulta atractivo para las empresas con las cuales se realiza el diálogo para la inserción laboral.

El proyecto de la ETM tiene un diseño que permite realizar una formación integral que responde a las necesidades del sector productivo y en función a la demanda del mercado laboral.

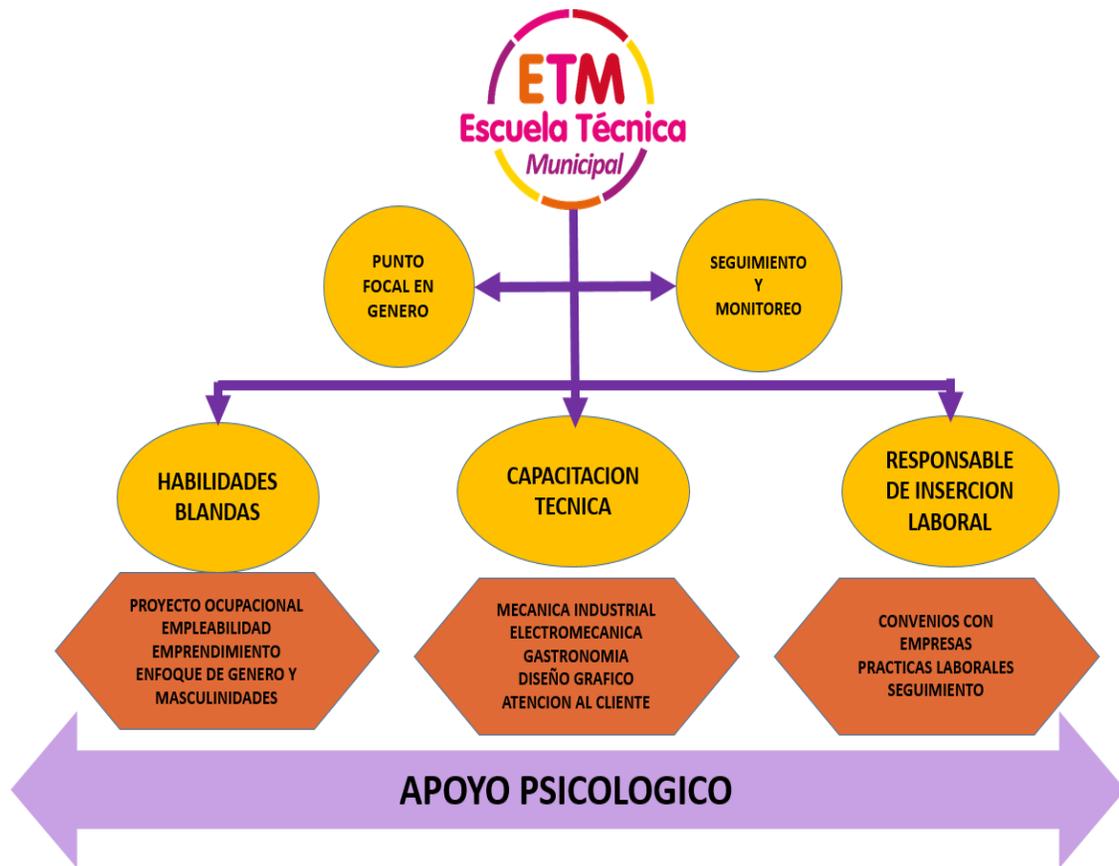


Figura N°6. Estructura organizacional de la ETM

Fuente: Elaboración propia

Las áreas de capacitación que tiene la ETM son: Gastronomía, atención al cliente y ventas, tecnologías de la información y comunicación – TIC’s, mecánica industrial (metalmecánica y soldadura) y electromecánica, estas dos últimas áreas tradicionalmente masculinas donde se cuenta con participación de mujeres y son fuente de la experiencia presentada.

Dentro de la capacitación de la ETM se tiene las siguientes fases:

- I. Capacitación en Habilidades Blandas – (comúnmente llamadas habilidades socioemocionales), Esta capacitación se realiza en un mes, y fortalece la capacidad de los y las beneficiarios (as) para relacionarse con el entorno, comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y confrontar situaciones adversas de forma constructiva. En este ámbito se capacita a los y las jóvenes en:
 - Proyecto ocupacional
 - Empleabilidad
 - Emprendimiento
 - Enfoque de género

- II. Fase de capacitación técnica específica: Se realiza en 4 meses con todo el equipamiento y materiales necesarios para el proceso de formación, que es financiado por el GAMLP, sin ningún costo para los participantes.

- III. Fase de Práctica Laboral: Esta fase comprende un periodo de 3 meses de práctica laboral en empresas privadas del área, para que los beneficiarios apliquen y mejoren lo aprendido, con un apoyo económico mensual otorgado por los empresarios, correspondiente al 50% del salario mínimo nacional.

Debido al trabajo realizado en este tiempo la ETM ha tenido una evolución positiva, habiendo capacitado a la fecha a más de 1.124 jóvenes con un porcentaje de inserción laboral por encima del 78% con participación considerable de mujeres en las 4 últimas gestiones, y generó más de 51 iniciativas emprendedoras. Anualmente, la Escuela Técnica Municipal lanza convocatorias públicas invitando a la población joven del municipio y de la región metropolitana a participar en las capacitaciones técnicas gratuitas. (Informe ETM cierre de gestión 2020)

1.2. Identificación del problema

Como se mencionó anteriormente en una primera instancia al ser aprobado el proyecto de la ETM por la Cooperación Suiza en Bolivia (COSUDE) se incorporó un punto focal de género con el fin de implementar los contenidos de “enfoque de género” el cual permite comprender y analizar las relaciones de poder que generan desigualdad en la sociedad entre mujeres, entre hombres y entre hombres y mujeres, además de identificar las causas de estas diferencias y proponer crear cambios con el fin de lograr la equidad e igualdad de género (Amorós 1998, p 56).

De esa manera COSUDE brindó el apoyo técnico para el traspaso de contenidos y técnicas a ser utilizadas en las capacitaciones. Si bien en los primeros años se dio énfasis en estas capacitaciones, se pudo observar que aún se tenían resistencias en tocar la temática de enfoque de género por parte de hombres jóvenes beneficiarios e incluso desde el plantel docente de quienes no se contaba con el apoyo correspondiente. Existe una tendencia a ofrecer un discurso políticamente correcto, es decir, se manifiestan a favor de la equidad de género. Sin embargo, el análisis revela discursos y prácticas son opuestos a ésta y se observa un abierto rechazo. (Montes de Oca Alejandra, 2019).

A esto se suma que, durante los últimos años se generó la idea equivocada de que género es un tema exclusivo de mujeres, y por tratarse de que los cursos de la ETM, son los que tienen un alto porcentaje de participación masculina el tema de género se consideraba un tema de poco interés. Además, se generó la falsa idea de que las mujeres quitarían espacio laboral a los hombres por discriminación positiva y/o llenar cupos de género, lo que aumenta el rechazo de los hombres.

Asimismo, se genera la idea que, una de las razones por la que los hombres entran en crisis es la entrada de la mujer en el mercado laboral, ya que dejan de ser los únicos proveedores de las necesidades materiales de la familia, poniendo en cuestionamiento la identidad masculina que se ha construido a lo largo de la historia como padre/proveedor.

Se debe recordar que en el proceso de construcción de las identidades masculinas uno de los discursos con prácticas y referentes simbólicos que marcan gran parte de la trayectoria de la vida es "el trabajo", enfatizando el éxito laboral y profesional que como hombres deben alcanzar.

La identidad masculina es construida a partir de su función de sostén y protector del hogar y proveedor de los bienes que la familia necesita. La identidad masculina de la familia debe ser, según el imaginario colectivo, el varón. Él tiene socialmente asignada la función de financiar las necesidades de las personas que forman parte de su familia, a las cuales considera su patrimonio. (Jiménez 2007 p 163)

Los cambios económico–estructurales (intrínsecos al proceso de globalización económica) y el consecuente aumento de riesgo de pérdida de empleo, su pérdida real o su disminución, representan un obstáculo para el desempeño exitoso de las funciones masculinas asignadas socialmente. (Jiménez 2007 p 362).

Este cambio social, ocasiona que las identidades masculinas tomen nuevas resignificaciones. Simultáneamente, la identidad femenina se transforma, creando nuevos códigos y formas de relacionarse entre los géneros, debido al abaratamiento de la mano de obra y a la crisis económica, las mujeres se han insertado en la vida laboral, dispuestas a emplearse por bajos salarios para subsanar las necesidades más básicas de la familia. A este fenómeno se le conoce como feminización de la pobreza, de esta manera, los hombres han dejado de ser únicos proveedores de la familia, cambiando así la dinámica familiar y las jerarquías dentro de ella. (Jiménez 2007 p 103)

Las dinámicas estructurales de las relaciones sociales han sufrido cambios, los roles son cada vez más volátiles y las actividades cada vez más, son compartidas por los géneros. Sin embargo, romper paradigmas de diferenciación genérica es un proceso difícil, ya que algunas formas de conducta respecto de las normas culturales de comportamiento entre los sexos –establecidas e instauradas desde instituciones sociales– son difíciles de transformar. (Jiménez 2007 p 235). Esta ruptura de códigos genéricos de comportamiento

es lo que actualmente pone en crisis a los hombres y genera rechazo, así como resistirse a hablar de temas de género y empoderamiento de las mujeres, pues consideran que serán su competencia laboral.

Para Foucault, donde hay poder hay resistencia y va más allá del poder porque logra transformar su ejercicio en las prácticas mismas y en los sujetos, en sus formas de vida y en sus formas de comunidad. Los desafíos de la nueva sociedad deben ser respondidos luego de una crítica social a los contenidos que definen tal intervención al enfrentarse a las nuevas formas de configuración de lo social (Gómez 2003).

Nogués menciona que hay cuatro razones en especial por la que los hombres rechazan y se resisten al enfoque de género:

1. *Porque no lo entienden*: los hombres están alejados de este movimiento y sólo creen que es algo radicalizado por mujeres que odian a los varones.
2. *Creen que la cultura machista no les afecta*: al hablar del machismo, muchos se lo toman como ataque personal y no ven el panorama de cómo esta forma de ser afecta a todos.
3. *Les cuesta aceptar el cambio*: en pleno contexto de reivindicación de los derechos de las mujeres, hay hombres que todavía no ven las ventajas de género con las que nacieron.
4. *Porque está en su naturaleza contraatacar*: el sistema machista hace ver que lo masculino siempre es superior a lo femenino y percibe al enfoque de género como una amenaza ante la que se deben defender.

Es importante tener en cuenta que todas las personas, independientemente de nuestro género, orientación o identidad, somos susceptibles de replicar conductas machistas, por lo que cambiar toda una cultura implica trabajar de forma conjunta y corresponsable como sociedad. Puesto que el machismo y las desigualdades son transversales a los

espacios donde socializamos, ya que cualquier espacio de convivencia es susceptible de prácticas machistas, conscientes e inconscientes. (Laredo Rogelio 2021)

En consecuencia, estas actitudes machistas son a causa de los diversos estereotipos de género que conciben actitudes de prejuicio y discriminación hacia las mujeres que ingresan a áreas tradicionalmente masculinas como son los cursos de metalmecánica, electricidad y electromecánica, generando una barrera para las mujeres que incursionan en estas áreas.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza.

Al estereotipo de feminidad se asocian ciertas características y roles: maternidad, trabajo doméstico y cuidado de otras personas, el ser cariñosas, sensibles, débiles, sentimentales, intuitivas, buenas, dependientes, sumisas, adaptables. Por su parte, al estereotipo de masculinidad se asocian el rol de proveedor y el ser fuertes, competitivos, racionales, valientes, poco expresivos, dominantes, independientes, se naturalizan conductas violentas.

Este tipo de reacciones estereotipadas y cargadas de prejuicio y discriminación son las que se pueden observar cada año al inicio de los cursos de capacitación en áreas tradicionalmente masculinas en la ETM, así como en el proceso de prácticas laborales en las empresas. Estos estereotipos y actitudes sexistas hostiles tienen su origen en la creencia de que las mujeres son el sexo débil y, por lo tanto, deben de ser tratadas como tales; además, en diversas ocasiones, resulta frecuente acusar a las mujeres como las

responsables de recibir hostigamiento, acoso y asaltos sexuales, pues se les culpa de provocar estos comportamientos y de no defenderse. (Kilmartin, 2015, p. 97).

Estas actitudes machistas se generan a partir de los mandatos de masculinidad, para Rita Segato estos son mandatos de potencia, dominación y crueldad, que afectan a hombres y mujeres, pero se debe recalcar que la primera víctima de este mandato de masculinidad hegemónica son los propios hombres, puesto que a pesar de estar en situaciones más difíciles las mujeres tienen formas de vinculación, acompañamiento, solidaridad mucho más fácilmente que los hombres, a esto se suma que la masculinidad hegemónica tiene que ser probada todo el tiempo, tiene que probarse potente, probarse capaz de pasar algunos límites, para ser reconocido como miembro del grupo. (Rita Segato 2016)

En este marco, bajo los mandatos de masculinidad se originan actitudes de acoso el cual se entiende como cualquier manifestación de una conducta abusiva, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de un trabajador o trabajadora, las consecuencias físicas y psicológicas de la violencia sexista en los lugares de trabajo son enormes para quienes las sufren. (Larrauri, 1997, p.345).

En ese sentido, los mismo mandatos de masculinidad también exigen que el hombre muestre su virilidad, por un lado con actitudes de acoso y/o de conquistador, y por otro lado, al despreocuparse por su autocuidado, pues esta se considera una actitud femenina y muestra de debilidad, que es lo contrario de lo que el hombre “macho” debe mostrarse, despreocupado, valiente y osado despreocupado por su salud, la construcción tradicional del género masculino limita su percepción de lo necesario que es cuidarse.

Una de las argumentaciones habituales para considerar a todos los hombres opresores es que ellos, por el hecho de ser hombres, disfrutaban de ciertos privilegios. Si bien esto puede ser cierto, estos privilegios pueden conllevar consigo dolor, aislamiento y alienación. Los hombres podrían sufrir todo esto por la necesidad de suprimir sus emociones, necesidades,

empatía o compasión, ya que son consideradas inconsistentes con el poder de la masculinidad (Kaufman 1999).

Estudios como los de Keijzer revelan que ser hombre es un factor de riesgo para el alcoholismo, el tabaquismo e incluso el suicidio. Según este autor, esto puede estar relacionado con la dificultad masculina para enfrentar situaciones de derrota, de dolor, tristeza y soledad. Además, a esto se le agregaría la incapacidad para pedir ayuda, petición que supone debilidad y una situación de menor poder. En relación con esta alta tasa de mortalidad masculina, autores como Kruger, Fisher y Wright (2014) argumentan que un mayor empoderamiento de las mujeres conllevaría una menor tasa mortalidad masculina.

En síntesis, tras lo planteado en este capítulo se puede inferir que uno de las problemáticas esenciales que se tiene en los procesos de capacitación de la ETM son los estereotipos de género con el cual llegan hombres y mujeres beneficiarios que resultan en rechazo y resistencia a trabajar temáticas de género, estos estereotipos se convierten en actos de prejuicio, discriminación e incluso violencia hacia mujeres transformado en acoso laboral hacia mujeres que deciden ingresar en áreas de trabajo tradicionalmente masculinas, por lo que se implementó un proceso de fortalecimiento de la equidad laboral a partir del enfoque de masculinidades.

CAPÍTULO II DESARROLLO LABORAL

2.1. Objetivos de la intervención laboral

El objetivo es la expresión en términos de logro de la formulación del problema, por ello a continuación se presenta el objetivo general y objetivos específicos del presente trabajo.

Objetivo General

Promover la equidad de género a partir del enfoque de masculinidades en las capacitaciones de la Escuela Técnica Municipal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz para una mejor formación laboral.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar los conceptos que tienen los beneficiarios sobre la incorporación de mujeres a áreas laborales tradicionalmente masculinas.
- ✓ Brindar espacios de reflexión para promover cambios de actitudes sobre la incorporación de mujeres en áreas laborales tradicionalmente masculinas.
- ✓ Fortalecer en los beneficiarios(as) los conceptos de autocuidado y socio cuidado en el ámbito laboral a partir del enfoque de masculinidades.

2.2. Descripción de las funciones y tareas

Como una respuesta para evitar que el modelo de masculinidad hegemónica se perpetúe a partir de estereotipos de género, prejuicios, discriminación e incluso violencia hacia las mujeres que ingresan en áreas de trabajo tradicionalmente masculinas, se vio necesario incorporar en los procesos de capacitación y las prácticas laborales, el enfoque de

masculinidades dentro de la fase de capacitación en habilidades blandas, como una estrategia de fortalecimiento de la equidad laboral.

Dentro del trabajo realizado en la ETM se pueden describir cinco funciones y tareas en las cuales se transversalizó el enfoque de masculinidades:



Figura N°7. Funciones Area de Psicología en la ETM

Fuente: Elaboración propia

2.2.1. Punto Focal de Género.-

Como parte del aprendizaje y experiencia de laboral con instituciones de capacitación a solicitud del financiador se implementó el componente de Punto Focal de Género quien está encargado de dar la línea metodológica en temas de enfoque de género y es el enlace con otros proyectos que trabajan bajo esta línea.

La ETM ha priorizado como eje de su trabajo dos temas transversales: género y emprendimiento, que, como se mencionó anteriormente, son incluidos de manera explícita en la primera etapa de la formación.

Se desarrolló un plan de género que abordó tres líneas estratégicas:

- 1) Capacitación y sensibilización a docentes como referentes de conductas positivas para los estudiantes.
- 2) Reflexión e inclusión de la temática de género y masculinidades en los contenidos, se utilizó la guía de capacitación con enfoque de género del proyecto de “Formación Técnica Profesional” FTP de la Cooperación Suiza y el modelo “Solo Para Machos” (SPM) y HOMBRES del CISTAC.
- 3) Implementación de acciones para promocionar los cursos de mecánica industrial y electromecánica a mujeres y que puedan optar por estas áreas de formación tradicionalmente masculinas. Se elaboraron cartillas y materiales audiovisuales a fin de promover la equidad en el ámbito formativo y laboral.

Tras identificar la problemática que se tenía en los procesos de capacitación del módulo de enfoque género y como punto focal del área se buscó una alternativa de solución para fortalecer la equidad laboral y de esta manera poder bajar la resistencia y rechazo de hombres estudiantes de la ETM al ingreso de mujeres en áreas tradicionalmente masculinas como son los cursos de mecánica industrial y electromecánica, donde se pudieron observar mayores conflictos, como ser mujeres estudiantes que desertaban de los cursos además de docentes y estudiantes que no daban importancia necesaria a la temática y no asistían los días que toca pasar el módulo de enfoque de género asumiendo que son temas solo para mujeres.

Para poder cambiar esta percepción que los hombres tienen sobre la temática y hacer que puedan tener mayor interés en la misma se buscó una metodología más participativa y eficaz como la que el CISTAC viene desarrollando a partir de la estrategia de

eduentretenimiento, con el objetivo de dinamizar la demanda de igualdad y equidad, promueve espacios de información, reflexión y sensibilización articulando instituciones, organizaciones, colectivos y activistas por la promoción de la cultura del cuidado desde el trabajo en masculinidades.(Telleria 2019)

La importancia de abordar los cuidados desde el enfoque de las masculinidades nos remite a puntualizar y debatir en torno al cuidado desde el valor económico, social y cultural que se le da, su democratización y corresponsabilidad, el involucramiento y participación activa de los hombres. Es importante encausar espacios de promoción del cuidado y corresponsabilidad, además de constituirlos en contenidos reflexivos significativos y no superficiales, deshilando desde lo individual a lo estructural, sin perder el norte político crítico en torno a las masculinidades y el cuidado. (Telleria 2019).

Por más de 30 años CISTAC ha desarrollado múltiples propuestas metodológicas de trabajo en masculinidades a nivel nacional e internacional. Con “Solo Para Machos” SPM eduentretenimiento que cuestiona practicas machistas, se logra promover procesos reflexivos y cambios de actitud en relación al machismo y sus expresiones. La experiencia ha motivado a avanzar en la propuesta y ampliar el bagaje metodológico y temático desarrollando “Hombres” un nuevo modelo de eduentretenimiento que cuestiona la violencia machista, que permite fortalecer los espacios de reflexión, análisis y propuesta sobre la estructura patriarcal que conocemos como relaciones de género y apuntan a un modelo de comprensión de la violencia machista en toda su expresión. (Telleria 2019)

El estudio de masculinidades nos permite analizar el involucramiento del hombre sobre el acceso de la mujer a sus derechos, la cual promueve el reconocimiento y comprensión, de esta manera lograr la igual de género en la sociedad

Como punto focal en género se diseñó una propuesta para implementar el enfoque de masculinidades dentro las capacitaciones, de esta manera desmontar los estereotipos de género para lograr la equidad e igualdad de oportunidades en hombres y mujeres.

Para el inicio del proceso de fortalecimiento de la implementación del enfoque de masculinidades fue necesario conocer sobre el machismo y sus connotaciones conceptualizado como un instrumento que utiliza el patriarcado para someter, controlar, seducir, castigar a las mujeres, adolescentes, niños y niñas, además de hombres considerados diferentes. El machismo no es exclusivo de los hombres, transgrede el género, por lo que también las mujeres pueden generar actitudes y comportamientos machistas.

Machismo.-

“El machismo es el conjunto actitudes, prácticas sociales y creencias discriminatorias ofensivas llevadas a cabo en pro del mantenimiento de órdenes sociales en el que las mujeres u otros grupos sociales percibidos como más débiles son sometidos o discriminados, así se justifica, se promueve y se perpetua el modelo patriarcal que sostiene que el hombre es superior: es la figura más importante, dueño del poder y representante del ser humano. Bajo esa lógica machista la mujer se concibe como si fuera inferior al hombre”. (Telleria 2019)

Asimismo, promueve la supremacía indiscutible del padre y el necesario sacrificio de la madre, la sobrevaloración del hijo sobre la hija; separar a niños de niñas al practicar algún deporte bajo la excusa de que “los niños son más fuertes y torpes”; por tradición, se dice “los hombres no lloran” y en caso de hacerlo se le dice cosas como “marica”.

Micromachismo.-

Si bien durante muchos años se ha trabajado para acabar con el machismo, este se adapta para seguir sosteniendo el poder, es así que se descubren los “micro machismos”, que se refiere a “comportamientos y hábitos de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana y en las relaciones de pareja. Son a menudo prácticas inconscientes y casi siempre imperceptibles y tienden a perpetuar una distribución injusta de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres” (Bonino, 1995).

Para entender estos “micromachismos” hay que tener en cuenta que las relaciones entre hombres y mujeres se producen en un escenario donde existen diferencias, desigualdades y relaciones de poder asimétricas, con estrategias de dominación.

