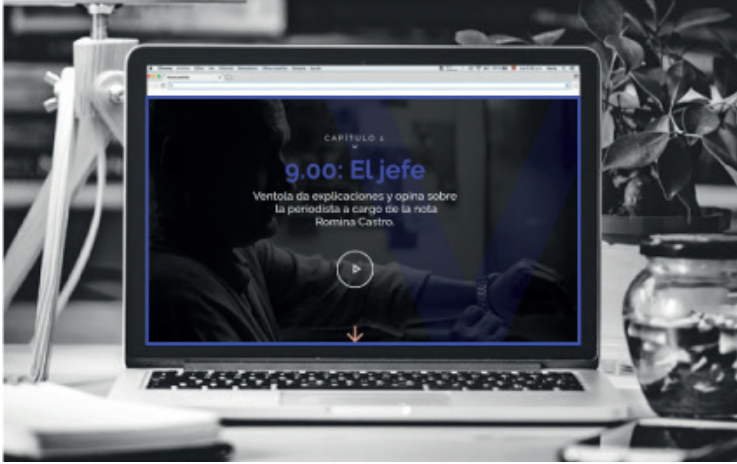


# ESPACIOS INCLUSIVOS DE TRABAJO



| RED | ALAS |

PROYECTO NOVAK



## OBJETIVO GENERAL DEL CURSO SOBRE VIOLENCIA LABORAL Y GÉNERO

Durante los últimos años, la agenda regional ha priorizado la incorporación transversal del enfoque de género en todos los ámbitos -públicos y privados- y los Estados han asumido el compromiso al suscribir a tratados dirigidos a promover la igualdad en el ejercicio de los derechos humanos.

Más recientemente, con la aprobación del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se insta a los Estados a que adhieran a la tolerancia cero frente a las conductas de acoso y violencia y que se consideran un abuso de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades, inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Uno de los ejes centrales de dicho convenio, es que entiende a la violencia y al acoso, como un problema social y no como un conflicto entre individuos y, es por ello, que el abordaje de estas cuestiones no puede limitarse a resolver la situación entre las partes cuando se presente sino que debe ir más allá, indagando los motivos que subyacen al conflicto para abarcar las cuestiones estructurales y de cultura organizacional.

La capacitación, en estas temáticas, entonces, se erige como una he-

herramienta privilegiada para generar cambios, prevenir y erradicar la violencia y generar ambientes de trabajo inclusivos y respetuosos.



## METODOLOGÍA

---

El curso se basa en una metodología que hace foco en la experiencia como centro del aprendizaje. Para ello, los ejes teóricos y conceptuales se encuentran relacionados en la historia y no resultan evidentes, de modo que las personas participantes puedan responder en un marco de semi-ficción con espontaneidad y no de modo que resulte políticamente correcto.

A través de una secuencia pedagógica construida sobre una historia en donde se despliegan herramientas audiovisuales, sonoras y fotográficas de alta calidad, las personas transitan el curso como protagonistas logrando, a través de la reflexión sobre sus pasos -con aciertos y/o equivocaciones- construir nuevos sentidos que incluyan otras miradas.<sup>1</sup>



## OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

---

/ **Evidenciar** cómo la desigualdad estructural, en particular la vinculada al género, repercute en el ámbito laboral y organizacional.

/ **Detectar y problematizar** las situaciones de violencia naturalizadas

---

1 Esta metodología fue desarrollada por el mismo equipo que diseñó los cursos de capacitación que realizó desde el año 2010 la Oficina de la Mujer de la CSJN, y, luego profundizada en cuatro cursos sobre violencia doméstica, trata de personas, violencia sexual en las infancias y evidencia digital, que se realizaron para el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, para la formación de los abogados y abogadas que representarían a las víctimas de violencia de género en el marco de la ley 27.210.

en la cultura organizacional y en las relaciones laborales y advertir su incidencia en la reproducción de estereotipos, discriminación y violencia hacia las mujeres.

