

La Escuela Nacional de Instructores frente a la cultura de equidad de género en el SENA

National School of Instructors facing the culture of gender equality in the SENA / A Escola Nacional de Instrutores que enfrenta a cultura da igualdade de gênero no SENA

Alfa María Contreras Guerra¹

RESUMEN: El presente artículo se plantea desde un país en tiempo de posconflicto y aborda los siguientes interrogantes: ¿Partiendo de nuestro anhelo de una Colombia distinta, podemos construir relaciones de amistad, confianza y convivencia?; ¿qué se requiere para tomar la decisión de dejar atrás las agresiones hacia las mujeres, quienes, en medio de la guerra, además de ser víctimas, son las llamadas a sacar adelante a sus familias porque sus parejas han estado en medio del conflicto del país? Con el propósito de atender, algunos de estos interrogantes, el texto resalta aprendizajes alcanzados mediante el trabajo en equidad de género de la Escuela Nacional de 'Rodolfo Martínez Tono' del SENA. **Palabras clave:** Género, equidad, post conflicto, mujer.

ABSTRACT: The present article is brought up from the perspective of a country in times of postconflict and outlines the next questions: Based on our desire for a different Colombia, can we build relationships of friendship, trust and coexistence? What is required to make the decision to abandon aggressions against women, who, in the midst of war, as well as being victims, are called to bring their families forward because their partners have been in the midst of the country's conflict? In order to respond, even partially, to these questions, the text highlights some of the lessons learned through the working on gender equity by the SENA National School of Trainers. **Keywords:** Gender, equity, post conflict, women. **RESUMO:** Este artigo decorre dessa nova realidade, abordando as seguintes questões: com base no nosso desejo de uma Colômbia diferente, podemos construir relacionamentos de amizade, confiança e convivência? O que é necessário para tomar a decisão de abandonar as agressões contra as mulheres, que, em meio à guerra, além de ser vítimas, são chamadas a levar suas famílias para a frente porque seus parceiros estiveram em meio do conflito do país? Para responder, mesmo parcialmente, a essas questões, o texto destaca algumas das lições aprendidas através do trabalho sobre igualdade de gênero da Escola Nacional de Formadores do SENA. **Palavras-chave:** Gênero, equidade, pós-conflito, mulheres.

Fecha de recepción: 9 de julio 14 de 2017 / Fecha de aprobación: 31 de agosto de 2017
<https://doi.org/10.24236/24631388.n5.2017.1312>





Algunas premisas frente a la equidad de género

La dinámica contemporánea demanda, entre otros valores, el respeto por la diferencia, el cual se constituye en principio fundamental, no solo de la convivencia, sino de la libertad y del desarrollo de la personalidad, que definen la esencia del sujeto como titular de derechos. Desde esta perspectiva, la equidad de género, entendida como la estandarización de las oportunidades existentes para asumirlas de manera justa entre ambos sexos, es la garantía de que los recursos, oportunidades, remuneraciones y atribuciones sean asignados y ejercidos de manera equitativa.