Estas prácticas tienen que ver con maniobras que se reflejan en el comportamiento masculino día a día. Los micromachismos son micro-abusos para procurar que el hombre mantenga su posición dominante y crear una red que atrapa o limita la autonomía personal de las mujeres. Algunos micromachismos son:

- **Encubiertos.-** Son sutiles. Persiguen imponer la ideología sexista y menospreciar el papel de la mujer en la sociedad en cualquier ámbito. Se esconde detrás de una comunicación paternalista o de acciones que ignoran o descalifican a la mujer por el hecho de ser mujer. Puede evidenciarse a través del humor denigrante hacia el género femenino (Ej.:en la ETM algunos estudiantes mencionan; “mujer al volante, peligro constante”, “yo te ayudare es difícil, no vas a poder”).
- **Coercitivos.-** Se refleja cuando el hombre ejerce presión moral, psicológica o económica para imponer su poder sobre la mujer. Por ejemplo cuando se sienta en el mejor sillón del salón de casa, controla el mando del televisor u ocupa un mayor espacio en espacios familiares y públicos. (Bonino, 1995).
- **De crisis.-** Son utilizados cuando el poder se encuentra en desbalance. Se dice que es muy común que esto suceda cuando la mujer empieza a tener más autonomía o cuando el hombre comienza a perder la suya. El hombre no quiere perder el poder que tiene dentro de la relación, perjudicando así el desarrollo personal de su pareja. Se expresa en presión, amenazas, prohibiciones, chantajes, mentiras, etc. (Bonino, 1995).

Masculinidades.-

El modelo de masculinidad hegemónica o machismo, afecta la vida de hombres y mujeres, según los estudios realizados por Connell (1995; 2000) es un tipo de masculinidad creada a partir de los mandatos de la sociedad patriarcal y del conservadurismo, de la misma que sobresale y se mantiene por encima de las demás.

Es esta masculinidad que, generalmente, define los papeles de género que deben ser desarrollados por los hombres y que continúan a ser mantenidas por la sociedad (tanto por hombres como por mujeres).

El antropólogo David Gilmore (1995) nos dice que estos encargos son: Ser proveedor, Ser protector, Procrear, Autosuficiencia. Son a partir de estas categorías que comienza a realizar proceso de reflexión donde se interpelan los mandatos de masculinidad.

La masculinidad se define como el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son características de ser hombre en una sociedad determinada. Es decir, dependen de la cultura en la que está inmerso, no es un objeto dado, es una construcción, se aprende, por ende hay un abanico de posibilidades de ser hombre.

“El enfoque de masculinidad(es) nos permiten determinar que no hay una sola manera de ser hombre, existe una infinidad de tipos de hombres, si bien una gran mayoría está bajo el modelo de masculinidad hegemónica (machismo), también existen hombres democráticos, afectivos, protectores, hombres diferentes que pretenden interpelar el modelo patriarcal machista que lastima a hombres y a mujeres”. (Telleria, 2013).

Construcción de la masculinidad.-

Antes del nacimiento las familias ya tienen expectativas en función del sexo del nuevo/a miembro de la familia. Tras el nacimiento y a medida que él o la bebe va creciendo se van tomando posiciones en la realidad en la que se encuentran, van aprendiendo conductas

que se consideran adecuadas en su entorno, a través del modelado por parte de los/as adultos/as que premian las conductas típicas y restringen las que supuestamente no lo son, este es el aprendizaje de género. (Telleria 2013)

En ese marco debemos conocer cómo se aprende a ser hombre, pues son las instituciones socializadoras como la familia, la escuela, medios de comunicación social como la sociedad en general, “crían” hombres con ideales de masculinidad tradicional, lo cual podría generar una actitud que, hoy en día, es considerada machista y misógina (R. Connell, 1995).

Existe un conjunto de creencias que están arraigadas en la cultura y que tienen que ver con lo que la sociedad sostiene, reproduce y transmite respecto a la masculinidad, los hombres construyen su masculinidad a partir de la corporalidad y sobre ésta se desarrollan procesos de identidad y socialización mediante mandatos de género (Telleria 2014).

“Los pensamientos y actos relacionados a la expresión de masculinidad se han demostrado por varias sociedades a lo largo del tiempo. Su diseminación y aprendizaje se han dado a partir de los medios, de la observación e interacción entre personas que los hombres tienen a lo largo de su vida” (Bandura, 1989).

Según Telleria (2014) la construcción de ser hombre se da a partir de la socialización mediante mandatos de género, este proceso se desarrolla durante toda nuestra existencia porque permanentemente debe demostrarse y validarse socialmente, y se lo hace bajo dos premisas centrales: En oposición, a la identidad femenina, es decir ser masculino es no ser femenino. Y la asimilación, me identifico con los que considero similares (los otros hombres).

Tabla N°2

¿Cómo se aprende a ser hombre?

<p>yo soy HOMBRE porque me parezco a ti (Identificación)</p>	<p>Yo soy HOMBRE porque no soy como tú (negación por oposición)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Debo tener poder, la competencia y el control constituyen pruebas de la masculinidad. - Debo tener dominio sobre las otras personas y, particularmente, sobre las mujeres. Está asociado a la creencia de la “superioridad” y que el hombre es “el que manda”. - Debo de ser amenazante violento. - Debo ser “el centro”, “el primero” por tanto el sexo masculino es más valorado. - Debo ser fuerte, la cultura valora en la masculinidad la “fuerza bruta”. - Debo ser osado, atrevido, arriesgado. - Debo de ser inteligente, saberlo todo - Debo ser viril, demostrar mi virilidad teniendo varias parejas. - Debo ser el pilar de la familia el proveedor, es decir, a “llevar dinero al hogar” - 	<ul style="list-style-type: none"> - Los hombres no deben parecer niños - Debo de ser inteligente, saberlo todo - NO debo llorar, en general, deben esconder sus emociones - La afectividad entre hombres debe ser evitada por temor al afeminamiento y a la homosexualidad. - vulnerables, dependientes y frágiles, sin capacidad de decidir y de mandar, - No deben parecer mujeres, No lavan, no cocinan, no cuidan a sus hijos,

Fuente: Telleria 2014

Procesos de incorporación de los hombres al modelo hegemónico.-

En toda sociedad y cultura, existe un modelo dominante de masculinidad que llamaremos masculinidad hegemónica, visto como un modelo que cada cultura construye, privilegia y en el cual se presenta al hombre como esencialmente “superior”, que puede discriminar y subordinar a la mujer y a otros hombres. Se lo denomina hegemónico porque se entiende que no sólo es dominante y privilegiado, sino aceptado en diferentes grados tanto por hombres como por mujeres. (Telleria 2014)

“Este pensarse y hacerse hombres, no es una voluntad de construcción individual y autónoma únicamente, principalmente obedece a una sociedad patriarcal que ha desarrollado formas de ser hombre y como reproducir este modelo a partir de procesos de incorporación que son utilizados para perpetuar el modelo patriarcal machista” (Telleria 2014).

- **Homogeneización.-** En lo social y en particular en nuestro caso se constituye en un ejercicio de alta presión social para lograr estabilizar, unificar y estandarizar una forma de pensarse, sentirse y ser, previniendo cualquier disonancia que afecte la estabilidad. (Telleria 2014)
- **Pasteurización.-** En la categoría social de las masculinidades, nos referimos a la acción social que se desarrolla mediante una intervención violenta para prevenir formas, acciones y pensamientos que afecten el modelo hegemónico (Telleria 2014).
- **Esterilización.-** Elimina las formas diversas de ser hombre, las regula para que no sea un peligro para su estatus de poder. (Telleria 2014)

Modelo de masculinidad hegemónica (MHM) un modelo machista (CISTAC).-

La masculinidad es una cuestión de poder que conduce a una posición hegemónica sobre los demás (mujeres, homosexuales y minorías de cualquier tipo) y que se puede presentar

en cualquier organización social, gobierno, iglesia o familia y está asociada al quehacer del hombre y a su capacidad para ejercer dominio y control. (Telleria 2019)

La identidad masculina es la forma de asumirse hombre, de vivir y hacer las cosas como tal, históricamente se ha privilegiado formas de sentir, vivir y hacer las cosas desde una masculinidad hegemónica, que todo hombre ha tratado o está tratando de alcanzar, bajo mandatos predeterminados y reproducidos social cultural y a través de valores binarios (más – menos, bueno – malo, fuerte – débil). Este modelo es al que denominaremos modelo hegemónico de masculinidad (MHM) o machista. (Telleria 2019)

Una de las características importantes de la masculinidad hegemónica debe ser la inestabilidad, la posibilidad de cambiar constantemente o de cambiar su posibilidad de producir una subversión significativa dentro de cada situación o interacción.

Sin este rasgo central la hegemonía no existiría, dado que, adoptando una serie fija de significados y performances, la masculinidad hegemónica sería rápida y fácilmente criticada y debilitada (Connell 1987) plantea que existe un ordenamiento jerárquico de las masculinidades en cada cultura, con un modelo hegemónico que opera como vehículo del poder de género, que puede o no ser la forma de masculinidad más frecuente de dicho contexto.

El patriarcado ha establecido una estructura de relaciones hegemónicas, Gramsci señala que un grupo obtiene hegemonía dentro de una sociedad estableciendo un liderazgo moral, político e intelectual sobre los sectores subordinados difundiendo su cosmovisión a través de la sociedad toda, haciendo de sus propios intereses los intereses de toda la sociedad. Los hombres respecto a las mujeres controlando por ejemplo la autonomía corporal en dimensiones como el placer sexual y la reproducción, también ha instituido relaciones de dominación de unos hombres sobre otros, mediante el control y ejercicio de la violencia en caso de hombres diversos sexualmente y aquellos que no cumplen con el estándar. (Telleria 2019).

Para referirse al modelo hegemónico de masculinidad (MHM) CISTAC utiliza la metáfora de la mesa, ésta se encuentra hecha de “Poder” y esta sostenida por cuatro patas denominadas:

- ✓ “Sexismo (roles prestablecidos para hombres y mujeres)”
- ✓ “Misoginia (rechazo y desvalorización de todo lo femenino y las propias mujeres)”
- ✓ “Homofobia (rechazo por el miedo a cualquier expresión masculina diferente a la establecida)”
- ✓ “Sexo compulsividad (los hombres privilegamos el éxito sexual y siempre hablamos de ello)”

Estos cuatro preconceptos que conforman la denominada “Mesa de la Masculinidad Hegemónica”, pueden ser interpelados y re-dimensionados para que otras masculinidades puedan visibilizarse. (Telleria 2019)

“El machismo se expresa como magnificación de ciertas características de los hombres, en prácticas compulsivas de un modelo heterosexual naturalizado, comportamientos homofóbicos socialmente aceptados, misoginias transmitidas socioculturalmente y procesos educativos sexistas, que producen el modelo y la condición masculina de superioridad y sobrevaloración, en particular de la virilidad: abigarrada mezcla de agresión, fuerza dañina, depredadora y dominación sexual” (Telleria 2011).

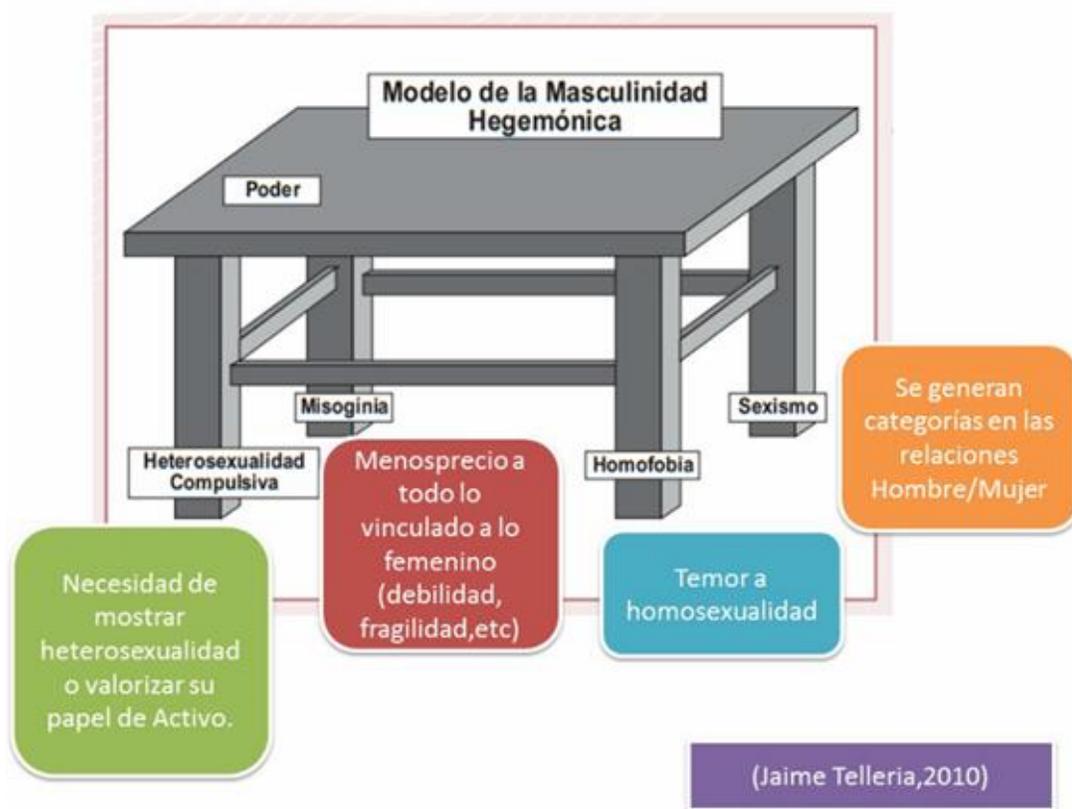


Figura N°8. Mesa de Poder – CISTAC

Fuente: Telleria 2019

El **sexismo** (roles sociales exclusivos para hombres y otros exclusivos para mujeres):

Amusquivar señala que a través de la cultura, el género proyecta la diferencia hacia todos los ámbitos y actividades de la vida social, dotando a hombres y mujeres de vestimenta, roles sociales, formas de pensar, sentir y actuar diferentes, diferencias que se traducen en desigualdad. (Telleria 2019)

Según Lagarde “el sexismo es el conjunto de valores legitimadores de la superioridad sexual y desde luego, de la inferioridad sexual, o sea, la sexometría como medida valorativa a partir del sexo de personas. Sexismo no son sólo valores sino interpretaciones de lo que pasa en el mundo. Son también formas de comportamiento, acciones concretas,

actitudes, afectos y afectividad. Toda la subjetividad está permeada por el sexismo en cada persona”. (Telleria 2019)

El proceso de construcción identitaria, de producido por la educación y los medios de comunicación, tiene un alto contenido de mensajes de diferenciación y discriminación entre mujeres y hombres. En el caso de los hombres se refiere a la desvalorización y ridículas ridiculización de los roles estereotipados que cumplen las mujeres. El sexismo se esconde, de forma directa o indirecta, detrás de la desigualdad (Lagarde 1996) menciona que “Nuestra cultura es sexista en contenidos y grados, en ocasiones sutiles e imperceptibles pero graves, y en otras es sexista de manera explícita, contundente e innegable”.

La misoginia (desvalorización de las mujeres y lo femenino):

“En la cultura machista el menosprecio hacia la mujer y a todo lo que le parezca, como ser débil, frágil, subordinado, son comportamientos que los hombres rechazan y no aceptan que formen parte de sus vidas” (Tellería 2002).

La misoginia es certera cuando ni siquiera se pregunta si la dominación genérica a las mujeres es injusta, dañina y éticamente reprochable. La misoginia está presente cuando se piensa y se actúa como si fuese natural que se dañe, margine, maltrate y promuevan acciones y formas de comportamiento hostiles, agresivas y machistas hacia las mujeres y sus obras y hacia todo lo que considerado femenino. En síntesis la misoginia es un recurso consensual de poder que hace a las mujeres ser oprimidas antes de actuar o manifestar si aún antes de existir, sólo por la condición de ser mujer.

En el marco de una cultura androcéntrica (el hombre como centro) la sociedad asume el ser hombre y el ser mujer como natural y no como construcción socio histórica, además, permite considerar valorativamente que los hombres y lo masculino son superiores, más capaces y más útiles que las mujeres por ello se cree que es legítimo que tengan el monopolio del poder de dominio y de violencia. (Telleria 2019)

La **homofobia** (rechazo a los comportamientos masculinos diferentes):

Se refiere al miedo a la homosexualidad, no sólo a las creencias de que la homosexualidad es antinatural, enferma y perversa, sino en relación al temor y sentir o descubrir atracción hacia otro hombre, “la homofobia más que el miedo irracional por los hombres homosexuales, es el miedo a que los otros hombres rebelen al entorno social que no alcanzan los estándares para ser considerados verdaderos hombres. Este temor masculino a la burla del otro tiene enorme influencia en las decisiones y estrategias respecto a la salud sexual y reproductiva (Ramos Padilla 2005)

Por otra parte, al rechazo de los hombres desarrollan por cualquier comportamiento o expresión atípica al modelo masculino dominante, los hombres expresivos y emocionales, familiares, comprometidos con su dimensión humana, son sujetos de rechazo, burla y marginación. (Telleria 2019)

Estas actitudes se convierten también en dispositivos sociales que posibilitan concretan una identidad, al mismo tiempo establecen formas de aprehensión de lo masculino, los hombres aprenden el control sobre los demás y legitiman sus manifestaciones y su imagen como sujetos de poder.

La **Sexo compulsividad** “los hombres hablan todo el tiempo con otros hombres y tratan de mostrarse “más hombres” ante la sociedad, a partir de su desempeño éxito y logros sexuales”.

“En una sociedad donde se privilegia y reconoce la heterosexualidad como única y natural forma de relacionamiento sexual, los hombres buscan el reconocimiento social se presionan para mostrarse realmente “Machos”, con capacidad de formar o tener parejas “mujeres” y reproducirse. Esta noción se torna compulsiva por la intrínseca necesidad de ser valorados y aceptados por todo el entorno social compuesto por hombres y mujeres. Cualquier comportamiento diferente que ponga en duda los su heterosexualidad genera

angustia y pánico en los hombres en las familias de estos y en sus amistades (Tellería 2002).

Este comportamiento sexo compulsivo conlleva hacia el entorno a enfrentar riesgos sobre su salud integral de los hombres según (Ramos Padilla 2005) menciona que “El riesgo de contraer una ITS o el VIH al que permanentemente se exponen muchos hombres se desprende de imperativos de la masculinidad hegemónica. El contraer una ITS no es algo buscado, sino, dentro del imaginario masculino, consecuencia inevitable del ejercicio intenso de la sexualidad, al que todo hombre por su condición de tal, está expuesto”.

Masculinidad Emergente.-

“El concepto compuesto de masculinidades emergentes, plurales y diversas no impone ni sugiere un nuevo modelo a seguir, ni constituye una serie de requisitos para catalogar a un hombre como no machista. Es un concepto que reúne distintas expresiones masculinas que sirven para identificar comportamientos masculinos positivos” (Tellería 2011).

Los estudios y trabajo en masculinidades no pretenden luchar "contra" los movimientos de mujeres o el feminismo, ya que no se les ve como antagónicos, sino como coincidentes en puntos básicos: interpelar las relaciones de poder, ampliar los conceptos de democracia y de igualdad, y tratar de "construir una explicación teórica que les permita transformar sus vidas" desde la práctica en lo cotidiano, para forjarse una identidad, que como hombres, promueva la equidad.

“Lo masculino y lo femenino no son lineales, se tejen y se destejen en el juego de las autonomías y en desarrollo de la libertad de los seres humanos pueden optar por imprimir su sello personal, ser hacedores de sus biografías, actores de sí mismos, mismas y separarse de las matrices heredadas, es decir, pararse críticamente frente a la cultura e interrogar lo dado” (Tellería 2019)

2.2.2. Facilitadora en habilidades blandas.-

Otra de las funciones que se cumplen en la ETM, es el de facilitadora en habilidades blandas, el primer módulo del proceso de capacitación donde se tocan temáticas como Proyecto ocupacional, empleabilidad, emprendimiento y enfoque de género. Es en la parte de enfoque de género donde se centró la experiencia laboral, pues los hombres tanto estudiantes como docentes incluso administrativos tenían la concepción de que el género era un tema exclusivo de mujeres, por esta razón se comenzaron a implementar el trabajo de enfoque de masculinidades.

Se define a las “habilidades blandas”, como las capacidades que mejoran el desempeño laboral, facilitan el desarrollo personal, expanden la red de contactos, capacidad de resolución de conflictos y ayudar a tener un éxito profesional perenne (Vera 2016).

A través de las habilidades blandas se busca que los estudiantes desarrollen sensibilidad ante los problemas de su entorno social comunitario, la capacidad de identificarlos, de buscar soluciones a los mismos, de transformar la realidad en el sentido del progreso armónico y equilibrado, de auto superación permanente y disposición de contribuir a la superación y desarrollo de los demás. (Vera 2016).

Las habilidades blandas.-

Son aquellas que se demuestran en la ejecución del trabajo, y no están relacionadas, únicamente, con los conocimientos, sino con la puesta en práctica de una combinación de habilidades sociales, habilidades de comunicación, aptitudes y capacidad de acercamiento con los demás.

Las empresas reconocen que estas habilidades facilitan la interacción con otras personas, generando un ambiente de trabajo más grato y un clima organizacional de entendimiento y cooperación.

La importancia de las habilidades blandas en la formación técnica.-

Las nuevas competencias demandadas en los ámbitos de trabajo, valoradas por las empresas en el personal contratado, tienen relación con perfiles de personas con iniciativa y habilidad para resolver situaciones donde se presenten dificultades; con la posibilidad de adaptarse fácilmente a distintos ámbitos de trabajo y cambios que desafían desempeños. En ese sentido, quienes cuentan con estas características desarrollan más aptitudes para acceder a un puesto laboral, manteniéndolo, fortaleciéndolo y potenciándolo. (Valeriano 2019)

A diferencia de las competencias desarrolladas en la formación técnica (habilidades duras, conocimientos de un área específica de formación) que puedan tener las/os postulantes, aclarando que las falencias en dichos conocimientos pueden ser subsanadas en el camino, las habilidades blandas tienden a darse por sentadas y se adquieren a través de la práctica y de la resolución de situaciones cotidianas. Estas hacen referencia a la formación que tienen las personas respecto a atributos y características que posibilitan el desempeño efectivo en una función académica o laboral. (Valeriano 2019)

En este sentido, por la relevancia, se ha incrementado el interés en las habilidades blandas tanto a nivel personal como a nivel laboral, las cuales son planteadas como una necesidad en un contexto donde la era digital va instituyendo una desconexión socioemocional y va exigiendo un avance en la capacitación constante de las personas, puesto que estas necesidades no siempre son cubiertas. De esa manera, las habilidades blandas cobran protagonismo al posibilitar la adaptación a diversas situaciones y exigencias que demandan las mismas. (ver tabla 3)

Durante los últimos años, el énfasis que se otorga al desarrollo de habilidades blandas o transversales en la formación técnica, responde al interés que demuestran las organizaciones e instituciones relacionadas con la productividad, precisamente, en contar con capital humano calificado que realice las tareas encomendadas de forma exitosa, y logre la estabilidad laboral, el éxito profesional y la realización personal.

Tabla N°3

Habilidades blandas que los empleadores buscan en la actualidad	
La habilidad de comunicación	Una de las más importantes, es la comunicación fluida. De esta habilidad depende, en gran medida, el éxito de los proyectos. Saber expresar claramente, a su equipo de trabajo, qué es lo que se desea y cómo se puede lograr, es un elemento de gran valor en el entorno laboral.
Capacidad para trabajar en equipo	Poder trabajar en proyectos y tareas, valorando el aporte y participación del equipo, es un valor agregado de gran importancia en las organizaciones. Tener liderazgo y dejar de lado la competencia entre miembros del mismo equipo, son puntos muy valorados, con los que se logrará el cumplimiento de los objetivos, de una manera más eficaz.
Aceptación de las críticas	Tener la capacidad de aceptar las críticas, sin tomar actitudes negativas y generando mejoras en base a los puntos débiles, son habilidades muy valoradas por las empresas, ya que es una de las más difíciles de conseguir.
Toma de decisiones	Las organizaciones buscan personal con pro actividad, capaz de enfrentar problemas y encontrar soluciones oportunas en el menor tiempo posible. Estas habilidades son, en definitiva, una de las más demandadas por todas las organizaciones.
Actitud positiva	Los trabajadores que tienen la capacidad de manejar favorablemente su actitud, tienen la habilidad de generar un ambiente de trabajo grato, y por ende, una mejor productividad.