- / **Comprender** la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de la organización y el modo en que ello incide en el trabajo que se realiza.

- / **Potenciar** la capacidad de reflexión sobre la responsabilidad y obligación en promover ambientes laborales inclusivos y comprometidos con la erradicación de la violencia.

- / **Aplicar las reflexiones** sobre desigualdad estructural y naturalización de la violencia en los temas de acoso sexual.

EJE 1 LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL	EJE 2 LA VIOLENCIA NATURALIZADA	EJE 3 LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
<p>TEMAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La violencia hacia las mujeres como una cuestión estructural.</li> <li>· La desigualdad. Grupos en situación de vulnerabilidad.</li> <li>· Los méritos y el desarrollo personal. La incidencia de la desigualdad en el ámbito de las organizaciones.</li> </ul>	<p>TEMAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Comportamientos y prácticas violentas naturalizadas.</li> <li>· Modo de funcionamiento de distintos tipos de violencia</li> <li>· Relaciones de poder dentro de las organizaciones.</li> <li>· Responsabilidad y obligación en la transformación cultural de espacios de trabajo que no toleren ni legitimen la violencia.</li> </ul>	<p>TEMAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Adopción de enfoques inclusivos que tengan en cuenta las consideraciones de género.</li> <li>· Importancia de la transversalidad en cada una de las áreas de la organización</li> </ul>
<p>ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Las relaciones jerárquicas y los mecanismos de poder implicados.</li> </ul>	<p>ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Abordajes de la violencia laboral: desde la intención de la persona agresora a la subjetividad de la víctima.</li> </ul>	<p>ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La reacción de los grupos. El silencio. La responsabilidad individual e institucional en su erradicación.</li> </ul>



## MÉTODO DE EVALUACIÓN

---

Para construir una medición posible del desempeño de quienes participan en el curso, se establecieron indicadores de evaluación que resultan correlativos a los tres ejes u objetivos pedagógicos contenidos en la secuencia didáctica.



### Semana 1. Experiencia individual

Durante la semana 1, en lo que denominamos “la experiencia” (lunes, martes y miércoles) se recogen los primeros indicadores, vinculados con cada uno de los ejes teóricos del curso (indicadores 1A, 2A y 3A).

En este sentido, aquello que las personas participantes responden, no suma puntos (*score*) pues sólo se considera a los efectos de conocer los saberes iniciales de cada participante y, en su caso, poder medir el grado de transformación a lo largo del curso.

Ahora bien, el viernes de esa semana, tras transitar la experiencia, recibir información conceptual sobre el tema y experimentar el revés de la historia, la actividad remite a la evaluación de los mismos aspectos ya reco-

rridos. Esta revisión sobre los propios pasos, que implica la internalización de saberes productivos y teóricos, es considerada la primera instancia de evaluación (1B, 2B y 3B).

La diferencia entre lo alcanzado en 123B comparada con 123A se utiliza para medir el grado de transformación alcanzado.

Tenemos entonces, en esta primera semana:

- 1) el *score* de cada uno de los tres indicadores;
- 2) el *score* total del resultado de esos tres indicadores;
- 3) y la medición de cambio actitudinal por indicador y globalmente.

## Semana 2. Experiencia colectiva

Durante la segunda semana, los ejes que se trabajan seguirán siendo los mismos, pero se evaluarán otros aspectos. Lo que se verificará en la evaluación, es la posibilidad de identificar los temas aprendidos en la práctica, esto es, en el ámbito donde cumplen sus funciones, pasando así desde lo observado en la ficción a lo detectado en el ámbito de incumbencia (indicadores 1C, 2C y 3C).

Finalmente, durante la última actividad, las personas participantes construirán una propuesta o proyecto que dé respuesta al problema detectado. Esta tarea implica la comprensión, identificación y fundamentación de los puntos contenidos en las actividades previas de la secuencia. Nuevamente, a partir del planteo puede evaluarse la comprensión de las problemáticas involucradas (indicadores 1D, 2D y 3D).