Fuente: Elaboración propia

Para el desarrollo de las habilidades blandas en la ETM se trabaja con cuatro módulos esenciales:

- ✓ Proyecto ocupacional: Donde los participantes pasan la primera etapa de selección, enfocan sus metas y objetivo a través de dinámicas y actividades enfocadas al autoconocimiento y autoevaluación. Se trabaja en 5 sesiones de 4 horas cada una.
- ✓ Empleabilidad: Los participantes realizan su currículum vitae acorde al área de postulación, además ven normativas laborales, específicamente desarrollan habilidades sociales e interpersonales para mejorar su empleabilidad. Se trabaja en 5 sesiones de 4 horas cada una.
- ✓ Emprendimiento: Descubren las características de un emprendedor, plantean su propia idea de negocios, y elaboran su modelo de negocio. Se trabaja en 5 sesiones de 4 horas cada una.
- ✓ Enfoque de género: Con el objetivo de brindar espacios de reflexión y análisis sobre la desigualdad de género en espacios laborales. Se trabaja en 4 sesiones de 4 horas cada una, asimismo, se realiza la retroalimentación en las reuniones mensuales de seguimiento que se realizan.

Implementación de la perspectiva de masculinidades en el módulo de enfoque de género.-

Tras conocer las falencias que se tenían al trabajar el enfoque de género se propuso implementar el enfoque de masculinidades dentro del módulo de enfoque de género, como una manera de recuperar la categoría relacional del género e involucrar más aun a los hombres en la búsqueda de la igualdad de oportunidades.

En ese marco se convirtió los procesos de capacitación de habilidades blandas en espacios de reflexión y análisis donde se brinda la oportunidad a hombres y mujeres para poder debatir, cuestionar, interpelar el modelo patriarcal machista desde su propia vivencia.

Se hace énfasis en tocar el tema de cómo perciben ellos sobre la incorporación de mujeres en áreas laborales tradicionalmente masculinas, las respuestas y reflexiones permiten generar y promover cambios de actitudes.

Metodología de los talleres de habilidades blandas.-

Para implementar el enfoque de masculinidades se utilizó el taller reflexivo como estrategia de trabajo con grupos, entendido como un dispositivo de palabra en el que se construyen grupalmente planteamientos, propuestas, preguntas e inquietudes respecto a un tema. A partir de las categorías iniciales de la propuesta metodológica, se construyen espacios grupales en los que se realizan actividades lúdicas para favorecer la reflexión y propiciar la emergencia de elementos propios de la subjetividad individual y de la construcción colectiva. (Tobón 2009)

Los talleres producen elementos orales y múltiples materiales pictóricos que enriquecen la reflexión y análisis de los participantes, así evidenciar comportamientos e interacciones de amplia significación en la perspectiva de los objetivos plantados, además de ver su posición positiva y/o negativa de los temas que se presentan en cada sesión como por ejemplo; la construcción de los roles masculinos, la desigualdad de género, el autocuidado, la equidad laboral, etc.

Estrategias utilizadas.- Para transformar los talleres de habilidades blandas en espacios de reflexión y análisis se utilizan tres estrategias con diferentes técnicas e insumos.

- 1. Técnicas reflexivas.-** Las técnicas reflexivas buscan que los participantes adquieran competencias a partir de la presentación de actividades que les provoquen realizar reflexión y análisis de diversas situaciones que se quieren tratar como ser la temática de género, desigualdad etc., las técnicas utilizadas son de 3er y 4to nivel que utilizan la reflexión, la introspección personal y la discusión grupal, en una primera instancia se trabaja la técnica de “la silueta” en sus dos variantes

explicadas en las tabla 4 y 5. A través del trabajo de grupos se quiere conocer los estereotipos que tiene cada grupo sobre “que es ser hombre” y “que es ser mujer” de esa manera analizar y reflexionar con ellos si las características que resultan del trabajo en el grupos son capaces de afrontar las situaciones laborales.

Asimismo, otra técnica utilizada en las últimas sesiones por ser un ejercicio de afrontamiento y confrontación es el “Afectometro” (Tabla 6) este ejercicio permite identificar las resistencia que tienen los hombres al demostrar afecto fraternal hacia otro hombre, demostrando de esta manera como el modelo de masculinidad hegemónica cuarta las emociones y sentimientos en los hombres.

2. Metodología Problematizadora.-

Es una metodología que se basa en la educación problematizadora de Paulo Freire, el objetivo principal es que las personas de una u otra manera se convierta en el "creador" de su propio concepto y este se apropie del mismo, sobre lo que el mundo representa y de todos los significados y normas que vienen en conjunto con la sociedad. El desarrollo de la metodología problematizadora se analiza a la luz de varias categorías: la situación problemática, el problema, las preguntas, tareas problemáticas y la solución a lo problemático. La metodología problematizadora busca:

- Atraer la atención de los participantes hacia la pregunta generada por un tema.
- Plantear a los participantes una dificultad cognoscitiva y empleen su capacidad reflexiva.
- Descubrir ante los participantes la contradicción que existe entre las diferentes percepciones, conocimientos, experiencias y hábitos que tienen en relación a una temática planteada.
- Ayudar a los participantes a determinar la tarea cognoscitiva en la pregunta y el ejercicio así trazar un plan para hallar una respuesta y posible solución.

3. La estrategia de eduentretenimiento.-

Se utiliza formatos de entretenimiento audiovisual, diseñados estratégicamente para comunicar aspectos relacionados al cambio social. A partir de la presentación de videos cortos se pretende iniciar debate y generar opinión favorable sobre temáticas que atañen a la construcción de masculinidad, igualdad y equidad de género, esta estrategia permite mostrar en corto tiempo algunos ejemplos de contenidos y teorías difíciles de explicar a participantes.

Para el trabajo de masculinidades se tuvo el apoyo del CISTAC quien a partir de una carta de intenciones transfirió el material y módulos que utilizan en sus capacitaciones. Se utilizó el modulo “Solo Para Machos” SPM eduentretenimiento que cuestiona practicas machistas, del cual se utiliza los cortos “Irreverente” que muestra practicas machistas, La vida de Enrique que habla sobre acoso y sexo compulsividad. Asimismo se utilizó el modulo “Hombres” eduentretenimiento que cuestiona la violencia machista de cual se utiliza los cortos de “Panchito; hasta que el cuerpo aguante” que presenta los costos del machismo en los hombres, y “aprendiendo a ser padre” que trata sobre los tipos de paternidad y cuidado.

Procedimiento realizado.-

Por tratarse de un proceso de capacitación se trabajó en cuatro sesiones los cuales tienen su propia metodología, estrategia y técnicas a utilizar. Cada sesión cuenta con aproximadamente 4 horas efectivas de trabajo en aula, también se realizan trabajos para la casa como el ver una película o analizar un fragmento de un libro o artículo corto.

También es necesario mencionar que se cuenta con un módulo de autoaprendizaje sobre masculinidades realizado específicamente para que los estudiantes lo puedan trabajar en los cursos de la ETM, este módulo tiene ejercicios reflexivos que se pueden realizar en sus casas. (Ver Anexo III donde se presenta el módulo de masculinidades)

Tabla N°4

Esquema del proceso de capacitación

N° de Sesión	Estrategia	Técnica
1er	Técnicas reflexivas	La Silueta I y II
	Eduentretenimiento	Panchito
2da	Metodología problematizadora	Trabajo en grupos
	Eduentretenimiento	Enrique
3ra	Eduentretenimiento	La historia
	Metodología problematizadora	Trabajo en grupos
4ta	Técnicas reflexivas	Afectometro
	Eduentretenimiento	Paternidad

Fuente: Elaboración propia

Primeras Impresiones:

Técnicas reflexivas.- Este tipo de técnicas permiten conocer de fuente primaria cual la percepción de los participantes sobre los estereotipos que tienen sobre la construcción de ser hombre y ser mujer.

1) Técnica “la silueta”:

Tabla N°5

Percepciones de los grupos en la técnica de la silueta

Electromecánica – Mecánica industrial		Gastronomía – Atención al cliente	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ser fuerte	Madre	Padre	Luchadora
Trabajador	Delicada	Protector	Hermosa
Guerrero	Cuidadora	Futbolista	Emprendedora
Jefe	Trabajadora	Fuerte	Madre
Padre	Cocina	Responsable	Esposa

Fuente: Elaboración propia

“La silueta” es la primera que permite tener un panorama general sobre la construcción de masculinidad hegemónica con la que los participantes ingresan al curso.

En la tabla (5) se puede apreciar la diferencia que se encuentra entre las percepciones que tienen los diferentes cursos, es necesario mencionar que se sacó los datos de las respuestas que dieron los participantes de los cursos de mecánica industrial y electromecánica donde se cuenta con mayor participación de hombres siendo esta área tradicionalmente masculina y por otro lado en los cursos de gastronomía y atención al cliente donde se cuenta con mayor cantidad de mujeres.

De acuerdo a lo observado dentro de los cursos con predominancia de hombres se perciben estereotipos de género comunes a la masculinidad hegemónica o machismo que cree que los hombres deben ser fuertes, trabajadores, guerreros, los jefe, padres de familia, en cambio designan a las mujeres con estereotipos de delicadeza cuidado trabajo doméstico como es el ser madre y cocinera.

En ese marco se percibe una resistencia a que las mujeres puedan entrar a estas áreas que eran exclusivas para el trabajo de hombres, pues la metalmecánica y electromecánica son oficios que necesitan de la fuerza, liderazgo y osadía para poder manejar la maquinaria.

Por otro lado, en los cursos donde se tiene mayor cantidad de mujeres, se tiene otro punto de vista si bien los estereotipos masculinos continúan estando bajo el modelo de masculinidad hegemónica, se percibe un cambio sustancial en la percepción de ser mujer, pues se identifican como emprendedoras y luchadoras que pueden ingresar a trabajar en cualquier área, también se evidencia que aún se continua con los estereotipos que creen que las mujeres tienen la exclusividad en el trabajo del cuidado siendo madres y esposas.

En los anexos Imagen N° 1 y 2 se puede observar la aplicación de la técnica de la silueta, a partir de la consigna especificada en la tabla 7 y 8.

2) **Técnica de “El Afectometro”:** es una técnica de 3er nivel que pretende generar espacios de reflexión y desarrollar el área afectiva emocional en hombres, a partir de confrontar a los participantes con situaciones de apego afectivo emocional que van subiendo de una simple mirada, brindar una palabra de afecto y llegar hasta un beso en la mejilla.

En el ejercicio con los diferentes grupos se puede apreciar un alto grado de machismo dentro de los participantes hombres, pues muchos no pueden sostener la mirada ni tocarse y mucho peor darse una palabra de afecto o darse un beso, se percibe claramente la homofobia descrita en la “Mesa de Poder” del CISTAC como rechazo a los comportamientos masculinos diferentes.

Este rechazo también se puede percibir en las mujeres que miran el ejercicio, pues muestran rizas y burlas cuando ven a los hombres hacer los ejercicios, esto implica que también ellas están dentro de este modelo patriarcal machista pues no se permiten ver a hombres con comportamientos diferentes brindándose afecto fraternal. En la tabla 9 y el anexo Imagen N°3 se puede apreciar la técnica del “Afectometro”, realizada en uno de los cursos de la ETM.

Metodología problematizadora.- Para poder identificar los conceptos que tienen los beneficiarios sobre la incorporación de mujeres a áreas laborales tradicionalmente masculinas, se utilizó la metodología problematizadora, donde se lanzan preguntas generadoras de reflexión y debate. (ver en anexo Imagen N° 4)

En primera instancia se divide al grupo en subgrupos de acuerdo al número de participantes que se tiene, es necesario tener un grupo exclusivo de mujeres para que puedan debatir entre ellas. En esta oportunidad se utilizaron tres preguntas generadoras ¿Qué piensan del ingreso de mujeres en los cursos de metalmecánica y electromecánica?, ¿Cómo reaccionan de los hombres?, ¿Cómo se reaccionan las mujeres?. Se pide a cada grupo que analice las preguntas y plasme las respuestas en un paleógrafo a través de dibujos, signos, etc.

Tabla N°6

Respuestas a las preguntas de la metodología problematizadora

¿Qué piensan del ingreso de mujeres en los cursos de metalmecánica y electromecánica?	
Hombres	Mujeres
Tienen derechos, pero será que pueden...	Ya era hora de que podamos trabajar en esto
Este trabajo es para fuerza	Más que fuerza es maña
Hay mujeres que son muy machas y no se van a escapar otras le tienen miedo a las chispas	Todos podemos hacer lo mismo
Con tal que no nos retrasen	Era necesario porque en esta área hay más trabajo y más plata
¿Cómo reaccionan los hombres?	
Hombres	Mujeres
Es normal solo hay que cuidarlas y respetarlas	Al inicio son muy amables pero toscos
Hay motivación para trabajar	No dejan aprender se meten en todo
Tener compañeras es como una mamá que nos va cuidar (asumiendo que va traer comida)	
No creo que puedan	
¿Cómo se reaccionan las mujeres?	
Hombres	Mujeres
Son tímidas no hablan	Algunas nos ven mal por hacer cosas de hombres
No se puede hacer chistes con ellas	Algunas se desaniman porque hay varios hombres

Fuente: elaboración propia

Tras recopilar algunas respuestas y reacciones que tuvieron hombres y mujeres en el trabajo de grupos donde se respondían a las preguntas, se pudo observar que:

- Bajo el modelo de masculinidad hegemónica o machismo se tiene un rechazo y resistencia de los hombres a que mujeres ingresen en áreas tradicionalmente masculinas, consideran que ellas no podrían con el trabajo pues se necesita fuerza y valor para manejar las maquinarias.
- Se presenta actitudes sexistas y misóginas creyendo que las mujeres no podrían con ese trabajo, que solo les atrasaría. Por otro lado creen que ellas estarán para hacer cosas domesticas como cocinar, limpiar o atenderlos.
- De la misma manera actitudes de sexo compulsividad pues mencionan que no podrán hacer chistes o comentarios sexuales, según ellos por respeto, pero al mismo tiempo comienzan a comportarse con galantería para conquistar a las mujeres del curso.
- Se pudo observar que las mujeres tienen todas las intenciones de continuar en el trabajo, aunque también presentan una auto discriminación sienten que el grupo de hombres puede ejercer algún tipo de acoso hacia ellas, es esa percepción negativa aparente que no las dejan continuar.

Eduentretenimiento.- Entre los hallazgos que podemos mencionar en la estrategia de eduentretenimiento esta:

- Los videos cortos presentan situaciones en las cuales los participantes se reflejan, en especial en aquellos que muestran comportamientos machistas en la familia y el trabajo.
- Muchos participantes mencionan que les conmovió las historias, que podrían ser la de sus padres o hermanos. Esto ayudo en la reflexión, pues se plantean como poder cambiar los comportamientos para no llegar a los mismos resultados.
- A través de los videos cortos, se puede entender los costos que el machismo que los hombres deben pagar.
- Los participantes deciden compartir los cortos con sus familias para ver que opinan.
- En la tabla 9 y el anexo Imagen N° 5 se puede ver las actividades realizadas.

Guías de trabajo en los talleres.-

Tabla N°7

LA SILUETA: nivel inicial		
Objetivo: Identificar estereotipos de género con la que se construyeron los participantes del grupo.	Tiempo: 20 min	Materiales: Paleógrafos Marcadores y Maskin
<p>Desarrollo.- Se divide el grupo en dos, se pide que cada grupo realicen una silueta uno la de hombre y el otro la de mujer, una vez terminado el dibujo se les da la consigna; al grupo de hombres “Colocar en una para ustedes que es Ser Hombre” como por ejemplo ser fuerte, valiente, trabajador, etc., y al grupo que dibujo la silueta de mujer “Colocar en una para ustedes que es Ser Mujer” como por ejemplo, ser madre, sensible, responsable, etc. Una vez que cada grupo realiza la presentación de sus trabajos, en plenaria se pide al grupo que puedan escoger solo tres características de las muchas que están ahí, deben priorizar debatir cuales serían las que reflejan los estereotipos más generalizados.</p>		
<p>Cierre. A partir de esta priorización se va analizando con el grupo como la sociedad construye a mujeres con características de debilidad sensibilidad y a hombres con características de virilidad y fuerza, perpetuando de alguna manera el modelo patriarcal machista.</p>	<p>Variante: Muchas veces colocan estereotipos diferentes en el caso de las mujeres, como ser trabajadora, emprendedora, luchadora y demás que asumen una nueva femineidad, se utiliza esta situación para poder dirigir el análisis en otro rumbo, que la construcción de ser hombre no varía durante los años y que esa construcción de ser hombre no está preparada para interactuar con la nueva femineidad, por lo que estas nuevas maneras de ser mujer amenaza la estabilidad del modelo patriarcal machista, por estas razones este modelo comienza a resistir y defenderse con acciones más violentas. Por esta razón es necesario comenzar a trabajar bajo la perspectiva de masculinidades para iniciar la transformación y dar paso a hombres más democráticos y no violentos.</p>	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°8

LA SILUETA: nivel reflexivo		
<p>Objetivo: Reflexionar sobre la construcción de estereotipos de hombres y mujeres y como estos marcan en la vida de cada participante.</p>	<p>Tiempo: 20 min</p>	<p>Materiales: Paleógrafos Marcadores, Maskin Tarjetas o postiks</p>
<p>Desarrollo: Se divide el grupo en dos, se pide que cada grupo realicen una silueta uno la de hombre y el otro la de mujer, una vez terminado el dibujo se realiza el ejercicio de asignación de mandatos con una carga afectiva emocional. Se trabaja bajo la siguiente consigna; se tiene a un hombre y una mujer (cada grupo debe dar el nombre que desee; José y María por ejemplo) que quieren ingresar a nuestro grupo selecto, pero para que ingresen deben cumplir con algunos requisitos, algunos mandatos, entonces uno a uno debe acercarse y decirle que deben cumplir” recordar que en este ejercicio se puede repetir los mandatos lo que cambia es el ingrediente emotivo emocional el tono de voz o las palabras que cada participante añada, se les pide que recuerden cuando han escuchado esos mandatos y como lo tomaron. Primero se realiza el ejercicio con la silueta de la mujer, uno a uno van pasando los participantes y hablan con la silueta, luego pegan el mandato dentro de la silueta, el facilitador debe de motivar a que los participantes busquen dentro sus recuerdos momentos donde escucharon esos mandatos, seguidamente, se continua con la figura de los hombres y se repite el ejercicio, dependiendo del número de participantes se podrán hacer una o dos intervenciones.</p>		
<p>Cierre. Este ejercicio es muy fuerte ya que los participantes recuerdan aquellas cosas que marco sus vida, y lo que inclusive en la actualidad se les sigue exigiendo, es necesario que el facilitador pueda contener algunas reacciones como ser ira o llanto. Al finalizar se pide que se realice una ronda de poder, todos abrazados y cerrando los ojos se despiden de esas palabras y recuerdos que vivieron y esperar que estos no sigan marcando nuestras vidas y más aún la de nuestros hijos, hijas y seres queridos.</p>		

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla N°9

AFECTOMETRO		
Objetivo: Generar espacios de reflexión y desarrollar el área afectiva emocional en hombres.	Tiempo: 20 min	
Desarrollo: <p>En este ejercicio se pide a los hombres participantes que se coloquen en pareja frente a frente, el facilitador debe explicar brevemente el objetivo del ejercicio mencionando que bajo el modelo patriarcal machista se coarta toda emoción y afectividad en los hombres con la el famoso dicho “Machito eres no debes llorar” que desde niños hombres escuchan cuando tienen algún inconveniente o problema por lo que no se les permite demostrar afecto.</p> <p>Para desarrollar esta parte afectivo emocional es necesario realizar el ejercicio de afrontamiento, para esto se pide a los hombres que se coloquen frente a frente y se les va pidiendo tareas de acuerdo a la escala del afecto metro:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ 0 = Afectividad Nula; Hombres parados frente a frente, se observa que no pueden ni sostener la mirada entre ellos. ✓ 1 = Afectividad Mínima; Se les pide que se miren fijamente a los ojos, se observa si esta mirada es de reto, imposición y se les pide que debe ser una mirada amistosa, deben sostener la mirada por un par de minutos. ✓ 2 = Afectividad Media; se les pide que se acerquen ms y se agarren de las manos entrelazando los dedos (haciendo empanadas), se observa si esta agarre es de reto con fuerza y se pide que debe ser amistoso, deben sostener la mirada y el agarre por un par de minutos.		

- ✓ **3 = Afectividad Alta;** Se les pide que sosteniendo la mirada y el agarre se digan una palabra de cariño y afecto diciendo el nombre de su compañero, como por ejemplo “ Juan yo te quiero”, “Abel yo te estimo”, “Ivan me gusta tu carácter” etc., cada pareja debe de mandarse el mensaje si soltarse

- ✓ **4 = Hombre Afectivo;** Finalmente se les pide que repitan todo el ejercicio y cierren con un beso en la mejilla y un abrazo, es necesario mencionar que el abrazo debe ser un abrazo afectivo sin golpes en la espalda o demostrando poder al otro, este abrazo debe ser corazón con corazón, sosteniendo a la persona y dándose la palabra de afecto al oído y al final el beso.

Cierre.

Este ejercicio permite observar algunos comportamientos machistas haciendo énfasis en características homofóbicas (de acuerdo a la mesa del poder la homofobia es una pata que no solo es el miedo irracional a los homosexuales, sino también el miedo de expresar afecto de un hombre heterosexual a otro hombre heterosexual).

Dentro la reflexión se les pregunta “¿Después del ejercicio han dejado de ser hombres?”, “¿Los hombres pueden dar afecto a otros hombres?”, “¿Por qué no lo hacen seguido?”, y se les incentiva a que durante todo el proceso se comience a realizar este ejercicio al saludarse y despedirse.

Si el grupo es mixto también se debe observar las actitudes de las mujeres mientras los hombres hacen los ejercicio, por lo general algunas se burlan, se ríen, los filman, se debe realizar también la reflexión ya que estos comportamientos también son machistas, puesto que son mujeres que no conciben que un hombre pueda brindar afecto a otro hombre.

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°10

EDUENTRETENIMIENTO		
Objetivo: Brindar espacios de reflexión y análisis a partir de videos cortos con temáticas que aporten al fortalecimiento de contenidos sobre masculinidades.	Tiempo: 30 min	Materiales: Equipo de sonido y video.
Desarrollo: Estrategia innovadora que se utilizada para diseminar ideas que promuevan cambios a nivel individual y colectivo, donde se utilizan formatos de entretenimiento como práctica comunicativa, diseñados estratégicamente para comunicar sobre aspectos relacionados al cambio social. A partir de la presentación de cortos se pretende iniciar debate y generar opinión favorable sobre temáticas que atañen a la construcción de masculinidad, esta estrategia permite mostrar en cortos tiempos algunos ejemplos de contenidos y teorías difíciles de explicar a participantes.		
Cierre: Al finalizar los cortos se realizan las siguientes preguntas; ¿Qué te gustó del corto?, ¿Qué no te gustó?, ¿estas historias se asemejan a historias en nuestros territorios?		

Fuente: *Elaboración propia*

2.2.3. Responsable de inserción laboral.-

Otra de las funciones importantes que se realizan como responsable de inserción laboral se cuenta con una base de datos de empresas que requieren personal técnico calificado, con los cuales se realizan convenios y acuerdos, para que puedan brindar espacios de prácticas laborales a los egresados de la ETM, por un lado, el GAMLP ofrece una garantía a la empresa sobre al personal que se envía, por otro lado y como contraparte las empresas pagan el sueldo mínimo a los jóvenes que realizan estas prácticas laborales. (Ver anexos Imagen N° 6)

El trabajo de reflexión sobre masculinidades también involucra comenzar a trabajar sobre otra categoría importante en el área laboral, la categoría de cuidado, autocuidado y socio cuidado, por lo que también se implementa dentro de los contenidos de seguridad industrial, el enfoque de masculinidades donde se hace énfasis no solo en protocolos de seguridad sino también en actividades reflexivas sobre el autocuidado y la economía del cuidado no simplemente como una característica importante de la corresponsabilidad en el trabajo del hogar y la diferencia que existe entre el trabajo productivo y el trabajo del cuidado sino también como un componente para la prevención.

El trabajo en autocuidado es clave para prevenir accidentes laborales, los cuales además de constituir un enorme gasto para las empresas, pueden evitarse si se promueve el autocuidado entre sus empleados, ya que el exceso de confianza, el descuido y la decisión de no usar elementos de seguridad industrial son tres de las principales causas que terminan con rasguños, en casos menores y hasta la muerte en casos extremos.

Ingreso de las mujeres en espacios laborales.-

La feminización de la fuerza laboral constituye uno de los fenómenos más relevantes ocurridos en los mercados laborales mundiales en las últimas décadas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1997, 2007; Valenzuela & Reinecke, 2000), lo que se evidencia en distintos países es un aumento del número de mujeres que se integran al mercado de trabajo, un crecimiento más rápido de sus tasas de ocupación en relación a las de los hombres, un aumento de sus años activos y un aumento de empleos técnicos y profesionales ocupados por ellas. Esto se relaciona con una serie de actores: la disminución de las tasas de fecundidad, un mayor acceso a la educación, mayor necesidad de los hogares de contar con mayores ingresos, crisis económicas y patrones culturales que favorecen el ejercicio por parte de las mujeres de roles tradicionalmente asociados a los hombres (Abramo & Valenzuela, 2006).

Diversos estudios han demostrado que, dependiendo de las condiciones en las que se da esta inserción laboral, el empleo femenino ha contribuido a que las mujeres aumenten sus

grados de independencia personal, su autonomía económica y sus posibilidades de realización personal, todo lo cual ha tensionado roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres en el ámbito de la producción y la reproducción, respectivamente (Corporación Humanas, 2007; Díaz, Godoy & Stecher, 2005).

Sin embargo, estas mayores tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral "por sí solas no implican necesariamente que los mercados de trabajo estén evolucionando en forma positiva para las mujeres" (OIT, 2007, p. 3). Se advierte la persistencia de procesos de discriminación que imponen una serie de obstáculos al desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Entre los más importantes se encuentran la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres, la segregación horizontal (los empleos femeninos se concentran en un número reducido de sectores de actividad y de profesiones) y la segregación vertical (concentración de los empleos femeninos en las categorías que se encuentran en la parte baja de la jerarquía) (Maruani, 1993).

Todo lo expuesto anteriormente también ocurre en nuestro contexto, ya que al realizar la inserción laboral, muchos dueños o jefes de empresas y micro empresas en un inicio desconfiaban del trabajo de las mujeres en las áreas tradicionalmente masculinas, por lo que a través de visitas y reuniones se presentaba el enfoque de masculinidades haciendo énfasis en el auto cuidado y prevención en seguridad industrial, poco a poco se fue ganando la confianza de muchas empresas que comenzaron a abrir las puertas para que las estudiantes mujeres puedan realizar sus prácticas laborales.

En ese sentido se puede mencionar que de las carreras de mecánica industrial y electro mecánica un 24% de mujeres participaron en las capacitaciones del mismo un 43% se insertó laboralmente, esto por dos razones, la primera es el miedo de algunas estudiantes que deciden realizar emprendimientos de manera personal (Ver Anexo Imagen N° 11) y no así entrar a una empresa, la segunda porque aún se tiene resistencia por algunos dueños y jefes en aceptar a mujeres para las prácticas laborales.

Riesgos de la masculinidad hegemónica.-

Una parte de la identidad masculina se basa en demostrar, continuamente, sus capacidades frente a las de otros hombres. Ese modelo heroico lleva a despreciar la propia seguridad por buscar el reconocimiento de los demás. Los datos revelan que hay una mayor temeridad; una búsqueda intencionada de situaciones de riesgo por el hecho de ser hombres. Cuando asumes que hay que pelear físicamente cuando alguien te enoja, cuando tienes que demostrar tu hombría y ser muy macho, cuando tienes que consumir alcohol para ser hombre, te expones a un mayor número de riesgos. (Figueroa 2019)

Muchos hombres adoptan actitudes que relativizan la seguridad y se basan en conductas de riesgo y demostraciones de “valor”, como una confirmación de su virilidad y de su valía como hombres.

Estas conductas de riesgo se sustentan también en la manera que la identidad masculina mayoritaria, tiene de concebir el cuerpo como algo invulnerable. Es esa concepción la que lleva a muchos hombres a tener una actitud temeraria y despreciar el alcance de las lesiones y el dolor, esto se puede ver en actividades como el consumo de drogas, la conducción o las relaciones sexuales sin protección.(Gasteiz 2008)

Los accidentes laborales, de auto o moto, o en las prácticas deportivas de riesgo, la adquisición de enfermedades de transmisión sexual o sida por no utilizar preservativos, las peleas e incluso participar en ejércitos y conflictos armados, o en grupos violentos o paramilitares, son algunas de las prácticas extremas dentro del modelo de masculinidad hegemónica. (Gasteiz 2008)

“La construcción tradicional del género masculino limita su percepción de lo necesario que es cuidarse”, Juan Guillermo Figueroa, ha reflexionado sobre la esperanza de vida es más baja en varones que en mujeres y ha acuñado el descuido masculino como “negligencia suicida”, el hombre debe mostrar su virilidad, y una forma de hacerlo es despreocuparse por el autocuidado, pues este se considera que es una actitud femenina y

débil, más bien el hombre “macho” debe mostrarse despreocupado, valiente y osado. (Figuroa 2019)

Este comportamiento viril no solo hace que el hombre se despreocupe de su autocuidado, sino que además asuma riesgos, lo que está muy relacionado con los estilos de vida y algunos tipos de enfermedades, así como el consumo de drogas y alcohol; además está vinculado con algunas muertes por accidentes laborales, de tránsito, homicidios y suicidios.

El autocuidado es clave para prevenir accidentes.-

El “autocuidado” se puede definir como la actitud y aptitud para realizar de forma voluntaria y sistemática actividades dirigidas a conservar la salud y prevenir enfermedades y/o accidentes; y cuando se padece una de ellas, adoptar el estilo de vida más adecuado para frenar la evolución. Constituye el primer escalón en el mantenimiento de la calidad de vida de cada persona. Cada vez es mayor la evidencia de que un adecuado autocuidado reduce la incidencia de patologías graves que suponen un elevado coste en recursos al sistema sanitario, por lo que la promoción de medidas que lo favorezcan constituye un objetivo de los gobiernos. (Aldaz 2018)

Un autocuidado racional y seguro se fundamenta en un ciudadano bien informado y debidamente asesorado para que pueda asumir con garantías la responsabilidad sobre su propia salud, adoptando las decisiones con criterio riguroso y actual.

La salud laboral, se ve influenciada por el autocuidado y la cultura preventiva, pues es necesario que dentro del ambiente de trabajo existan, procesos y procedimientos de prevención, cuidado de los bienes de la empresa, personal y del otro, con la finalidad de que exista armonía entre los mismos, desencadenando una mejora de la calidad de vida del trabajo, la relación entre el trabajo y la familia, la eficacia de la labor realizada y por ende mejorar el bienestar, minimizando afecciones o accidentes (Aldaz 2018)

Es importante tomar medidas preventivas y fomentar las buenas prácticas en el ambiente laboral, pero por sobre todo, es fundamental crear conciencia en los trabajadores acerca del autocuidado. Se puede desaprender a través de hacer evidente las consecuencias negativas de lo aprendido. Jean-Paul Sartre decía: si bien no soy responsable de lo que la sociedad hizo conmigo, sí soy responsable de lo que hago yo con lo que la sociedad me dio. (Goldman 2021)

Esto es resultado de una evaluación de diversos factores, los más importantes son tres: la valoración de la calidad y seguridad dentro de la organización como algo socialmente deseable; la coherencia organizacional entre lo que se dice y hace para asegurar que los esfuerzos en esta materia se mantengan y, finalmente, los esfuerzos de la empresa para fomentar dicho comportamiento, a través de, por ejemplo, capacitaciones, modernización de equipos y actualización de procedimientos. (Goldman 2021)

La incorporación de mujeres a los cursos tradicionalmente masculinos también logro causar cambios en otras áreas como lo es la seguridad industrial, que también repercute en el autocuidado, como hombres, los estudiantes no se cuidan intencionalmente porque buscan que otros los reconozcan como muy hombre, por ser temerarios y osados. Pero al interactuar con mujeres que pasan los mismos cursos quienes si utilizan todos los elementos de seguridad poco a poco van adoptando esa costumbre, si bien las mujeres por construcción de genero tienen a tener más cuidado en sus trabajos, son los hombres quienes deben desarrollar estas actitudes de autocuidado y socio cuidado.

Los modelos de masculinidad hegemónica son un factor de riesgo para la salud de los varones, se convierten en negligentes consigo mismos, algo que va cambiando dentro de los cursos de la ETM y que también se proyecta en las prácticas laborales, donde se es visible que los estudiantes enviados por la ETM tienen más cuidado que los empleados de las empresas, algo que los dueños están comenzando a valorar. (Ver Anexos Imagen N° 7 e Imagen N° 8)

2.2.4. Seguimiento y monitoreo de procesos de capacitación.-

Otra de las funciones principales que se desarrollaron es el seguimiento y monitoreo a los procesos de capacitación técnica, en este sentido se realiza el seguimiento a los docentes de las diferentes cursos haciendo énfasis en los cursos de mecánica industrial y electromecánica, pues es donde se tiene menor cantidad de mujeres y es donde se denota mayor rechazo y resistencia a que ellas puedan estar en esos cursos, entre las actividades que se realizan están el comprobar la asistencia de los estudiantes, en caso de la inasistencia verificar las causas, y se ayuda a resolver diferentes problemáticas que se generan durante el proceso de capacitación.

Son los docentes que día a día interactúan con los estudiantes quienes en algún momento reforzaban los estereotipos de género y comportamientos machistas, es ahí la importancia del trabajo con ellos, que a partir de su participación en los procesos de capacitación y en reuniones de coordinación se van generando cambios y desmontando los estereotipos de género primero en los docentes, quienes con su ejemplo generaron cambios en los beneficiarios. (Ver anexo Imagen N° 9 y 10)

Es necesario mencionar que durante los procesos de capacitación técnica, se cuentan con sesiones de retroalimentación y/o reforzamiento sobre las habilidades blandas, usualmente son reuniones de compartimiento donde los beneficiarios mencionan las posibles barreras encontradas por ellos y sugerencias que ayudan a mejorar los procesos.

En ese sentido, se comenzaron a manejar contenidos teóricos que nos aproximaron al trabajo en masculinidades, inicialmente se tomó la “teoría del aprendizaje social” de Albert Bandura, que propone el aprendizaje como un proceso cognitivo que tiene lugar en un contexto social y ocurre principalmente a través del reforzamiento, aprendizaje por observación o la instrucción directa, incluso en ausencia de reproducción motora o refuerzo directo.

La conducta social y el reforzamiento constituyen un elemento importante para mantener la conducta aprendida. Bandura y Walters (1963) establecen algunas de las condiciones necesarias y suficientes para el aprendizaje imitativo. Entre ellas están que el modelo debe recibir reforzamiento por lo que realiza, que haya similitud entre modelo y observador, que el modelo tenga prestigio ante el observador, que el observador tenga los componentes de la respuesta a ejecutar y que el imitador reciba también reforzamiento por la imitación”.

Estereotipos

Originalmente, el estereotipo surge como un derivado de estereotipia, relacionada con la tecnología tipográfica. Su raíz etimológica es griega: Steréos: Sólido; y tipos: molde. El concepto fue desarrollado por Walter Lippmann, en su libro Public Opinion de 1922. (Lippmann, 1921) Este periodista norteamericano, le dio al estereotipo un significado que se mantiene hasta la actualidad. Este se caracteriza por cuatro aspectos centrales:

1. Es un concepto más simple que complejo o diferenciado.
2. Es más falso que verdadero
3. Es adquirido de segunda mano más que por experiencia directa
4. Es resistente al cambio

El periodista Walter Lippman (1922) lo define como “ciertos mecanismos cognitivos de simplificación de la realidad. Tal simplificación, impuesta por razones de economía del esfuerzo mental, comportan, sin embargo el peligro de la distorsión.” (Malgesini & Giménez Romero, 2000, pág. 147)

El sujeto no responde a la realidad tal y como ella está establecida, sino que este tiene una representación de la realidad que realiza el individuo, en conformidad con una serie de preconcepciones o estereotipos que lo llevan a percibir de un modo u otro las situaciones que se le presentan. Lippman sostenía que el ser humano no ve y luego define, sino que primero define y luego ve. El hombre habla del mundo antes de verlo, imagina las cosas antes de experimentarlas, y ello genera pre concepciones que inciden sobremanera en los

procesos de percepción. El estereotipo, así, no es racional sino que precede a la razón, y se activa automáticamente aun antes de que los datos de los sentidos pasen por el filtro de la razón. (Herrada Valverde, 2008)

La estereotipación es una cuestión psicológica personal, pero a su vez constituye también un proceso social ya que es el contexto el que enseña ya desde niño al sujeto a utilizar estereotipos a fin de economizar sus esfuerzos cognitivos. Estos son sumamente difíciles de erradicar, dado que se encuentran profundamente relacionados con la seguridad afectiva que aporte el grupo social de pertenencia al sujeto. (Herrada Valverde, 2008)

El estereotipo constituye un paso previo al prejuicio, y este a su vez, da paso a la discriminación. Estos tres conceptos se concadenan en una secuencia que parte de lo cognitivo (la imagen estereotipada), continúa por lo actitudinal (el juicio previo) y de allí al comportamiento (la conducta discriminatoria).

Mientras que el estereotipo es solo una imagen o actitud hacia personas o grupos basada en ideas preconcebidas sin fundamentos observacionales o experimentales, el prejuicio es un juicio negativo preconcebido basado en imágenes estereotipadas. (Malgesini & Giménez Romero, 2000)

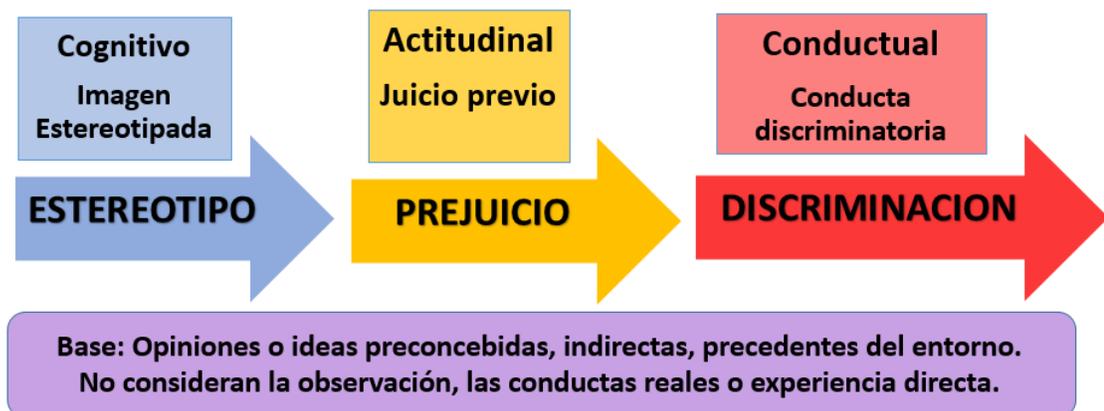


Figura N°9. Precisiones conceptuales

Fuente: Elaboración Propia

Teoría del cambio.-

Intervenciones de alto impacto, costo efectivo, y sostenibles requieren, en principio, un claro entendimiento del conjunto de los elementos, las relaciones, y dinámicas que existen dentro de una determinada realidad. En la medida que exista una comprensión sólida, se podrán formular, validar, implementar, y evaluar de manera más consistente las diversas acciones asociadas a la gestión de un proyecto y/o programa en sus diversos momentos (identificación de necesidades, definición de intervenciones, selección de alternativas, asignación de recursos, implementación de la estrategia, y evaluación y aprendizaje).

La teoría de cambio representa un amplio análisis de una situación que requiere modificarse a fin de alcanzar un cambio positivo. Este enfoque de comprensión e intervención en la realidad parte de una Visión de Éxito (Cambio de Largo Plazo, Imagen Objetivo, o Macro Cambio) e identifica un conjunto de resultados primarios, secundarios, terciarios, etc. (todos ellos precondiciones “unos de otros”) que articuladamente permiten alcanzar el cambio de largo plazo deseado.

Tales precondiciones (resultados a diferente nivel) constituyen los elementos necesarios y suficientes para alcanzar el cambio planteado en concordancia con un conjunto de supuestos relacionados. . Una Teoría de Cambio muchas veces implica un profundo análisis sobre todos los pasos a darse para lograr un cambio deseado, identificando las precondiciones que permitirán o inhibirán cada paso, enlistando las actividades que producirán esas condiciones, y explicando cómo esas actividades podrían funcionar.

Los lineamientos estratégicos tomarán como enfoque la teoría de cambio, metodología que ayudará a ordenar la implementación de actividades a partir de lo que se conoce y sabe de la experiencia, para establecer la ruta para el cambio de comportamiento de las poblaciones abordadas.

Teoría de la acción razonada.- De acuerdo a esta teoría el primer paso para cambiar un comportamiento es especificar cuidadosamente el comportamiento exacto al cual se está refiriendo (por ejemplo, conductas machistas). La teoría dice que un comportamiento es el resultado de la intención de cumplir ese comportamiento. Intenciones, a la misma vez, son influenciadas por actitudes y normas subjetivas.

Las Actitudes son los sentimientos que una persona tiene hacia el cumplimiento de un comportamiento, éstas pueden representar varios grados de fuerza. Creencias son lo que una persona cree es la verdad respecto a algo. Normas subjetivas son lo que uno piensa que otras personas en la sociedad general o de un grupo social inmediato, piensan es un comportamiento aceptable o deseado.

De acuerdo a la teoría, el comportamiento es influenciado por actitudes o normas o por una combinación de estas. Para que una persona cambie un comportamiento se debería saber, si es actitud o norma la que es responsable del comportamiento riesgoso y si es una norma, saber si la persona o el grupo está involucrado en ella.

Para resumir los elementos influyentes que aborda la Teoría de la Acción Razonada son:

- Intención de cambiar
- Actitudes y creencias
- Normas subjetivas
- Influencias sociales

Teoría Social cognitiva.- De acuerdo esta teoría, las personas aprenden nuevos comportamientos o por experiencias directas o por el ejemplo de compañeros. También se pueden aprender nuevos comportamientos al hacerlos uno mismo.

Una persona debe creer que es capaz de cumplir el nuevo comportamiento, aunque sea desafiante. Tiene que ver a otras personas como uno mismo tener éxito en el nuevo

comportamiento y tener confianza en sus propias habilidades. Esta auto-eficiencia puede ser reforzada por la práctica de habilidades.

Comportamientos que resultan en beneficios positivos son premiados y más probables de ser repetidos. Comportamientos que incluyen demasiadas barreras, no son probables de ser repetidos. Una persona puede desarrollar la expectativa de un premio al ver a alguien ser premiado. Esta expectativa podría cambiar el balance para uno entre los beneficios y las barreras de un nuevo comportamiento hacia los beneficios.

Para resumir los factores influyentes que aborda la Teoría Social Cognitiva son:

- Ejemplo de comportamientos por parte de compañeros
- Auto-eficiencia y habilidades
- Expectativas de resultados
- Refuerzo o apoyo social

Modelo de Etapas de Cambio (Transteórico) De acuerdo a este modelo las personas cambian de comportamiento al pasar una serie de pasos o etapas. El proceso de cambio no es lineal sino de cíclico. Una persona puede moverse en cualquier dirección entre varias etapas y retornar a otra.

Las Etapas de Cambio son:

- ✓ Pre-contemplación: La persona no está pensando en hacer un cambio, no ve el riesgo o una razón para cambiar.
- ✓ Contemplación: La persona ve un riesgo para sí mismo y puede estar pensando en hacer un cambio pero no ha tomado la decisión hacia el cambio.
- ✓ Preparación o Planificación: La persona tiene la intención de cambiar y está haciendo un plan o tiene un plan para cambiar. Quizá ya compró las herramientas o ha estado practicando el cambio, pero sin consistencia.

- ✓ **Acción:** La persona ha hecho el cambio. El nuevo comportamiento se ha ejercido con consistencia y regularidad pero solo recientemente (por ejemplo, en práctica menos de seis meses).
- ✓ **Mantenimiento:** La persona ha practicado el nuevo comportamiento con consistencia por lo menos seis meses.

Al trabajar con personas mientras se están moviendo entre las etapas es importante recordar no usar mensajes que ilustren una etapa más allá de la siguiente en cual se encuentra la persona o la comunidad. El mensaje no será relevante (por ejemplo, mensajes de prevención de violencia en personas que nunca la han ejercido). Mensajes deben ser individualizados, adaptados y basados en la etapa de comportamiento en cual se encuentra la persona o la comunidad. Intervenciones efectivas ayudan a personas a moverse de una etapa a la próxima.

Es importante recordar, que no toda la gente puede ser constante en su comportamiento. Se pueden exhibir diferentes comportamientos bajo diferentes circunstancias, pueden ser comportamientos muy riesgoso en algunas situaciones y muy protectores en otras, y pueden hacer pequeños cambios o cambios muy dramáticos. No se debe esperar que todas las personas progresen paso a paso a través de éstos niveles del cambio de comportamiento. Este modelo puede ayudar a recordar que los pasos pequeños hacia adelante son también triunfos. También ayuda saber que las recaídas y los ajustes son una parte normal del proceso y que son de esperarse.

La Teoría de la Difusión de Innovaciones.- Plantea que las personas son más susceptibles de adoptar un nuevo comportamiento basado en una evaluación favorable de la idea que se comparte con personas respetadas por ellas y que son similares a ellas. El cambio de comportamiento se da a partir de un proceso de comunicación y de modelo de pares dentro de sus redes interpersonales en un determinado período de tiempo (Rogers, 1994). Sugiere además que, si una práctica o un comportamiento es transmitido por líderes clave en la comunidad, ese comportamiento puede ser adoptado por

otros miembros de la comunidad a través del tiempo. Para que esto pase los miembros de la comunidad deben estar convencidos que existen ventajas en la decisión de adoptarlo. Esta práctica o comportamiento puede ser observado y tiene que haber canales de comunicación a través de los cuales el comportamiento se disemine, es compatible con los valores comunitarios y puede ser integrado como norma social.