En tanto, durante la semana 2, las personas participantes solo trabajarán sobre uno de los ejes, no resulta posible la comparación entre las semanas, salvo en lo que se refiere al eje seleccionado. No obstante, resulta útil a los efectos de sumar puntaje para el *score* final.

Tenemos entonces, en la segunda semana:

- 1) el **score** producto de dos mediciones respecto de uno de los indicadores;
- 2) la medición de cambio actitudinal final respecto del eje trabajado;
- 3) y un **score** final producto de la suma de semana 1 y 2.



## ESTRUCTURA DEL CURSO

El curso tiene una duración de 2 semanas y requiere de una dedicación **diaria asincrónica** pues, cada día, se sube nuevo contenido y una pequeña actividad -que demandará aproximadamente 30 minutos- y debe realizarse para poder continuar la secuencia, en tanto, la plataforma sólo permite avanzar en las actividades una vez finalizadas las anteriores.

Por otro lado, al cabo de 48 horas sin registrar actividad o al cambiar la semana sin completar la totalidad de las actividades propuestas, caduca el acceso al curso automáticamente.

Durante la primera semana, el recorrido es individual y, durante la segunda semana, se realizan actividades grupales pero siempre de manera anónima de modo de no condicionar el intercambio.





## LUNES

### Capítulo 1 - *El jefe*

---

Se propone una actividad vinculada a la determinación de los roles y responsabilidades individuales cuando sucede una crisis en la organización, que destapa además situaciones de desigualdad estructural.

## MARTES

### Capítulo 2 - *El equipo de redacción*

---

Las actividades están vinculadas al análisis del clima de trabajo, los códigos de convivencia, el humor y su repercusión en los resultados obtenidos por la organización.

## MIÉRCOLES

### Capítulo 3 - *Los criterios*

---

En este capítulo se pone el énfasis en analizar el rol y responsabilidad de las organizaciones y los problemas en torno a la falta de transversalidad de las políticas de género.

## JUEVES

### Capítulo 4 - *Georgina Rosin*

---

A través de un zoom de ficción se vinculan los tres ejes de manera teórica expositiva y también mediante la lectura de un documento donde los temas trabajados se expresan de manera abstracta y conceptual.

## VIERNES

### Capítulo 5 - La periodista

---

La historia da un revés que obliga a quienes participan a repensar sobre cada uno de los ejes trabajados y el trabajo realizado

Segunda semana

## LUNES A MIÉRCOLES

---

La identificación en el ámbito propio de incumbencia

A través de un monólogo en formato vídeo se plantea uno de los ejes teóricos de forma polémica. Quienes participan deberán identificar cómo el problema expuesto se refleja en su propio ámbito de incumbencia y debatirlo con colegas, intercambiando pareceres y puntos de vista.

## JUEVES

---

Puentes conceptuales para la construcción de propuestas

Se proporcionan vídeos teóricos vinculados al eje conceptual discutido y su correlato en temas de violencia y acoso. Se propone la construcción de una solución que dejará entrever si han comprendido la temática.

## VIERNES

---

Compartiendo las propuestas.

Finalmente las propuestas se comparten y *likean* de modo de enriquecer las miradas y abordajes de cada una de las cuestiones.

## FINAL

---

Cada participante recibe un informe detallado de su recorrido y la organización un informe de la performance grupal preservando el anonimato de las personas que intervinieron.

Se realiza una encuesta de satisfacción.



| RED | ALAS | PROYECTO NOVAK

[WWW.GENEROYTRABAJO.COM](http://WWW.GENEROYTRABAJO.COM)  
[INFO@GENEROYTRABAJO.COM](mailto:INFO@GENEROYTRABAJO.COM)

[WWW.PROYECTONOVAK.COM](http://WWW.PROYECTONOVAK.COM)  
[CURSOS@PROYECTONOVAK.COM](mailto:CURSOS@PROYECTONOVAK.COM)