Las intervenciones exitosas de cambio de comportamiento, entonces deben dirigir su objetivo a mostrar cómo la gente transita desde el desarrollo de una intención de cambio de comportamiento, hasta el cambio del comportamiento propiamente dicho; no dejando de lado dos conceptos importantes: (Los Taunau, 2016):

La modificación de Normas sociales.- Las normas sociales son reglas no escritas, (ej. Formas de comportarse, costumbres etc.) De un grupo determinado de personas en relación a determinados comportamientos. Estas normas ayudan a construir e influyen las actitudes, opiniones y comportamientos de las personas. Por lo tanto los miembros integrantes de una comunidad que establecen relaciones interpersonales modifican sus comportamientos en base a las percepciones de si sus amigos aprueban o desaprueban ciertos comportamientos. La existencia de una norma social puede ser vista por ejemplo en la presión de pares que existe en una determinada red de relaciones interpersonales.

2.2.5. Área de apoyo Psicológico personalizado a beneficiarios.-

Una de las funciones que se realiza en todo momento es el trabajo en el seguimiento y monitoreo personalizado a cada beneficiario/a, quienes visitan las oficinas de la ETM con diferentes objetivos, en algunos casos para comentar los problemas que tienen para seguir en los cursos, para recibir orientación en tomas de decisiones, problemas familiares o de pareja, hasta embarazos no planificados. (Ver anexos Imagen N° 12)

En ese marco, desde hace unos años se decide contar y visibilizar un área de psicología dentro de la ETM, un espacio donde los beneficiarios puedan recurrir para contar con

apoyo psicológico, orientación, contención emocional, de acuerdo a lo requerido por los estudiantes.

Se realizan intervenciones cortas a partir de un enfoque cognitivo comportamental y basado en el problema o trauma, pues la población objetivo (beneficiarios) tiene características muy peculiares y pocos acceden a brindar tiempo para iniciar procesos terapéuticos largos. Este enfoque nos permite trabajar en el cambio de esquemas mentales, induciendo de esta manera a adquirir comportamientos saludables y resilientes, fortaleciendo de esta manera la actitud positiva frente a las circunstancias que viven.

En la parte de seguimiento personalizado dentro del área de psicología se percibe los cambios, al inicio las jóvenes llegan con inseguridad temerosas de afrontar nuevos retos, por otro lado, se tenía a hombres llenos de estereotipos de género y prejuicios y que no aceptaban en estos espacios a mujeres, después de que se comenzó a implementar el enfoque de masculinidades se observa un ambiente que genera mayor equidad de género y se bajó la resistencia de los hombres pues se fue desmontando los estereotipos de género que generaban prejuicios y discriminación.

Las principales **características de la orientación** son las siguientes:

- Es un asesoramiento realizado para la toma de decisiones valorando todos los elementos que intervienen.
- No se trata sólo de resolver indecisiones o problemas puntuales, sino también de ayudar a las personas a ser independientes y críticas en sus criterios de elección, favorecer la toma de decisiones y ser capaces de construir un proyecto de futuro por ellas mismas facilitando las herramientas necesarias para superar periodos de transición.
- La orientación es un proceso continuo y gradual que nos acompaña a lo largo de toda la vida. Por lo tanto incumbe a personas de cualquier edad y nivel de estudios.
- El proceso de orientación es un acto vinculado al pasado, ya que parte de la trayectoria y la experiencia formativa, profesional o vital de la persona, y sobre todo, al futuro, contribuyendo a establecer la toma de decisiones.

- No es adecuado tomar una decisión cuando se siente angustia, por ejemplo, por la presión de la familia o pareja y cuando no se conoce suficientemente sobre el problema que se tiene. Es importante reflexionar sin prisas y con perspectiva.
- Es necesario ser realista, no engañarse a uno mismo y tener alternativas claras por si fallan las cosas o por si no se cumplen las previsiones o los deseos.
- Es importante no tener miedo a equivocarse a la hora de tomar decisiones, ya que se está priorizando un itinerario o un camino de forma momentánea. Siempre se pueden explorar otras opciones que puedan interesar más, además de realizar un continuo trabajo de autoconocimiento.

La orientación es un, proceso continuo presente en las diferentes etapas de la vida de la persona y es el fruto de un buen proceso de reflexión. Para poder tomar una decisión fundamentada, es muy importante reflexionar sobre todos los elementos que influyen en esta.

Es necesario mencionar que el contar con el espacio para brindar apoyo psicológico, orientación e incluso contención emocional ha permitido bajar el índice de deserción dentro los cursos de la ETM, muchos estudiantes se apersonan tratando de dar solución a problemas en los cuales podemos apoyarlos y en algunos casos referirlos a instancias necesarias para así poder encontrar una solución efectiva a sus inquietudes y problemas.

Elaboración de entrevistas para material de promoción

Como parte del trabajo en el área de psicología también se realiza entrevistas a estudiantes, docentes, personal administrativo de la ETM y el sector empresarial, para apoyar al área de comunicación quienes están encargados de realizar material audio visual para promocionar con enfoque de género las capacitaciones que brinda la ETM.

Tabla N°11

Entrevista estudiantes mecánica industrial

Enlace del video	Detalle	Dialogo	Tiempo
https://www.facebook.com/ObservatorioJusticiaFiscalMujeres/videos/2611015732348657/	Video:	“no sabía nada sobre el área de la mecánica industrial”	2,04
	Entrevista Ángela Callejas	“Mi familia se sorprendido mucho...que elegiste? Mecánica, pero eso es para hombres, pero te vas a ensuciar, ...”	2,55
	Reyna Quispe	“Lo que más llama la atención de esto es que al inicio nos dieron talleres con enfoque de género, en el área que estamos pasando, hacía que todos mis compañeros comprendan que nosotras podemos”	2,26
		“Mi vida sí, ha cambiado porque yo he empezado a valerme por mi misma, no dependo de un jefe, dependo de mi misma de la capacidad que demuestro cuando hacemos los contratos” ...no hay área de mujer o varón todo se puede cuando a uno le gusta, cuando uno demuestra que es capaz. ...yo he podido y somos varias mujeres que hemos demostrado que se puede y empoderarte como yo lo hice ...	3,33

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N°12

Entrevista estudiantes electromecánica

Enlace del video	Detalle	Dialogo	Tiempo
https://youtu.be/Xwo sLByrujI	Leticia Orellana	...me gusto la soldadura, me empeñe encontrar un lugar donde me enseñen soldadura... ...yo insistí	0,49
		“Gracias por la inserción en esta empresa que es Volcán donde normalmente no se ven mujeres ese ha sido mi motivo trabajar en esta área y decir que si, si se puede, tenemos habilidades y se puede realizar”.	2,49
https://youtu.be/Xwo sLByrujI	Gualberto Arena Encargado área de maestranza empresa volcán	...en el área de maestranza es la primera vez que hay una mujer, hemos tratado de acomodarnos no teníamos vestuario...con el desenvolvimiento de Leticia si no gusto más, trabajar con mujeres porque su mano de obra es, mejor.	2,12
https://youtu.be/jVZ6 zx_kkFA	Danitza Gutiérrez	... el caso de Danita que tenía miedo de manejar las maquinas, sin embargo con ayuda del profesor y sus compañeros tuvo confianza en sí misma “Yo elegí esta capacitación por apoyar más que todo a mi esposo y luego vi que es muy interesante”	
	Ana julia Fernández	Ana en las capacitaciones encontró una segunda familia el sueño de Ana es abrir su propio taller y trabajar en esculturas en hierro y seguir con su meta de ser artista ... “Yo estaba en la carrera de bellas artes por falta de recursos tuve q abandonar la carrera no me alcanzaba para trabajar y estudiar hasta que llegue a la ETM”	2,24

Fuente: Elaboración Propia

En las tablas 11 y 12 se puede apreciar algunas respuestas, opiniones sobre el trabajo realizado en enfoque de género y masculinidades, estos extractos fueron sacados de los videos promocionales que se realizaron en la ETM, en las cuales se muestran testimonios de mujeres que pasaron los cursos de metalmecánica y electromecánica. (Ver Anexos Imagen N° 13 y 14)

Tabla N°13

Categorización de la entrevista personas claves.

Persona entrevistada	Preguntas	Categorización 1	Categorización 2
Lic. Eliana Arauco Coordinadora COSUDE gestión 2013 - 2017		El modelo que ha desarrollado la Escuela Técnica municipal del Gobierno Municipal de La Paz ha sido exitoso	Y qué ha sido de los actores de que hay que ha permitido lograr los buenos resultados que ha logrado la Escuela Técnica Municipal
Lic. Cecilia De Bonadona Mercado Directora De Competitividad y Emprendimiento gestión 2015 2021	Incorporación de personal del área social como psicología y trabajo social en el trabajo	La incorporación de los aspectos sociales de esa mirada psicológica, social que al ser humano es fundamental sobre todo si vamos a lograr tener seres humanos proactivos	Hacemos en la medida de las posibilidades incluso de formar gente íntegros de que puedan ser seres humanos integrales y que sean un aporte positivo para la sociedad
Ing. Gustavo Rios Coordinador de la ETM gestión 2014 - 2019		Sin duda alguna fue una experiencia por demás, positiva	La incorporación del equipo conformado por trabajadores sociales y psicólogas cambia el panorama dando la oportunidad a los jóvenes participantes
Tec. Rian Carlo Agne Profesor de Mecánica Industrial ETM		La incorporación del área de psicología está muy bien debido a que los jóvenes que bueno a veces necesitan apoyo	El área psicológico es muy bueno porque los va colaborando y en la trabajo social tiene también su apoyo que es muy importante

Persona entrevistada	Preguntas	Categorización 1	Categorización 2
Lic. Eliana Arauco Coordinadora COSUDE gestión 2013 - 2017	Incorporación de la temática de género y masculinidades en las capacitaciones de la Escuela Técnica Municipal del	Súper importante el hecho de que el municipio más grande de Bolivia adopte, una política de formación que considere justamente este enfoque que hagamos énfasis en la temática de género y masculinidad	Tema de género no es sólo un tema de mujeres, sino también Es una construcción social que comprende una mirada también de la masculinidad una revisión
Lic. Cecilia De Bonadona Mercado Directora De Competitividad y Emprendimiento gestión 2015 2021		Asume un enfoque estratégico es decir con enfoque como política pública porque somos un gobierno municipal	Potenciamiento técnico y sobre todo de una ubicación en la sociedad positiva
Ing. Gustavo Rios Coordinador de la ETM gestión 2014 - 2019		Una de las condiciones para que la cooperación suiza en Bolivia apruebe el proyecto de la ETM para su financiamiento fue incorporar en su currícula la capacitación en enfoque de género	Vencer un gran desafío al transmitir estos conocimientos a jóvenes sobre todo varones que nunca antes se habían topado con dichos conceptos el reto también fue incorporar conceptos de masculinidades
Tec. Rian Carlo Agne Profesor de Mecánica Industrial ETM		Igualdad en el desempeño laboral,	Estos últimos años se tuvo un incremento en la participación de mujeres en las capacitaciones en mecánica industrial

Fuente: Elaboración propias

Dentro de los extractos de entrevistas realizadas a personas claves de la ETM se puede apreciar una opinión favorable a la implementación del enfoque de masculinidades en el módulo de habilidades blandas como estrategia de para lograr el fortalecimiento de la equidad laboral dentro de la ETM, convirtiéndola en una política para el GAMLP reconocida por los socios e instituciones privadas. Se puede encontrar la entrevista inextensa en el Anexo III

2.3. Resultados alcanzados

La consecución de resultados se realiza a partir de los objetivos planteados en la presente memoria laboral.

Se identificó los conceptos que tienen los beneficiarios sobre la incorporación de mujeres a áreas laborales tradicionalmente masculinas a partir de:

- De acuerdo a lo observado en los diferentes ejercicios que se realizan en los talleres de reflexión se pudo evidenciar que en los cursos donde se tiene mayor cantidad de estudiantes hombres como ser mecánica industrial y electromecánica los estereotipos de género son comunes a la masculinidad hegemónica o machismo que cree que los hombres deben ser fuertes, trabajadores, guerreros, los jefes, padres de familia, en cambio designan a las mujeres con estereotipos de delicadeza cuidado trabajo doméstico como es el ser madre y cocinera. (ver tabla 5).
- En ese marco se percibe un rechazo y resistencia a que las mujeres puedan ingresar a las áreas que eran exclusivas para el trabajo de hombres, consideran que las tareas en mecánica industrial y electromecánica son oficios que necesitan de la fuerza, liderazgo, osadía y temeridad para poder manejar la maquinaria, características que según el grupo no son comunes en las mujeres, lo que les retrasaría en su trabajo.(ver tabla 6)
- Por otro lado, en los cursos donde se tiene mayor cantidad de mujeres, se tiene otro punto de vista, si bien los estereotipos masculinos continúan estando bajo el modelo de masculinidad hegemónica, se percibe un cambio sustancial en la percepción de ser mujer, pues se identifican como emprendedoras y luchadoras que pueden ingresar a trabajar en cualquier área, también se evidencia que las mujeres aún continúan con los estereotipos que creen que las mujeres tienen la exclusividad en el trabajo del cuidado siendo madres y esposas.(Ver tabla 5)

- En el ejercicio con los diferentes grupos se puede apreciar un grado alto de machismo dentro de los participantes hombres, se percibe claramente la homofobia descrita en la “Mesa de Poder” del CISTAC como rechazo a los comportamientos masculinos diferentes. Este rechazo también se puede percibir en las mujeres que miran el ejercicio, pues muestran rizas y burlas cuando ven a los hombres hacer los ejercicios, esto implica que también ellas están dentro de este modelo patriarcal machista pues no se permiten ver a hombres con comportamientos diferentes brindándose afecto fraternal. (Ver imagen N°3)
- De la misma manera actitudes de sexocompulsividad pues mencionan que no podrán hacer chistes o comentarios sexuales, según ellos por respeto, pero al mismo tiempo comienzan a comportarse con galantería para conquistar a las mujeres del curso.
- Se pudo observar que las mujeres tienen todas las intenciones de continuar en el trabajo, aunque también presentan una auto discriminación sienten que el grupo de hombres puede ejercer algún tipo de acoso hacia ellas, es esa percepción negativa aparente que no las dejan continuar.(ver tabla 12)
- En conclusión se puede observar claramente que aun continua estereotipos de género negativo hacia las mujeres que generan actitudes prejuiciosas y que pueden llegar a actos de discriminación (ver Tabla 6). Pero esto ya está en pleno proceso de transformación según las percepciones de las estudiantes y los mismos docentes y administrativos (ver tabla 12 y 13) esto a consecuencia de la implementación del enfoque de masculinidades que se viene trabajando.

Para lograr transformar los talleres magistrales en espacios de reflexión que aporten en la incorporación de mujeres en áreas laborales tradicionalmente masculinas, y promover cambios de actitudes se evidencio los siguientes resultados:

- Se inicia por el cambio de paradigma y se comienza a reconocer más la importancia individual de cada participante en un aspecto psicosocial, se transforma la visión tecnócrata de los técnicos docentes y administrativos que solo buscan resultados

cuantitativos y rápidos, sin tomar en cuenta la parte personal de los jóvenes beneficiarios de las capacitaciones, por una visión más psicosocial por lo que se hace énfasis en el trabajo en habilidades blandas con enfoque de masculinidades. (ver tabla 13)

- Se logró convertir los procesos de capacitación en habilidades blandas en espacios de reflexión y análisis donde se brinda la oportunidad a hombres y mujeres a poder debatir, cuestionar, interpelar el modelo patriarcal machista desde su propia vivencia, para esto se tiene una metodología activo participativa con estrategias alternativas donde se prioriza la discusión, la reflexión y la escucha activa. (Ver Tabla 4)
- Se contó con tres estrategias exitosas que periten generar mayor participación e interés en los participantes, estas son a) Técnicas reflexivas, b) metodología problematizadora, y c) eduentretenimiento. Estas estrategias contribuyen en gran medida la implementación del enfoque de masculinidades para fortalecer la equidad laboral en la ETM.
- A través de estas estrategias que utilizan técnicas de 3er y 4to nivel se pone a los y las participantes en situaciones donde pueden expresar sus pensamientos y sentimientos a partir de sus experiencias de vida las cuales han estado tocadas por el machismo, darles el espacio para que puedan analizar situaciones con sus compañeros y poder expresarse sirvió para que puedan comprender como el machismo a partir de los mandatos de masculinidad dañan tanto a hombres como a mujeres y de esta manera transformarlos en aliados.
- Es necesario mencionar que además se cuenta con el espacio para brindar apoyo psicológico, orientación e incluso contención emocional que permite bajar el índice de deserción dentro los cursos de la ETM, muchos estudiantes se apersonan tratando de dar solución a problemas en los cuales podemos apoyarlos y en algunos casos referirlos a instancias necesarias para así poder encontrar una solución efectiva a sus inquietudes y problemas.

Para fortalecer los conceptos de autocuidado y socio cuidado en el ámbito laboral a partir del enfoque de masculinidades se logró contar con los siguientes resultados:

- La incorporación de mujeres a los cursos tradicionalmente masculinos también logro causar cambios en otras áreas como lo es la seguridad industrial, que también repercute en el autocuidado, como hombres, los estudiantes no se cuidan intencionalmente porque buscan que otros los reconozcan como muy hombre, por ser temerarios y osados. (ver Imágenes 7 y 8)
- Pero al interactuar con mujeres que pasan los mismos cursos quienes si utilizan todos los elementos de seguridad poco a poco van adoptando esa costumbre, si bien las mujeres por construcción de genero tienen a tener más cuidado en sus trabajos, son los hombres quienes deben desarrollar estas actitudes de autocuidado y socio cuidado
- Para lograr cambio y que los estudiantes puedan adquirir los hábitos de seguridad industrial fue necesario tomar dos acciones, primero según la teoría de la “acción razonada” el primer paso para cambiar un comportamiento es especificar cuidadosamente el comportamiento exacto, por lo que al tener compañeras que si utilizaban sus equipos de seguridad al 100% poco a poco comenzaban a imitar estas acciones, por otro lado es necesario recordar que las personas son más susceptibles de adoptar un nuevo comportamiento basado en una evaluación favorable, por lo que a partir del enfoque de masculinidades se quiere de desmontar los mandatos de masculinidad así no tendrán la presión para comportarse de manera osada y poder adquirir comportamientos de autocuidado.
- Los participantes reconocen que los modelos de masculinidad hegemónica son un factor de riesgo para la salud de los varones, se convierten en negligentes consigo mismos, esto fue cambiando dentro de los cursos de la ETM y que también se proyecta en las prácticas laborales, donde se es visible que los estudiantes enviados por la ETM tienen más cuidado que los empleados de las empresas, algo que los dueños están comenzando a valorar. (ver Tabla 11 y 12)

A partir de lo expuesto podemos afirmar que se logró promover la equidad de género a partir del enfoque de masculinidades en las capacitaciones de la Escuela Técnica Municipal del GAMLP para una mejor formación laboral, puesto que:

- Se logró diseñar una propuesta para implementar el enfoque de masculinidades dentro las capacitaciones, de esta manera desmontar los estereotipos de género para lograr la equidad e igualdad de oportunidades en hombres y mujeres.
- A partir de esta implementación se logró posicionar el módulo de enfoque de género y masculinidades otorgándole más horas académicas para trabajar la temática con los estudiantes.
- Se pudo observar el incremento de estudiantes mujeres que acceden a los cursos en áreas tradicionalmente masculinas (mecánica industrial, electromecánica y electricidad), el porcentaje de participación femenina era mínima como reflejo de que aún prevalecen estereotipos en la elección de carreras y barreras sexistas en el mercado laboral, pero eso fue cambiando y se tiene más mujeres en estos cursos.



Figura N°10. Crecimiento poblacional por sexo

Fuente: elaboración propia

- Entre 2014 y 2020, un total de 1124 (801 hombres y 323 mujeres) cursaron alguna de las cinco ofertas técnicas que brinda ETM. El número de egresados registra una tendencia a incrementarse a lo largo de los años como señal del posicionamiento de la escuela, y representan una tasa de aprobados de alrededor del 85%.
- Del total de egresados, se han logrado insertar en el mercado laboral un total de 745 jóvenes, es decir, un 88% de los beneficiarios son varones, se puede ver que es los últimos años la participación femenina fue incrementando, Se considera inserción laboral a partir del tercer mes de la vinculación laboral de los jóvenes en las empresas.
- Estos datos nos permiten afirmar que se está en rumbo a lograr el fortalecimiento de la equidad laboral a partir de promover la equidad de género bajo el enfoque de masculinidades en la escuela Taller municipal EYM del municipio de La Paz

2.4. Lecciones aprendidas y buenas prácticas

Entre las lecciones aprendidas dentro de la actividad de Punto focal podemos mencionar:

- Al inicio tanto el personal como los docentes y estudiantes no entendían el proceso y se preguntaban porque deberían pasar género, muchos estudiantes se pedían permiso o preferían hacer prácticas cuando se pasaba este módulo, al convertir las capacitaciones que eran magistrales en espacios de reflexión con metodologías alternativas e innovadoras se comienza a generar cambios y mayor aceptación a la temática.
- Es necesario involucrar en estos procesos a docentes, administrativos y autoridades de la ETM, pues son quienes con su ejemplo pueden iniciar los cambios dentro de los estudiantes, asimismo, se genera una opinión positiva a la temática.
- Se elaboró un módulo de trabajo sobre masculinidades, el cual fue impreso y es texto guía sobre la temática en los cursos de la ETM. Gracias al compromiso conseguido de las autoridades que reconocieron los resultados que se fueron logrando.

Otras lecciones aprendidas dentro del módulo de Habilidades blandas que se pueden comentar son:

- La capacitación es más efectiva cuando parte de un proyecto de vida y de trabajo, implantado a través de procesos de orientación ocupacional que permitan a los participantes visualizar recorridos, metas y barreras, y les facilite la toma de decisiones.
- La inclusión de mujeres en carreras tradicionalmente masculinas requiere abordar cambios estructurales en el mercado de trabajo y en las concepciones culturales de la población para lograr mejores resultados. Por lo que es importante el trabajo con enfoque de masculinidades en el momento de realizar acuerdos con dueños de empresas.
- Realizar la promoción del trabajo realizado, permite lograr el apoyo de autoridades institucionales, instituciones privadas que reconocen el trabajo que se viene realizando.

En el área de inserción laboral se pueden mencionar las siguientes lecciones aprendidas:

- El trabajo con dueños y jefes de empresas permite contar con el apoyo de los mismos, para poder insertar a hombres y mujeres en sus empresas, si bien al inicio existía recelos de contratar a mujeres poco a poco se están abriendo espacios.
- El contar con material promocional de los cursos, hacer videos y promocionar a las empresas también es un incentivo para que los dueños y jefes confíen en la ETM y habrán espacios de trabajo.
- El contar con sesiones mensuales de retroalimentación, para reforzar lo trabajado, permite brindar mayor seguridad a los estudiantes en sus prácticas, además se comparten experiencias de situaciones que generan malestar más a las mujeres (acoso,

bulling), estas reuniones permiten que sus propios compañeros se enteren y puedan apoyarlas o les den consejos para responder a este tipo de situaciones.

- Se requiere un monitoreo y acompañamiento de los/las jóvenes por parte de docentes y de supervisores en las empresas, por lo que se deben prever los recursos y el tiempo necesarios para que desarrollen una labor eficiente.
- El promocionar el trabajo que se viene haciendo con el área de seguridad industrial bajo el enfoque de masculinidades y cuidado permitió que los dueños y jefes generen una actitud favorable hacia los estudiantes de la ETM, mencionar que bajo la lógica de autocuidado los estudiantes comienzan a pagarse sus propios seguros contra accidentes y a utilizar sus equipos de protección personal. Esto es valorado por las empresas.
- La participación de estudiantes en ferias de exposición y venta de productos se constituyen como dispositivos de integración de lo aprendido en aula con la práctica misma, generando nuevos aprendizajes y oportunidades.

Las lecciones aprendidas que se tuvieron al realizar el seguimiento y monitoreo fueron:

- El seguimiento que se realiza en las capacitaciones técnicas y las reuniones de retroalimentación permiten continuar con los procesos de reflexión y generar los cambios que se quiere, asimismo, el apoyar y organizar actividades extracurriculares permite modificar conductas negativas y hacerlas más proactivas, por ejemplo, los estudiantes solían salir de las clases para ir a consumir vidas alcohólicas, pero al ingresar mujeres al grupo comenzaron a realizar actividades deportivas y convivencias.
- La capacitación técnica es más efectiva cuando integra, además del desarrollo de técnicas específicas, contenidos y prácticas relacionadas con la adquisición de competencias clave para la empleabilidad, emprendimiento y elaboración de planes de negocio. Estos contenidos y aprendizajes deben ser desarrollados de manera

profunda y actualizada para que sean efectivamente aprovechados por los destinatarios. Se requiere para ello profesionales especializadas en estas temáticas y una carga horaria adecuada.

- Al implementar el enfoque de masculinidad u hacer parte al plantel docente y administrativo se logra posicionar la temática y conseguir apoyo para las acciones.

Finalmente en el área de psicología se tuvieron las siguientes lecciones aprendidas:

- Contar con un espacio para que los estudiantes puedan acceder a realizar preguntas, recibir orientación, consejería o asesoría, es importante pues de esa manera se brinda un apoyo más integral y se evita la deserción de los estudiantes.
- La escucha y cercanía de los docentes y técnicos a cargo de la capacitación, así como la comprensión y focalización en las necesidades específicas de los y las jóvenes motivan a los estudiantes a permanecer en los procesos de capacitación y facilita el abordaje de respuestas integrales a sus problemáticas.
- Como parte del trabajo del área de psicología está el apoyo en la elaboración de material audiovisual y material impreso, es involucramiento de las facilitadoras en estos procesos es importante, pues es la manera de poder promocionar y visibilizar el trabajo que se viene realizando, se coordina con los estudiantes hombres y mujeres para que realicen una adecuada promoción además de que tengan el discurso que trabaja la ETM el cual es la equidad laboral.
- El profesional en psicología a cargo debe contar con experiencia en muchas áreas, además de las técnicas, pues entre los problemas que se encuentran entre los estudiantes están; problemas en relación de pareja, problemas familiares, embarazos no planificados, etc. por esta razón se poco a poco se cuenta con mayor personal del área psicosocial.

- Es necesario mencionar que se trabaja en redes interinstitucionales que nos ayuda a derivar casos a instituciones que pueden realizar un trabajo más adecuado.
- En las 7 gestiones que se desarrolló la experiencia laboral, se presentó un cambio muy notorio en el personal que se presenta a continuación:

Tabla N°14

Evolución del área y personal psicosocial en la ETM

Gestiones 2014 -2016		Gestiones 2017 - 2019	Gestiones 2020 -2020
CARGO	PROFESION	PROFESION	PROFESION
Coordinador	Ingeniero industrial	Ingeniero industrial	Ingeniero industrial
Administrador	Licenciado en administración de empresas	Licenciado en administración de empresas	Licenciado en administración de empresas
Responsable de monitoreo y evaluación	Economista	Psicología	Psicología
Punto focal en Genero	Psicología	Psicología	Psicología
Facilitador en emprendimiento	Administración de empresas	Administración de empresas	Administración de empresas
Facilitador en empleabilidad	Administración de empresas	Psicología	Psicología
Responsable en inserción laboral	Ingeniero comercial	Ingeniero comercial Psicología	Psicología
Apoyo psicológico			Psicología

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO III DESEMPEÑO LABORAL

3.1. Aprendizaje laboral

El presente trabajo realizado en el ámbito de la psicología social, en el cual se enmarca las acciones realizadas en el marco de la Memoria Laboral que tiene como propósito sistematizar las actividades desarrolladas para el fortalecimiento de la equidad laboral a partir del enfoque de masculinidades intenta desmontar los estereotipos de género y crear espacios de igualdad de oportunidades en las capacitaciones de la ETM del GAMLPS, a lo largo de estos 7 años permitió contar con los siguientes aprendizajes laborales:

Como punto focal de género, se logró generar la necesidad de contar con personal del área psicosocial, ya que tradicionalmente la Secretaria Municipal de Desarrollo Económico y la Escuela Técnica Municipal solo contaba con personal de áreas administrativas, economía e ingeniería. A partir del trabajo con enfoque de género y masculinidades, y el apoyo que se brinda a los beneficiarios ahora se tiene un área específica de psicología donde se cuentan con pasantes de psicología y trabajo social de diversas universidades. Con el fin de fortalecer la equidad laboral y bajar la resistencia de hombres al ingreso de mujeres en áreas tradicionalmente masculinas por la construcción de estereotipos de género, se realizó el acercamiento a la institución CISTAC cuerpo y ciudadanía, quienes ayudaron a marcar la línea de trabajo bajo su metodología.

Para esto fue necesario participar de manera activa en diferentes cursos presenciales y virtuales en los cuales se desarrolló un pensamiento más crítico sobre el trabajo del enfoque de género y como el enfoque de masculinidades permite recuperar la categoría relacional del género a partir de procesos de reflexión y análisis como parte de la metodología de trabajo.

Este trabajo de fortalecimiento personal con el apoyo del CISTAC, permitió tener mayor fluidez en el momento presentar el enfoque de masculinidades y sus beneficios de su incorporación al plantel docente y administrativo de la ETM, así como a dueños y responsables de las empresas con las que se trabajan. De esta manera y a través de la invitación del CISTAC se presentó la experiencia de la incorporación de las masculinidades en los procesos de capacitación técnica en el 6to Encuentro Internacional de Masculinidades.

El trabajo con enfoque de género y masculinidades ha sido valorado por la Plataforma de Justicia Social desde las Mujeres, a través de El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza,(CPMGA) que organizó II Concurso Nacional de Buenas Prácticas Desarrollo Económico Territorial desde las Mujeres, con el objetivo de identificar, reconocer, difundir y valorar las buenas prácticas de los Gobiernos Departamentales y Municipales que promueven los derechos económicos de las mujeres, incentivando la réplica de las mismas a nivel nacional. La ETM del GAMLP logro el primer lugar en la Categoría: “Acciones implementadas por el gobiernos municipales”.

Asimismo, estas acciones ayudo a ser nominados como Buena Práctica Municipal en la gestión 2020, en la que se realiza una sistematización de las actividades y la metodología implementada por la ETM, que se publica cada gestión.

Estos logros han permitido que el punto focal en género incorpore en el módulo de capacitación en género la perspectiva de masculinidades, en todas las áreas de capacitación, estableciendo una carga horaria de 16 horas reloj, definida como parte de la metodología de los procesos de capacitación, aunque la implementación es transversal en las tres fases (promoción, capacitación e inserción laboral).

Entre las actividades de inserción laboral, tras las reuniones con las empresas y la presentación del nuevo modelo de trabajo en la cual se incorpora la temática de seguridad industrial haciendo énfasis en el autocuidado generando mayor corresponsabilidad y

economía del cuidado, esto permitió valorar el trabajo en habilidades blandas con énfasis en el enfoque de género y masculinidades, de esta manera se pudo posicionar a la ETM como referente en procesos de inserción laboral y empleabilidad que contribuye en gran medida en la etapa de práctica laboral, que generan un ambiente laboral eficiente, equitativo con igualdad de oportunidades.

Asimismo, también se logró aumentar la inserción laboral de mujeres en las empresas que tradicionalmente tienen trabajo para población masculina, rompiendo de esta manera los estereotipos de género que los dueños y otros trabajadores tienen sobre las capacidades de las mujeres en estas áreas.

La ETM elabora planes anuales de mejora continua en el área administrativa, pedagógica y de provisión de insumos que presenta a la Dirección de Gestión Financiera del GAMLP y a la Secretaría Municipal de Planificación para el Desarrollo, donde se programan las operaciones administrativas, la asignación presupuestaria y las metas a lograr en el marco de la Plataforma en Empleabilidad. Los Planes Anuales Operativos (POA) están respaldados por la ley municipal que legaliza el funcionamiento de todas las instancias que figuran en el presupuesto y son aprobados por el Concejo Municipal. De esta manera la ETM cuenta con respaldo legal para su continuidad.

Por otra parte, se va afianzando de manera paulatina la confianza de empleadores que contratan a egresados/as de la ETM, así como de entidades públicas y privadas, fortaleciendo el apoyo que se logró en relación a la vinculación laboral, inserción y seguimiento de egresados/as.

3.2. Logros profesionales

Tras estar durante mucho tiempo como apoyo administrativo dentro de la ETM, después de ganar el reconocimiento de autoridades superiores y sobre todo de financiadores, se logró contar con un punto focal de género dentro de la ETM y ser designada para este

cargo. Esto implicó iniciar un proceso de diagnóstico para ver cuáles son las necesidades de la ETM en el área, a partir de identificar que se tenía la necesidad sentida de contar con una línea de trabajo en enfoque de género e incorporar el enfoque de masculinidades se toma contacto con el Consorcio Cuerpo y Ciudadanía que encabeza el CISTAC quienes tienen experiencia comprobada en el trabajo en masculinidades.

En ese marco, se logró participar en los talleres de capacitación de esta institución y sobre todo se logró participar en el encuentro internacional de masculinidades 2020 presentando la experiencia de la ETM en la implementación del enfoque de masculinidades.

Otro logro profesional que se puede mencionar es conseguir el respaldo y apoyo desde el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y COSUDE para representar a La Paz en los procesos de capacitación y encuentros a nivel nacional.

Son en estos encuentros donde se pueden conocer otras experiencias y presentar el trabajo que se viene realizando, de esta manera se tiene una retroalimentación y se consiguen mayores insumos para el trabajo.

Como parte del trabajo que se realizó durante los últimos años se pudo elaborar un módulo de autoaprendizaje sobre Masculinidades y enfoque de género, el mismo fue impreso y es guía de trabajo para la incorporación del enfoque de masculinidades en la ETM.

El trabajo realizado para la implementación del enfoque de masculinidades en las capacitaciones de la ETM permitió fortalecer la equidad laboral a partir del enfoque de masculinidades, este trabajo fue reconocido por la institución Gregoria Apaza quien eligió a esta experiencia como ganadora en el concurso de buenas prácticas.

Como se mencionó anteriormente a partir de la alianza que se tuvo con el CISTAC se obtuvo la invitación para poder presentar la experiencia de y trabajo que realizó la ETM en el encuentro internacional de Masculinidades.

El modelo de intervención descrito tiene potencial de replicabilidad en otras ciudades del país, pues supone una respuesta innovadora a la creciente demanda de jóvenes en ámbitos urbanos por desarrollar competencias que les abran oportunidades en un entorno laboral complejo. La ETM combina la visión política explícita del GAMLP con un esfuerzo técnico para configurar un modelo integral de capacitación que cuente con respaldo institucional y con condiciones de sostenibilidad.

3.3.Límites y dificultades

Entre las primeras barreras que se tuvo para implementar el enfoque de masculinidades, estuvo la resistencia por parte de los docentes y personal administrativo, que en su mayoría eran de áreas técnicas, ingenieros, administradores. En primera instancia concebían el enfoque de género como un tema exclusivo para mujeres, y en un inicio solo se tocaba en los cursos de gastronomía y atención al cliente. Cuando se trató de implementar en los otros cursos mostraron un rechazo sutil, pues si bien programaban las sesiones no convocaban a los estudiantes o les daban permiso o los usaban para hacer algún trabajo práctico. Poco a poco esto fue cambiando en la actualidad son parte de los procesos y se los ve más comprometidos, más aun cuando se habla sobre autocuidado y seguridad industrial.

Si bien el involucramiento de los docentes y jefes de unidad dieron buenos resultados es necesario mencionar que año tras años, se cambian docentes y otros facilitadores compañeros de trabajo, incluso jefes que llegan con un preconcepto equivocado sobre el tema ya que en muchos casos mencionan que no es necesario darles clases a los hombres para ser hombres, es evidente que se tiene que volver a iniciar proceso de involucramiento donde se debe volver a convencer sobre la importancia de trabajar e implementar el enfoque de masculinidades.

Como se mencionó anteriormente, uno de los problemas que se tiene, es que se trata de capacitaciones técnicas donde se cuenta con gran cantidad de personal técnico, profesionales de áreas de ciencias exactas que no valoran el área social y mucho menos

psicológico, por lo que es difícil hablar sobre habilidades blandas y mucho más de enfoque de género.

Es difícil visibilizar los cambios pues estos son de procesos largos, y esto es lo que inquieta a docentes y compañeros pues ellos están acostumbrados a procesos rápidos y cortos donde se evidencie los resultados y sean tangibles.

CAPÍTULO IV DESCRIPCION DE LA PROYECCION PROFESIONAL

4.1. Planeamientos de futuro desafíos a nivel personal

Brindar procesos sostenibles y continuos, para fortalecer la implementación real del enfoque de género y masculinidades dentro de la curricula de la ETM. Para esto es necesario trabajar con los compañeros y facilitadores quienes aún no conocen la temática.

Replicar la experiencia de implementación del enfoque de masculinidades en otras unidades del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, como ser Seguridad Ciudadana, Servicios legales integrales y defensorías.

Poder generar estos procesos de implementación del enfoque de masculinidades en otros municipios, donde también se cuenta con unidades de capacitación técnica, en ese sentido ya se tiene conversaciones con los municipios de Tarija y Viacha.

Los logros obtenidos acompañado con la obtención del título ayudar a competir por un puesto más alto en el lugar de trabajo, llegar a ser técnico profesional y ser responsable, coordinador.

Acceder a un postgrado como un diplomado en educación superior por competencias, para poder generar mayor énfasis en el trabajo en el enfoque de masculinidades y empleo.

Fortalecer y visibilizar el espacio de apoyo psicológico dentro la ETM, para así poder generar más espacios para que compañeros de la carrera y futuros profesionales puedan realizar sus prácticas y trabajar en el área.

Promover la salud mental dentro del área de seguridad industrial así mostrar la importancia del profesional de psicología en áreas técnicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amoros, Cecilia y Cobo Rosa (1995), *10 palabras claves sobre mujer*, Mexico, Ed. Verbo divino.
- Aldaz Arias, Liliana Lilibeth (2018), *Autocuidado y cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral*, Tesis Universidad católica ecuador
- Bonino Luis 1995. *Micromachismos, la violencia invisible en la pareja*, Centro de estudios de la condición masculina, Mexico, Ed City y Shelter.
- Bowling, N. A. & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *J ApplPsychol*, 91(5), 998–1012.
- Connell, Robert. *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford, California: Stanford University Press, 1987.”*La organización social de la masculinidad*”. In: VALDÉS, Teresa; OLAVARRÍA, José (Ed.). *Masculinidad/es: poder y crisis*. Santiago de Chile: Ediciones de las Mujeres, 1995. p. 31-48.
- Corporación Suiza en Bolivia (2017). *Guía para la aplicación del enfoque de género, Bolivia, Ed. Teleio Srl*.
- Figueroa, Juan Guillermo, (2015) “*Algunas reflexiones epistemológicas sobre varones y masculinidades enajenadas*”, *Revista Sexología y Sociedad*. Cuba.
- Gasteiz Vitoria (2008). *Los Hombres la igualdad y las nuevas masculinidades*. EMAKUNDE p29
- Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (2020) *Manual de organización y funciones del órgano ejecutivo municipal*, Pg 251 y 262
- Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y Cámara nacional de industrias (2021) *Red empleo, experiencia de dirección de competitividad y emprendimiento GAMLP* Pg 54
- Herrada Valverde, R. I. (2008). *Estudio etnográfico de un proceso de formación inicial del profesorado en el ámbito de la diversidad cultural*. Almería: Universidad Almería.
- Jimenez Ma. Lucero, Tena Guerreo Oliavia. *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*. UNAM 2007

- Kilmartin Christopher, Semelsberger Robín, (1997) *Una intervención conductual para reducir el sexismo en los hombres universitarios*, *Problemas de género*, pp. 97-110 Rev. educ. sup vol.44 no.176 México oct./dic. 2015
- Kaufman, Michael. *Hombres: placer, poder y cambio*. Cipaf. República Dominicana, 1989. Kimmel, Michael. "La producción teórica sobre la masculinidad: nuevos aportes", en *Fin de siglo: género y cambio civilizatorio*. Ediciones de las Mujeres, No. 17. Isis Internacional. Santiago, Chile, 1992.
- Kaufman, M. (1997). *Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*. En: Valdés, T y Olavarria, J. (editores). *Masculinidad/es poder y crisis*. Santiago: Ediciones de las Mujeres.
- Larrauri, E. (1997). El nuevo delito de acoso sexual: Una primera valoración. *Cuadernos de Derecho Judicial*, (7).
- Lippmann, W. (1921). *Public Opinion*. Long Island: Wading River.
- Montes de Oca Alejandra, (2019) *Dificultades para la Transversalización de la Perspectiva de Género en una Institución de Educación Superior*, Mexico, Revista latinoamericana de educación inclusiva.
- Mansilla Izquierdo, F. (2014). Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. . *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(235), 335-343
- Malgesini, G., & Giménez Romero, C. (2000). *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Marco Augusto Gómez Solórzano, "Masculinidad en la 'Sociedad de Riesgo'", *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, op. cit., p. 39.
- Moore, R. y Gillette, D. (1993). *La nueva masculinidad. Rey, guerrero, mago y amante*. Madrid: Ediciones Paidós.
- Rita Laura Sagato, (2016), *La guerra contra las mujeres*. México, de la edición Traficantes de Sueños
- Tena Guerrero, Olivia (2001). *Normas morales vinculadas a las prácticas reproductivas de mujeres y varones solteros: religión y trabajo asalariado como dimensiones de análisis*. México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias/UNAM
- Telleria Jimmy 2014 *Reflexiones sobre masculinidad patriarcal*, Bolivia CISTAC
- Telleria, Jaime. (2013). *Cuaderno de masculinidades. Equidad, Diversidad, Afecto, Democracia, Empatía, Respeto*. Escorpión Comunicación Gráfica.
- Telleria Jaime. (2019) *HOMBRES modelos de eduentretenimiento que cuestiona la violencia machista*. Estilos creativos p7

- Tobón Lotero Juan Diego (2009) *Representaciones sociales sobre la construcción del rol masculino en hombres adolescentes escolarizados en el municipio de Medellín*. Revista CES Psicología Volumen 2 - Número 1,
- Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Saebel, J. & Berry, N. (2010). Negative workplace behavior: Temporal associations with cardiovascular outcomes and psychological health problems in Australian police. *Stress and Health*, 26(5), 372–381. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1306>
- Tufro Lucila, Ruiz Luciana, Huberman Hugo (2012) *Modelo para armar: nuevos desafíos de las masculinidades juveniles*. Buenos Aires: Trama ediciones
- Valeriano Andrea, Patiño José (2019) *Trabajo en habilidades blandas en los estudiantes que pertenecen a la generación Z*, Universidad san Ignacio de Loyola, Perú Pg 5
- Vera, F. (2016). *Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado*. Recuperado de: <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>

Enlaces internet Enlaces internet

- Figueroa Juan Guillermo (2019) “*Los hombres se mueren más por hacerse los machos que por enfermedades*” recuperado sitio web El País (Madrid) 22 de nov 2019, https://elpais.com/sociedad/2019/11/21/actualidad/1574354202_771940.html?ssm=FB_CC&fbclid=IwAR0xQPw94bWBghtjrKgNq7mQDDAP3KMOOr4rqC7LF5ndRvuAXmjNZ1dMSaUc
- Kurt Goldman Zuloaga (2021) “*El autocuidado es clave para prevenir accidentes*” recuperado sitio web 3M, https://www.3mchile.cl/3M/es_CL/epp-la/all-stories/full-story-detail/?storyid=b7cfe517-b939-4b10-87d3-b73ec4fa5e3d
- Laredo Rogelio (2021), *Qué aliado ni qué 8 cuartos: qué sí podemos aportar los vatos al feminismo* (y lo que ha hecho por nosotros), recuperado sitio web Animal MX, <https://animal.mx/2021/04/que-hace-el-feminismo-por-los-hombres/>

ANEXOS

ANEXOS I IMAGENES



Imagen N° 1. Grupo de hombres del curso de mecánica industrial realizan la técnica de “la silueta”

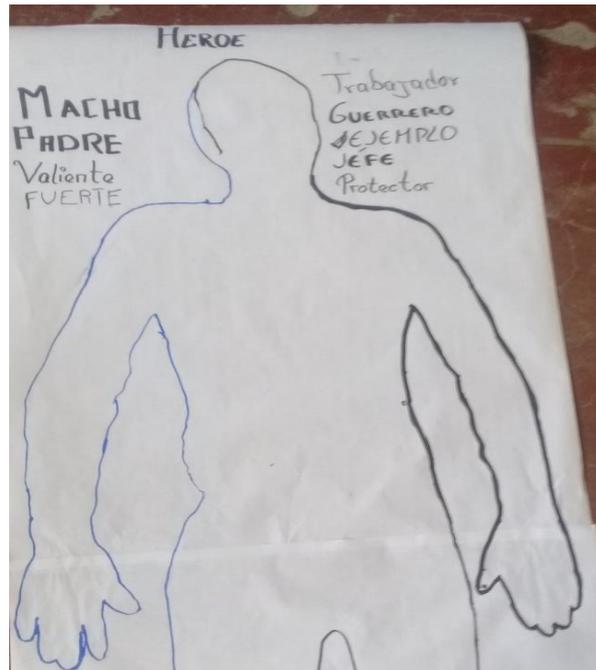


Imagen N°2. Estereotipos de género y mandatos de masculinidad escritos en la Silueta



Imagen N° 3. Grupo de mecánica industrial y electromecánica en proceso de capacitación con técnica de “Afectometro”. Se puede observar distintas reacciones



Imagen N° 4. Participantes en grupos responden preguntas bajo la metodología problematizadora.



Imagen N° 5. Grupo de hombres debatiendo después de ver un video corto del modelo Hombres



Imagen N° 6.. Visitas de supervisión y seguimiento a prácticas laborales en empresas privadas en proceso de práctica laboral.



Imagen N° 7. Trabajo colaborativo después del proceso de sensibilización en enfoque de género



Imagen N° 8. Ejemplo de osadía y poco cuidado en procesos de soldadura



Imagen N° 9. Se puede evidenciar el uso correcto de los equipo de seguridad industrial. Las mujeres siguen las instrucciones y son responsables de su seguridad



Imagen N° 10. Estudiantes mujeres utilizando seguridad industrial



Imagen N° 11. Visita de supervisión a mujeres emprendedoras una vez culminada la capacitación en la ETM



Imagen 12. Entrevistas con el equipo de psicología a los beneficiarios de la ETM



Imagen N° 13. Filmación de videos promocionales con enfoque de género en empresas que fueron vinculadas laboralmente



Imagen N° 14. Filmación de video en la empresa Volcán, que acepto contar con personal femenino por primera vez en el área de mastranzo, que indicaron que tuvieron que preparar un lugar de vestuario.



Imagen 15. Una joven madre forjando su futuro, y el de su familia



Imagen 16. Participante en producción de parrillero



Imagen 17. Acto de premiación II Concurso Nacional de Buenas Prácticas Desarrollo Económico Territorial desde las Mujeres



Imagen 18. Presentación de los resultados de la ETM en el Municipio de Tarija

ANEXOS II

Entrevista personas clave de la Institución.

Entrevista N° 1

Nombre entrevistado/a y cargo	Lic. Eliana Arauco Coordinadora COSUDE gestión 2013 - 2017
Pregunta 1.	¿Cuál es su opinión sobre la incorporación de personal del área social como psicología y trabajo social en el trabajo de la Escuela Técnica Municipal del GAMLP?
<p>En general creo que el modelo que ha desarrollado la Escuela Técnica municipal del Gobierno Municipal de La Paz es un modelo muy innovador precisamente porque incorpora, no solo el desarrollo de competencias específicas para una ocupación o competencias técnicas Cómo se las llama sino también competencias socioemocionales que tienen que ver por supuesto con un enfoque integral de la formación, es en ese sentido creo que era incorporado a personal del área social como psicóloga trabajo social definitivamente ha hecho que las acciones pueden ser y mucho más.</p> <p>En la población que se pretende atender es decir a los destinatarios en jóvenes que realmente están en una situación de vulnerabilidad y que tenía muy pocas oportunidades para desarrollar su formación el trabajo que ha hecho esta área de psicología, ha sido fundamental justamente para identificar de también las problemáticas de éstos y éstas jóvenes y poder hacer una oferta integral y adecuada a sus necesidades, por lo tanto creo que ha sido un acierto el considerar estas disciplinas también como parte de este proceso de formación de los y las jóvenes definitivamente el hecho de que se atienda también sus necesidades sociales toda la problemática que estos estas jóvenes. Tiene que afrontar, puedes identificar Cuáles son los obstáculos el día más familiares también relacionados con su condición de género con su sus condiciones digamos marginalidad ha sido el comprender eso ha sido precisamente un trabajo que ha realizado este equipo Y qué ha sido de los actores de que hay que ha permitido lograr los buenos resultados que ha logrado la Escuela Técnica Municipal.</p>	

Pregunta 2.	¿Cuál es su percepción de la incorporación de la temática de género y masculinidades en las capacitaciones de la Escuela Técnica Municipal del GAMLP
<p>Con respecto a la temática de género y masculinidades también me parece que es súper importante el hecho de que el municipio más grande de Bolivia adopte, una política de formación que considere justamente este enfoque que hagamos énfasis en la temática de género y masculinidad es precisamente lo que ha hecho está mirada este enfoque es reconocer que decía; hombres tenemos necesidades diferentes que las jóvenes Seguramente se enfrentan a diferentes condiciones en el mercado laboral incluso sus opciones, de formación de capacitación muchas veces las jóvenes están condicionadas a elegir ocupaciones tradicionalmente femeninas y bueno, se ha hecho un esfuerzo Porque también se reconoce que pueden desenvolverse en ocupaciones se quedan tradicionalmente masculinas el enfoque de masculinidades Derrotado también la escuela taller escuela técnica es muy novedoso, no? Porque Precisamente él considera que el tema de género no es sólo un tema de mujeres, sino también Es una construcción social que comprende una mirada también de la masculinidad una revisión de cómo se construye digamos esa estas identidades de género Y definitivamente el poder lograr la igualdad y equidad es un asunto tanto de mujeres como de hombres Entonces se me parece que las herramientas que han desarrollado las guías digamos los módulos relacionados con estas temáticas ha sido fundamentales también y son Pioneros no lo que es una política municipal de formación de desarrollo económico de desarrollo productivo del municipio y Definitivamente creo que esta experiencia abierto brecha para otras experiencias el que se podría realizar.</p>	

Fuente: Elaboración propia

Nombre entrevistado/a y cargo	Lic. Cecilia De Bonadona Mercado Directora de Competitividad y Emprendimiento gestión 2015 2021
Pregunta 1.	¿Que significo para su dirección y específicamente para la Escuela Técnica Municipal incorporar personal del área social como psicología y trabajo social
<p>Nuestra Escuela Técnica Municipal desde el 2015 comienza una etapa de consolidación pero sobre todo de transformación estratégica en miras de poder potenciar y fortalecer bastante las cualidades que tenemos al poder contar con un mercado cautivo tenemos una agrupación de jóvenes concentrados en una actividad en este caso técnica pero que nos permite tener aglutinados a un sector tan importante como es el juvenil para poder incluso cambiar actitudes actividades posturas creencias Liderazgo para que puedan asumir una forma de mirar su vida, su entorno su sociedad de una manera más óptima es por eso que en esa dimensión creemos que la incorporación de los aspectos sociales de esa mirada psicológica, social que al ser humano es fundamental sobre todo si vamos a lograr tener seres humanos proactivos seres humanos con una actividad además de técnica, positiva frente a la vida entonces este acompañamiento que se hace todos los jóvenes que los tenemos en las escuela técnica es fundamental a la hora incluso de poder hacer todo un pre avance de la situación social Pero sobre todo un acompañamiento durante su formación técnica y sobre todo un acompañamiento y una mirada posterior Por qué debemos tener un monitoreo y una evaluación social también no es que hemos insertado laboralmente a los jóvenes y ahí se acaba hemos formado seres humanos hemos podido potenciar seres humanos entonces Esto va más allá y queremos que se acompañamiento estos seres líderes que ahora ya conforman una sociedad y se insertan en un mercado laboral tan competitivo puedan también tener las herramientas la luz sobre todo la dimensión que les permita mirar más allá mirar a largo plazo. Hacemos en la medida de las posibilidades incluso de formar gente íntegros que puedan ser seres humanos integrales y que sean un aporte positivo para la sociedad</p>	

Pregunta 2.	¿Cuál es su percepción de la incorporación de la temática de género y masculinidades en las capacitaciones de la Escuela Técnica Municipal
<p>La incorporación de la temática de género y masculinidades en los procesos de capacitación en las Escuelas Técnicas Municipales también asume un enfoque estratégico es decir como política pública porque somos un gobierno municipal que hemos tenido que dimensionar sobre todo lo que son tiempos recursos habilidades formar a nuestro equipo capacitar a nuestros líderes para que puedan tener ese enfoque significa reconocer una posición respecto hacia dónde queremos llevar esta formación de estos jóvenes y pasa básicamente por conformar grupos integrales seres humanos propositivos con amplia capacidad de liderazgo de potenciamiento técnico y sobre todo de una ubicación en la sociedad positiva</p> <p>Por eso, la planificación estratégica con un concepto de ver género y las masculinidades pues nos complementa esta mirada, por eso una propuesta tiene que ser innovadora, que no solamente quede en la temática de género, sino que sea todo una integralidad Por eso tenemos que tener la capacidad de ver los logros Hacia dónde nos ha llevado la incorporación de esta temática para eso tenemos el área de monitoreo y evaluación tenemos una constante revisión y ajuste de lo que hemos proyectado hay que ser muy flexible en eso y tenemos que transformar las relaciones sociales de género y modificar básicamente la posición subordinada.</p>	

Fuente: Elaboración propia

Nombre entrevistado/a y cargo	Ing. Gustavo Rios Coordinador de la ETM gestión 2014 - 2019
Pregunta 1.	¿Que significo para su coordinación de la Escuela Técnica Municipal, incorporar personal del área social como psicología y trabajo social?
<p>Sin duda alguna fue una experiencia por demás, positiva, ya que antes se trabajaba en la ETM de forma sistémica donde entraban al sistema, postulantes e insumos, como los equipos, maquinaria materiales infraestructura malla curricular docentes técnicos de apoyo, etc, dentro del sistema se realiza un proceso donde los participantes adquirirían competencias como la utilización de estos insumos una vez capacitados los participantes salían del sistema, pero dentro del sistema, no sé tomaba en cuenta la situación psicosocial de los individuos y por lo tanto en varios casos se les perdió al no saber las causas de su vulnerabilidad y por ende suelen abandonar. Con la incorporación del equipo conformado por trabajadores sociales y psicólogas cambia el panorama dando la oportunidad a los jóvenes participantes de tener una instancia de consulta y orientación. Qué les beneficio significativamente al recibir apoyo en el ámbito psicosocial y por lo tanto la ETM, beneficio al mejorar sus indicadores de resultados en jóvenes capacitados e insertar mejores condiciones.</p>	
Pregunta 2.	¿Cuál es su percepción de la incorporación de la temática de género y masculinidades en los procesos de capacitación de Escuela Técnica Municipal?
<p>Una de las condiciones para que la cooperación suiza en Bolivia apruebe el proyecto de la ETM para su financiamiento fue incorporar en su currícula la capacitación en enfoque de género considerando las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna, este echo de inicio significó vencer un gran desafío al transmitir estos conocimientos a jóvenes sobre todo varones que nunca antes se habían topado con dichos conceptos el reto también fue incorporar conceptos de masculinidades para docentes y técnicos que no comulgaban necesariamente con estos conceptos si bien se dieron los primeros pasos aún queda un largo camino por recorrer de manera que los egresados asimile estos nuevos conceptos para practicarlos y divulgarlos entonces estamos en ese camino.</p>	

Fuente: Elaboración propia

Nombre entrevistado/a y cargo	Tec. Rian Carlo Agne Profesor de Mecánica Industrial ETM
Pregunta 1.	¿Cuál es su opinión sobre la incorporación de personal de área social como psicología y trabajo social en las capacitaciones de Mecánica Industrial de la Escuela Técnica Municipal
<p>La incorporación del área de psicología está muy bien debido a que los jóvenes a veces necesitan apoyo, ayuda en distintos momentos, podemos decir un apoyo psicológico y social en el tema de la incorporación del trabajo y en el tema también de cómo relacionarse con sus compañeros. Algunas muchachas y muchachos tiene ciertos problemas de diferentes índoles y contar con personal en el área psicológico es muy bueno por que los va colaborando y en el área de Trabajo social tiene también, su apoyo es muy importante en el tema del apoyo en los cursos de mecánica Industrial en todo caso. es así que ha colaborado para estudiantes que tiene pocos recursos económicos, tanto en la incorporación laboral en todo caso los estudiantes que ya se incorporan a las empresas de alguna forma se ha priorizado, por el área de trabajo social,</p>	
Pregunta 2.	¿Cuál es su percepción de la incorporación de la temática de género y masculinidades en las capacitaciones de la Escuela Técnica Municipal
<p>Bueno en la pregunta número 2 se habla del punto donde haya igualdad en el desempeño laboral, desde las actividades de mujeres y varones en las capacitaciones: Estos últimos años se tuvo un incremento en la participación de mujeres en las capacitaciones en mecánica industrial, hacemos todo lo posible para que las señoritas no abandonan las capacitaciones considero que el trabajo en género y masculinidades es muy bueno para evitar abandonos.</p>	

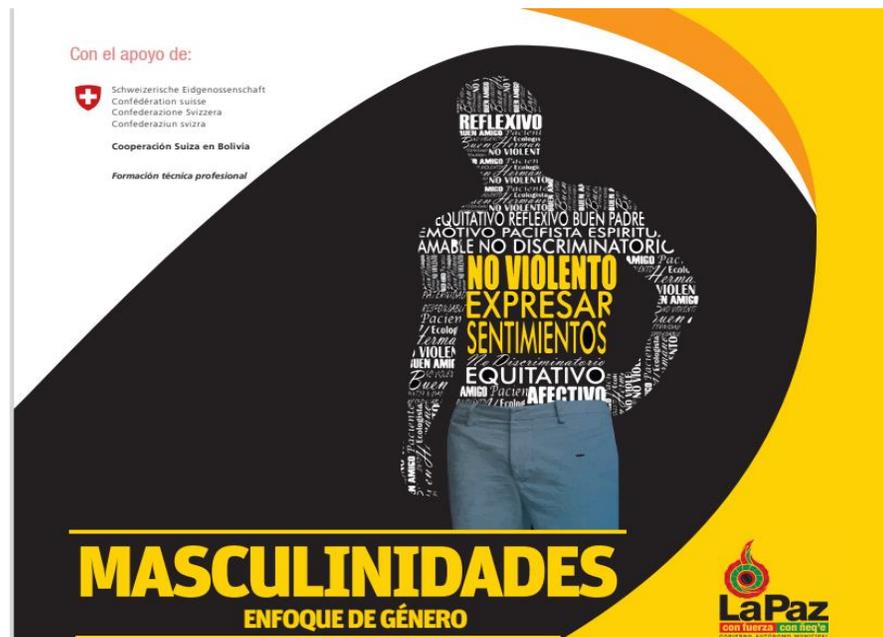
Fuente: *Elaboración propia*

Anexo III

Modulo de autoaprendozaje sobre Masculinidades

Elaborado por la participante

Maria Angelica Mamani Cachaca



ESCUELA TALLER MUNICIPAL (ETM)

La guía fue elaborada en el marco del convenio de cooperación interinstitucional suscrito entre el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y la Confederación Suiza representada por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) – 7f-80003.04.02, Convenio N° 81041521

Luis Revilla Herrero
Alcalde Municipal de La Paz

Sergio Siles Sánchez
Secretario Municipal de Desarrollo Económico

Cecilia Rita De Bonadona Mercado
Directora de Competitividad y Emprendimiento

Gustavo Ríos Pérez
Coordinador de la Escuela Taller Municipal

Producido por:
Ma. Angélica Mamani Cachaca
Punto Focal de Género ETM

Adaptación de contenidos:
Iván Marcelo Ponce Martínez

Diseño gráfico:
Álvaro Paredes Ramos

Impresión y Edición:
Stigma

Reproducción autorizada si se cita la fuente.
La Paz, noviembre de 2017

PRESENTACIÓN

En el marco del trabajo de fortalecimiento de la Escuela Taller Municipal, la Dirección de Competitividad y Emprendimiento de la Secretaría Municipal de Desarrollo Económico del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, con el apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación – COSUDE presenta la cartilla de **Género bajo la perspectiva de masculinidades** como respuesta a las necesidades básicas de aprendizaje identificadas en los procesos de capacitación.

La Escuela Taller Municipal - (ETM) tiene como objetivo brindar soluciones en el ámbito de la formación y capacitación técnica, inserción laboral, empleo y autoempleo de ciudadanos que no tienen oportunidad de formarse, así acceder a una fuente laboral, mediante el desarrollo de sus competencias en ramas técnicas asociadas a la actividad productiva manufacturera del municipio de La Paz, dando una respuesta directa a la necesidad de contar con una instancia que permita la formación técnica con un elevado nivel tecnológico de innovación



y productividad en las áreas de electromecánica, metalmecánica y electricidad.

Si bien, estas áreas son tradicionalmente reconocidas como fuentes de trabajo exclusivas para hombres, la ETM abre espacios para que mujeres puedan acceder a estos procesos de formación y

capacitación técnica que incorporan el enfoque de género con la perspectiva en masculinidades, donde se pretende mostrar las implicancias que tiene la construcción de la masculinidad hegemónica que muchas veces limita el avance y desarrollo de las mujeres, así como el trabajo e involucramiento

de la pareja masculina que permite en teoría empoderar a las mujeres y consolidar espacios en condiciones de equidad social y de género como una visión estratégica y sostenible.

La presente cartilla permite generar espacios de análisis y reflexión en los procesos formativos con el propósito de mejorar las relaciones laborales entre hombres y mujeres, y así disminuir la desigualdad, de esta manera se pretende empoderar a las mujeres fortaleciéndolas para hacer frente a las

condiciones socioculturales que les había limitado por mucho tiempo y en diferentes espacios como ser en la educación, la especialización, el trabajo en lo público y productivo, por otro lado, desarrollar en los hombres actitudes democráticas de respeto y corresponsabilidad en el cuidado de la familia.

PROBLEMÁTICA SOCIAL

Las desigualdades generadas en la historia de la construcción de los géneros, constituyen un problema de toda la sociedad, que afectan a hombres y mujeres. El primer mecanismo ideológico, burdo pero muy eficaz, que apunta a la reproducción y reforzamiento de la desigualdad de género es el estereotipo. Los estereotipos con los que fuimos educados y educadas, derivan en aprendizajes de cómo actuar, pensar, comportarnos, relacionarnos y sentir como mujeres y hombres. (Amaros, 1995.)

Veamos algunos de ellos:



Lee atentamente los diferentes estereotipos que la sociedad asigna a hombres y mujeres que al final se convierten en cargas sociales. ¿Qué otros estereotipos puedes mencionar?

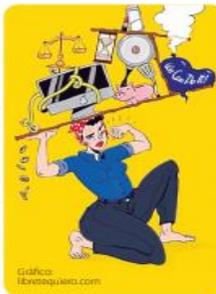
Si aceptamos que el ser mujer y hombre es el resultado de una construcción histórica, entendemos entonces que la equidad de género debe movilizar a hombres y mujeres.

7

ANALICEMOS LA PROBLEMÁTICA SOCIAL

Las mujeres a pesar de los avances en materia de equidad, son objeto de discriminación, subvaloración, exclusión y violencia en múltiples espacios en los que no pueden ejercer todos sus derechos.

- La presencia y permanencia de las mujeres en el ámbito educativo disminuye conforme ellas avanzan; existe sesgo en las formas de admisión y participación en clara desventaja respecto de los varones.
- El trabajo continúa siendo uno de los principales espacios de discriminación, puesto que frecuentemente se paga menos a las mujeres por un trabajo del mismo valor y se enfrentan a procedimientos o criterios injustos de ingresos, ascenso y permanencia.
- El trabajo doméstico ha sido considerado tradicionalmente como una categoría excluida del análisis económico al no tener un valor de cambio, este trabajo poco valorado, y la responsabilidad de cuidado y crianza de los hijos siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres que son las primeras en sacrificar su desarrollo personal, por la supervivencia cotidiana de su familia. (Corporación Suiza en Bolivia, Guía para la aplicación del enfoque de Género, 2017, p.21)



¿Y QUÉ SUCEDE CON LOS HOMBRES?

En efecto, los hombres tienen también una problemática en relación a la equidad de género, que, aunque no tan manifestada, parte de la situación masculina emergente de este modelo cultural se expresa así:

- Los hombres son y han sido educados en una privación de su sensibilidad para reforzar su dureza, limitando de esa manera su desarrollo afectivo.
- Se les ha asignado históricamente el rol de proveedor, con la carga psicológica que esto supone un contexto de crisis laboral.
- Las expectativas y exigencias sociales en términos de desarrollo profesional, son mayores para ellos ocasionándoles frustraciones, tensión, etc. Pues la estabilidad económica de su familia depende de su desarrollo profesional y laboral.
- Al limitarse sus posibilidades de desarrollar su afectividad, se limita también su posibilidad de vivir la paternidad y las relaciones de pareja, plenamente.
- Se espera que sean fuertes, emprendan una carrera profesional, respondan activamente a los estímulos sexuales, lo cual los obliga a vivir en un permanente desafío. (Corporación Suiza en Bolivia, Guía para la aplicación del enfoque de Género, 2017, p.23)



8

UN PRIMER PASO PARA ENTENDER LOS ASPECTOS QUE HACEN DESIGUALES LAS RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, ES REFLEXIONAR DE DÓNDE EMERGE EL PROCESO.

GÉNERO

Por **género** entendemos una serie de atributos, funciones, valores, normas, conductas, tradiciones, tareas, pautas de comportamientos, temores y expectativas que la sociedad y cultura asignan, que van más allá de lo biológico/reproductivo; es una construcción social, cultural, histórica, política, económica de cómo aprendemos a ser mujeres y a ser hombres, desarrollando diferencias y relaciones de opresión entre los mismos. Por ende, el género se aprehende y se interioriza a través de lo que llamamos **socialización**. (CISTAC, Cuaderno de trabajo en masculinidades, 2013 p.18)



Para iniciar este proceso es necesario recuperar el concepto de género, el cual fue concebido como una categoría relacional, que permite explicar cómo en una sociedad y en una cultura y un momento histórico determinado los hombres y las mujeres se relacionan. Puesto durante mucho tiempo se fue trabajando el género de una manera aislada convirtiéndolo en actividades exclusivas para mujeres, es en ese momento que se va perdiendo este aspecto relacional aislando a los hombres de estos procesos, por lo que se comenzó a creer que trabajar género usualmente lleva a pensar que es hablar de mujeres, sin embargo, es necesario tomar en cuenta que es un término mucho más amplio, que permite explicar las relaciones de poder en una determinada sociedad y cultura, entre hombres, hacia mujeres y viceversa, entonces el hablar de género también es hablar de hombres. (Tellería, 2015)



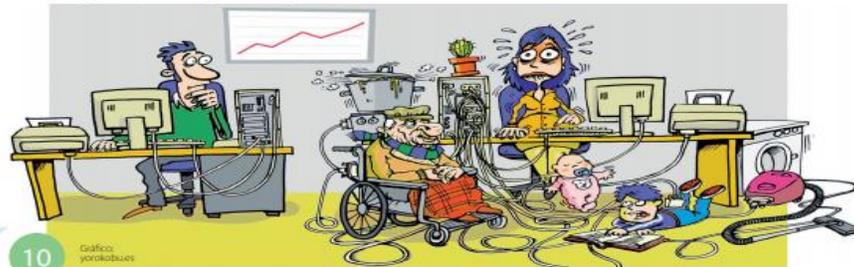
¿POR QUÉ TRABAJAR CON ENFOQUE DE GÉNERO?

El enfoque de género permite repensar lo que verdaderamente representa ser mujer y ser hombre. El enfoque de género nos da la oportunidad de comprender y analizar las relaciones de poder que generan desigualdad en la sociedad entre mujeres, entre hombres y entre hombres y mujeres. Nos ayuda a identificar las causas de estas diferencias y asimismo proponer y crear cambios con el fin de lograr la equidad e igualdad de género. (Amoros, 1998)

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO COMO INICIO DE LA DESIGUALDAD

Es un fenómeno fácilmente observable, que se expresa en la concentración de las tareas de la reproducción en el ámbito doméstico y también en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, produciendo sistemáticamente diferencias salariales en detrimento de las mujeres.

La división sexual del trabajo surge a partir de los roles de género asignados que encasillan a las personas en tareas "apropiadas" para hombres y mujeres. Estos roles inciden en la situación laboral de la mujer, que normalmente implica la subordinación de esta ante el hombre. (Guía para la aplicación del enfoque de Género COSUDE, 2017, p.46)



RELACIONES DE PODER EN LA SOCIEDAD PATRIARCAL

Si hablamos del enfoque de género como una apuesta para construir una mayor equidad entre los seres humanos, necesariamente debemos partir analizando las desigualdades generadas entre hombres y mujeres. (Lamas, 2014, p.56)

EL MODELO PATRIARCAL MACHISTA CONSTRUYE A MUJERES Y HOMBRES CON DIFERENTES MANDATOS:

LAS MUJERES DEBEN SER:

- ▶ Educadas, sensibles, tiernas, débiles, bellas, maternales, calladas, obedientes, dependientes.
- ▶ Sin autonomía económica ya que o no generan ingresos o estos son muy bajos.
- ▶ No ocupan puestos de toma de decisiones o cargos altos en organizaciones sociales.
- ▶ Se le exige cubrir responsabilidades de los hijos y el hogar, además de sumarse a la generación de ingresos.
- ▶ Sufre hostigamiento, acoso, violencia emocional física sólo por el hecho de ser mujer.
- ▶ Si no cumple con estas características, el modelo patriarcal machista la considera rebelde, loca, fácil, pública, "una mala mujer".
- ▶ Por todo esto, a lo largo de la historia la mujer ha sufrido discriminación en su casa, en el trabajo, en la sociedad. (Amaros y Cobo, 1995)



LOS HOMBRES DEBEN SER:

- ▶ Exitosos, el pilar de la familia, proveedores, fuertes, líderes, inteligentes, conocer y hacer de todo.
- ▶ Tener estudios para tener un buen trabajo y tener buena posición económica.
- ▶ Deben mostrar constantemente su hombría y su virilidad siendo seductores o teniendo varias parejas.
- ▶ Saber jugar fútbol, ser osados.
- ▶ No deben llorar ni demostrar debilidad, no deben enfermarse, no deben ser tiernos, ni realizar labores domésticas.
- ▶ Si no cumplen con estas características que el Modelo Patriarcal Machista les exige, son considerados sospechosos de; "No ser hombres" o "Ser menos hombres"
- ▶ Esta presión social les lleva a frustraciones que les hacen reaccionar mayormente con violencia. (Amaros y Cobo, 1995)



11

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE SER MUJER FUE CAMBIANDO A TRAVÉS DEL TRABAJO DE EMPODERAMIENTO

Ahora las mujeres pueden ser:

- Exitosas, profesionales, técnicas, trabajadoras, emprendedoras.
- Independientes afectiva y económicamente.
- Libres de tomar sus propias decisiones.



PERO ESTE NUEVO PARADIGMA ORIGINÓ DOS NUEVOS CONFLICTOS:

Nace la triple jornada para la mujer:

- Rol reproductivo y de cuidado en el hogar y los hijos.
- Jornadas laborales.
- Participación en actividades sociales y políticas o de representatividad.



Los hombres no están preparados para relacionarse con las nuevas feminidades:

- Dan más tareas y responsabilidades a las mujeres.
- Las juzgan por no cumplir en su casa y en su trabajo.
- Tratan de sabotearlas cuando empiezan a salir adelante.
- Generan violencia con mayor intensidad.



12

"EL TRABAJO NO TIENE GÉNERO"



Menciona tres características que tus compañeros o compañeras de trabajo deben tener:

1. _____
2. _____
3. _____

Menciona tres características propias que te permitan desempeñarte mejor en tu espacio laboral

1. _____
2. _____
3. _____

¿QUIÉN HACE QUÉ EN TU TRABAJO?

En ocasiones en la convivencia habitual del trabajo se tienen diversas tareas, tacha con una X según corresponda qué se espera que un compañero o compañera realice.

ACTIVIDADES	COMPAÑEROS	COMPAÑERAS
Comprar alimentos		
Encargarse del aseo		
Encargarse de la asistencia		
Pagar sueldos		
Llamar la atención		
Ser representante de grupo		
Solucionar problemas		
Proteger de algún altercado		
Ser responsable de seguridad		
Preparar alimentos		
Arreglar desperfectos		

"CÓMO SEGUIR SIENDO HOMBRE EN MEDIO DE LA CRISIS ECONÓMICA"

Reflexión acerca de la crisis de masculinidad que se ha acentuado con la actual crisis de empleo

Bajo el paradigma patriarcal del género masculino se genera crisis en los roles de ser: **PROVEEDOR Y PROTECTOR**

Desempleo
Perdida de espacio
laboral.



Imaginario del
poder masculino en
cuanto una carrera
profesional dará
reconocimiento,
autonomía, dinero.



Falla en la función
paternal del padre
que abandona el
rol de proveedor
económico.



Se genera: Frustración - Reacción - Violencia

¿QUÉ TIPO DE TRABAJO ES?

Con una "X" marca la casilla del tipo de trabajo al que corresponden las actividades señaladas.

ACTIVIDADES	TRABAJO PRODUCTIVO	TRABAJO REPRODUCTIVO
Confeccionar ropa deportiva		
Conducir taxi		
Limpiar la casa		
Soldar ventanas		
Curar a los enfermos		
Enseñar en la escuela		
Lavar la ropa		
Arreglar autos		
Lavar ropa de la familia		
Cuidar a los niños		

PODER, PATRIARCADO Y MACHISMO

PODER

Por poder se entiende cada oportunidad o posibilidad existente en una relación social que permite a un individuo cumplir su propia voluntad. Define la capacidad de hacer, decir, tener, expresar o ejecutar una acción. Describe habilidad, acción y efecto, realidad y circunstancia, es un término genérico que se emplea en cualquier área de la vida en la que una acción esté en proceso. Además, el término "Poder" implica la autoridad, pero referido a un campo en específico, en el que la palabra denote superioridad en un sistema jerárquico.

En género, el poder es una expresión de procesos relacionales, heterogéneos, que se ejercen mediante técnicas variadas que constituirán una red coordinada y estratégica que va de lo estructural hasta lo cotidiano. (Telleira, 2015, p.30)

RELACIONES DE PODER

Las relaciones sociales de poder son una multitud de interacciones, reguladas por normas sociales, entre dos o más personas o grupos sociales, donde corresponde ejercer poder (habitualmente disciplinario o involuntario) en forma coercitiva, en la sociedad se dan múltiples relaciones de autoridad situadas en distintos niveles, apoyándose mutuamente y manifestándose de manera sutil, entonces el poder no se posee, se ejerce, todos y todas lo ejercemos en determinados momentos y todos y todas lo padecemos en diferentes momentos. (Villareal, 2001, p.6)



Gráfico: nitutum.wordpress.com

15

PODER, PATRIARCADO Y MACHISMO

PATRIARCADO. Es un sistema de dominación, opresión cultural, ideológico, simbólico y político para reproducir modelos de hombres y mujeres. Son relaciones de poder que usualmente privilegian a los hombres en relación a las mujeres. Se constituye en una forma de organización en la que se asigna a la figura del hombre-padre de manera exclusiva, la autoridad de mandar y ser obedecido. Esto permite que los hombres asuman funciones y prácticas como las de **controlar, mandar, vigilar, castigar o premiar**, lo cual les asegura el poder y control sobre la vida de otras personas.

Hablar de patriarcado es referirse al poder. Al control sobre la naturaleza, otros hombres y todas las mujeres. Es hablar de la fuerza que suscita reverencia y admiración. Lo cual se traduce en estar dispuesto a sacrificar todo lo demás con tal de poseer el poder. Porque si alguien que reverencia el poder decide extenderlo, el recurso que tiene es someterse al poder o crear uno más fuerte que se le oponga. Esta es la moralidad del patriarcado. (Villareal, 2001, p.35)



16

MACHISMO

Es el instrumento que usa el patriarcado para someter, controlar, seducir, castigar a las mujeres, adolescentes, niños y niñas, además de hombres considerados diferentes. El machismo no es exclusivo de los hombres, transgrede el género, por lo que también las mujeres pueden ser machistas. (Ponce, 2015, p.14)

El machismo es el conjunto de actitudes, prácticas sociales y creencias discriminatorias ofensivas llevadas a cabo en pro del mantenimiento de órdenes sociales en que las mujeres u otros grupos sociales percibidos como más débiles son sometidos o discriminados, así se justifica se promueve y se perpetua el modelo patriarcal que sostiene que el hombre es superior: es la figura más importante, dueño del poder y representante del ser humano. A la mujer se le ve como si fuera inferior al hombre. Debe conformarse con ser madre, cuidar a los hijos cuidar al esposo. Se justifica así que gane menos dinero que el hombre y que esté marginada de cargos públicos. (Kudelka, 2016)



Asimismo, promueve la supremacía indiscutible del padre y el necesario sacrificio de la madre, la sobrevaloración del hijo hombre sobre la hija mujer; separar a niños de niñas al practicar algún deporte bajo la excusa de que "los niños son más fuertes y torpes"; por tradición se dice: "los hombres no lloran" y en caso de hacerlo se le dice despectivamente "marica". El modelo de masculinidad hegemónica o machismo, afecta la vida de hombres y mujeres en discriminación de razón de género. (CISTAC, Cuaderno de trabajo en masculinidades, 2013)

Queda claro que el machismo tiene un alto costo para la vida de las mujeres.

Nuestro desafío es identificar:
¿El machismo tiene costo para la vida de los hombres?

17

¿QUÉ SON LOS MICROMACHISMOS?

Se refiere a comportamientos y hábitos de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana y en las relaciones de pareja. Son a menudo prácticas inconscientes y casi siempre imperceptibles y tienden a perpetuar una distribución injusta de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para entender estos "micro machismos" hay que tener en cuenta que las relaciones entre hombres y mujeres se producen en un escenario donde existen diferencias, desigualdades y relaciones de poder asimétricas, con sus estrategias de dominación.

Estas prácticas tienen que ver con maniobras que se reflejan en el comportamiento masculino día a día. Los micro machismos son micro-abusos para procurar que el hombre mantenga su posición dominante y crear una red que atrapa o limita la autonomía personal de las mujeres (Bonino, 1995, p.4). Algunos micro machismos son:

ENCUBIERTOS

Son sutiles. Persiguen imponer la ideología sexista y menospreciar el papel de la mujer en la sociedad en cualquier ámbito. Se esconden detrás de una comunicación paternalista o de acciones que ignoran o descalifican a la mujer por el hecho de ser mujer. Puede evidenciarse a través del humor denigrante hacia el género femenino (Ej.: "mujer al volante, peligro constante").



COERCITIVOS

Se reflejan cuando el hombre ejerce presión moral, psicológica o económica para imponer su poder sobre la mujer. Por ejemplo cuando se sienta en el mejor sillón del salón de casa, controla el mando del televisor u ocupa un mayor espacio en espacios familiares y públicos.



DE CRISIS

Son utilizados cuando el poder se encuentra en desbalance. Se dice que es muy común que esto suceda cuando la mujer empieza a tener más autonomía o cuando el hombre comienza a perder la suya. El hombre no quiere perder el poder que tiene dentro de la relación, perjudicando así el desarrollo personal de su pareja. Se expresa en presión, amenazas, prohibiciones, chantajes, mentiras, etc.



(Bonino, 1995, p.45)

Para recuperar la categoría relacional del género es necesario trabajar a partir de la perspectiva de las masculinidades.

18

MASCULINIDAD (ES)

La masculinidad se define como el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son características de ser hombre en una sociedad determinada. Es decir, dependen de la cultura en la que está inmersa, no es un objeto dado, es una construcción, se aprende, por ende hay un abanico de posibilidades de ser hombre.

La perspectiva de masculinidad(es) nos permite determinar que no hay una sola manera de ser hombre, existe una infinidad de tipos de hombres, si bien una gran mayoría está bajo el modelo de masculinidad hegemónica (machismo), también existen hombres democráticos, afectivos, protectores, hombres diferentes que pretenden interpelar el modelo patriarcal machista que lastima a hombres y a mujeres.

El estudio de las masculinidades, permite analizar el involucramiento de los hombres, en el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y promueve que los hombres comprendan que, el reconocimiento y acceso de la mujer a sus derechos, benefician a toda la sociedad y de esta manera se promueva la equidad de género.

Sin embargo, este pensarse y hacerse hombres, no es una voluntad de construcción individual y autónoma únicamente, principalmente obedece a una sociedad patriarcal que ha desarrollado formas de ser hombre. (Telleria, 2011, p.22)



19

ENTONCES DEBEMOS CONOCER ¿CÓMO SE APRENDE A SER HOMBRE?



Existe un conjunto de creencias que están arraigadas en la cultura y que tienen que ver con lo que la sociedad sostiene, reproduce y transmite respecto a la masculinidad.

Los hombres construyen su masculinidad a partir de la corporalidad y sobre ésta se desarrollan procesos de identidad:

"Socialización mediante mandatos de género. Este proceso se desarrolla durante toda nuestra existencia porque permanentemente debe demostrarla y validarla socialmente" (Telleria, 2014, p.35)

YO SOY PORQUE ME PAREZCO A TI (IDENTIFICACIÓN):

- ▶ Debo tener poder, la competencia y el control, constituyen pruebas de la masculinidad.
- ▶ Debo tener dominio sobre las otras personas y, particularmente, sobre las mujeres. Está asociado a la creencia de la "superioridad" y que el hombre es "el que manda".
- ▶ Debo de ser amenazante violento.
- ▶ Debo ser "el centro", "el primero" por tanto el sexo masculino es más valorado.
- ▶ Debo ser fuerte. La cultura valora en la masculinidad la "fuerza bruta"
- ▶ Debo ser osado, atrevido, arriesgado.
- ▶ Debo ser viril, demostrar mi virilidad teniendo varias parejas.
- ▶ Debo ser el pilar de la familia, el proveedor, es decir, "llevar dinero al hogar"



YO SOY PORQUE NO SOY COMO TÚ (NEGACIÓN POR OPOSICIÓN)

- ▶ Los hombres no deben parecer niños.
- ▶ No deben llorar, en general, deben esconder sus emociones.
- ▶ La afectividad entre hombres debe ser evitada por temor al afeminamiento y a la homosexualidad.
- ▶ No deben ser vulnerables, dependientes y frágiles, sin capacidad de decidir y de mandar,
- ▶ No deben parecer mujeres, no deben lavar, no deben cocinar, no deben cuidar a sus hijos.

(Telleria, 2014)

20

¿COMÓ SE INCORPORA Y SE MANTIENE LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA?

En toda sociedad y cultura, existe un modelo dominante de masculinidad que llamaremos masculinidad hegemónica, visto como un modelo que cada cultura construye, privilegia y en el que se presenta al hombre como esencialmente "superior", que puede discriminar y subordinar a la mujer y a otros hombres. Se lo denomina hegemónico porque se entiende que no sólo es dominante y privilegiado, sino aceptado en diferentes grados tanto por hombres como por mujeres (Tellería, 2014, p.40)



Homogeneización.- En lo social y en particular en nuestro caso se constituye en un ejercicio de *alta presión social* para lograr estabilizar, unificar y estandarizar una forma de pensarse, sentirse y ser, previniendo cualquier disonancia que afecte la estabilidad.
(Tellería, 2014, p.40)



Pasteurización.- En la categoría social de las masculinidades, nos referimos a la acción social que se desarrolla mediante una *intervención violenta para prevenir formas, acciones y pensamientos que afecten el modelo hegemónico.*
(Tellería, 2014, p.40)

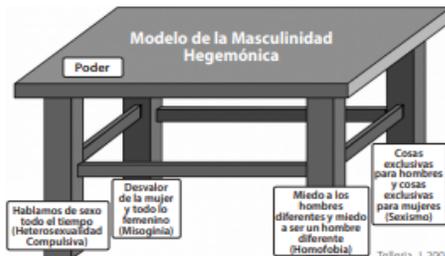


Esterilización.- Elimina las formas diversas de ser hombre, las regula para que no sea un peligro para su estatus de poder.
(Tellería, 2014, p.40)

← PROCESOS DE INCORPORACIÓN DE LOS HOMBRES AL MODELO HEGEMÓNICO →

21

CONOCIENDO EL MODELO HEGEMÓNICO DE MASCULINIDAD



Los hombres se evalúan mediante la lógica de + y -

Por ende todos los hombres quieren ser más hombres, para lograrlo deben cumplir a cualquier costo con los mandatos que la sociedad exige y que están expresados en la mesa de poder. Aquellos que no cumplen con estas expectativas de ser hombre son considerados por la sociedad como sospechosos de ser menos hombres. (Tellería, 2002)

A partir de la definición de cada pata de la mesa, y basándose en los ejemplos, escribe de acuerdo a tu experiencia, lo que viste, escuchaste o hiciste para cumplir con ese mandato:

PATAS DE LA MESA	MUJERES	HOMBRES
SEXISMO.- Es una actitud caracterizada por el menosprecio o desvalorización por exceso o por defecto de uno de los géneros, se cree que hay "Roles exclusivos para hombres y mujeres"	Por ejemplo; Las mujeres deben dejar su trabajo por el cuidado de la familia. _____ _____ _____	Por ejemplo: Los hombres no deben mostrar debilidad en el trabajo. _____ _____ _____

22

PATAS DE LA MESA	MUJERES	HOMBRES
MISOGINIA. - Menosprecio a la mujer y a todo lo que las mujeres desarrollan, expresiones comprendidas como femeninas: lo doméstico, el cuidado, debilidad, emocionalidad, fragilidad.	Por ejemplo; Las mujeres deben dejar su trabajo por el cuidado de la familia. _____ _____ _____	Por ejemplo: Los hombres No deben mostrar debilidad en el trabajo. _____ _____ _____
HETEROSEXUALIDAD COMPULSIVA. - En una sociedad donde se privilegia y reconoce la heterosexualidad como única y natural forma de relacionamiento sexual, los hombres buscan el reconocimiento social, se presionan para mostrarse realmente 'machos', con capacidad de formar o tener parejas 'mujeres' y reproducirse. Esta acción se torna compulsiva.	Por ejemplo; Sufren de infidelidad en el trabajo de sus parejas. _____ _____ _____	Por ejemplo; Demostrar ser más hombres siendo machos osados atrevidos, arriesgados. _____ _____ _____
HOMOFOBIA. - Es un miedo irracional por la homosexualidad. Es el miedo a que los hombres revelen al entorno social que no alcanzan los estándares para ser considerados "verdaderos hombres", "miedo a los hombres diferentes, miedo a ser un hombre diferente"	Por ejemplo; Retroalimentan el machismo buscando hombres rudos, se burlan si un hombre es afeminado. _____ _____ _____	Por ejemplo; Si cocinan y son organizados se los consideran pocholos, mandarinas, etc. _____ _____ _____

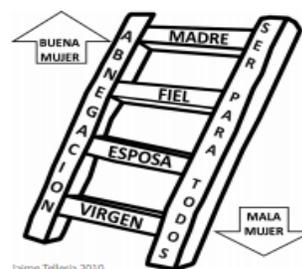
(Kudelka, 2016)

EL MODELO DE MASCULINIDAD HEGEMÓNICA NO SERÍA FUNCIONAL SI NO ESTUVIERA SOCAPADO POR UN MODELO MARIANO DE FEMINIDAD

(Casanova citado en Ponce 2015)

A diferencia de la construcción de la masculinidad en los hombres, las mujeres se evalúan bajo otra lógica el "ser buena mujer" o "ser una mala mujer", por lo que la sociedad les exige que cumplan con todos los estereotipos asignados bajo un modelo denominado "Modelo Mariano de Feminidad" haciendo alusión a la Virgen María por su santidad y a María Magdalena por su abnegación, "solo cumpliendo con estos mandatos sociales podrán ser consideradas buenas, santas y entrar al cielo". (Lagarde citado en Ponce, 2015, p.28)

A partir de la definición de cada característica de la escalera, y basándose en los ejemplos, escribe de acuerdo a tu experiencia; lo que viste, escuchaste o hiciste para cumplir con ese mandato



Jaime Tellería 2010

PILARES DE LA ESCALERA	MUJERES	HOMBRES
ABNEGACIÓN. - "Abnegada soporta las cruces que por buena le carga el dolor" por ende tiene que demostrar abnegación, dolor sufrimientos si quiere ser buena mujer.	Por ejemplo; "Si tu parto te dolió serás buena madre, sino no querrás a tus hijos". _____ _____ _____	Por ejemplo; Los hombres buscan a esa mujer abnegada, callada, que respete sus decisiones sin preguntar. _____ _____ _____
SER PARA TODOS. - A las mujeres se las construye para "ser para todos" por ende siempre está haciendo todo para los demás no para ella; es la administradora, médico, psicóloga, cocinera, lavandera, y cumpliendo esto será considerada "buena mujer"	Por ejemplo; No debes pensar más que en tus hijos y familia. _____ _____ _____	Por ejemplo; esperar que las mujeres dejen todo por la familia. _____ _____ _____

ESCALERA AL CIELO	MUJERES	HOMBRES
SER VIRGEN.- Demostrar virginidad o por lo menos poca experiencia en la vida sexual.	Por ejemplo; No debe ser conocida en la sociedad como una mujer de la calle, no debe salir sola. 	Por ejemplo; La familia del hombre le exige que el busque una mujer virgen o con poca experiencia.
SER ESPOSA.- para ser considerada en la sociedad debe casarse, tener pareja, vivir a través de su pareja.	Por ejemplo; "Si no es casada es aislada de eventos sociales". 	Por ejemplo; Asumir que a cierta edad todas las mujeres están casadas.
SER FIEL.- Demostrar fidelidad sosiega a su pareja, no puede salir sola a ningún lado, sino es juzgada.	Por ejemplo; "No puede salir sola porque está buscando algo (otro hombre)". 	Por ejemplo; Debe controlar a su pareja, ella no debe salir sola.
SER MADRE.- Es cumplir con el papel que la sociedad le designó, es el último escalón de la escalera y que le llena de más valor.	Por ejemplo; "Mientras más hijos tengas, más mujer eres". 	Por ejemplo; Debe demostrar su virilidad teniendo hijos, en especial hijos hombres.

MASCULINIDAD EMERGENTE

El concepto compuesto de masculinidades emergentes, plurales y diversas no impone ni sugiere un nuevo modelo a seguir, ni constituye una serie de requisitos para catalogar a un hombre como no machista. Es un concepto que reúne distintas expresiones masculinas que sirven para identificar comportamientos masculinos positivos.

Los estudios y trabajo en masculinidades no pretenden luchar "contra" los movimientos de mujeres o el feminismo, ya que no se les ve como antagonicos, sino como coincidentes en puntos básicos: interpelar las relaciones de poder, ampliar los conceptos de democracia y de igualdad, y tratar de construir una explicación teórica que les permita transformar sus vidas desde la práctica en lo cotidiano, para forjarse una identidad masculina que promueva la equidad. (Telleria, 2014, p.28)

Se debe reconocer que cualquier cambio será a partir de la interpelación del modelo patriarcal machista, por lo que es necesario trabajar con los hombres temáticas nuevas que no se han tomado en cuenta:

- **Democracia**, no la representativa sino el reconocimiento de la diferencia, el reconocer que el otro vale, de esta manera romper con la lógica del castigo bajo los cánones de la heteronormatividad.
- **Empatía**, los hombres deben aprender a ser empáticos, puesto que bajo el modelo machista les cuesta sentir lo que el otro siente.
- **Solidaridad**, que debe ser pesada no como una dimensión sólo femenina ya que en realidad es una dimensión humana. (Telleria, 2014, p.31)



Desde niños y niñas debemos cuestionar el sexismo.



Apoyarlos en la búsqueda de equidad en la adolescencia y juventud.



El resultado será, hombres comprometidos con la corresponsabilidad y cuidado de la familia.

Lograr una transformación en el modelo es trabajo de todos, todos los días.