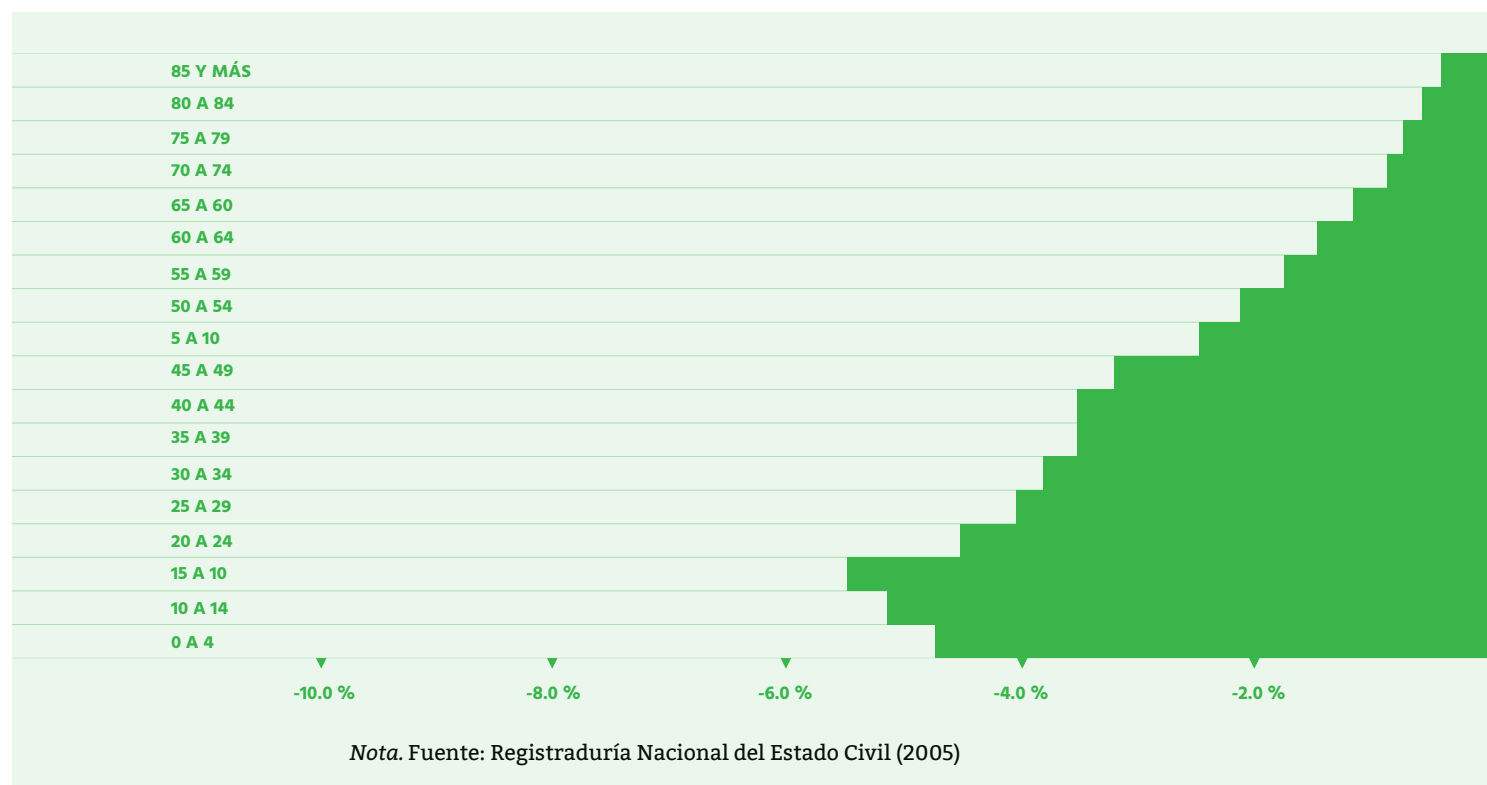
Es importante destacar que el asunto no es conceptual, sino una realidad que históricamente se ha gestado en el contexto cultural; la sumisión de la mujer, por ejemplo, es ancestral. En los tiempos modernos, sin embargo, se generan fuertes movimientos sociales que reflexionan sobre los derechos de las mujeres, lo cual, a su vez, ha allanado el camino para comprender la equidad de género como una reivindicación de los Derechos Humanos fundamentales de las mujeres, poniendo su dignidad por encima de la normatividad.

Aunque la Constitución declara a Colombia como país que respeta la pluralidad, la identidad

y la diferencia de sus ciudadanos, es pertinente reconocer que la geografía nacional y la diversidad de comunidades hacen a nuestro territorio un escenario pluriétnico y multicultural, lo que implica el reconocimiento y valoración de la diversidad de pensamiento y de formas de vida como una de sus prioridades. Pero, a pesar de contar con el marco normativo, aún no es evidente una conducta generalizada que reconozca tales condiciones; por ello, si se busca trabajar desde la perspectiva de la equidad de género y del enfoque diferencial, con competencias que rescaten el respeto por el otro y por sí mismo, no son suficientes las buenas personas, es necesario transitar a la concepción de ciudadanía. La buena persona se ve en las formas de relacionarse, de manifestar las propias ideas; el buen ciudadano lo es desde el cumplimiento de las leyes.

Así, es importante aclarar que no se puede permitir el desconocimiento o violación de los derechos fundamentales de nadie en nombre de la pluralidad y la diversidad; así como no se puede permitir ni tolerar todo utilizándolas como excusa para favorecer las condiciones de cualquier población, todos debemos respetar las leyes para comportarnos como ciudadanos en un contexto determinado; por ello conviene llamar la atención sobre los Artículos 1, 13 y 43 de la Constitución Nacional y, al tiempo, señalar que el hito que definió la perspectiva

Figura 1. Estructura de la población por sexo y grupos de edad



progresista de la legislación colombiana, luego de reconocer el derecho de la mujer para votar, en 1957, fue la Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprobaba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.

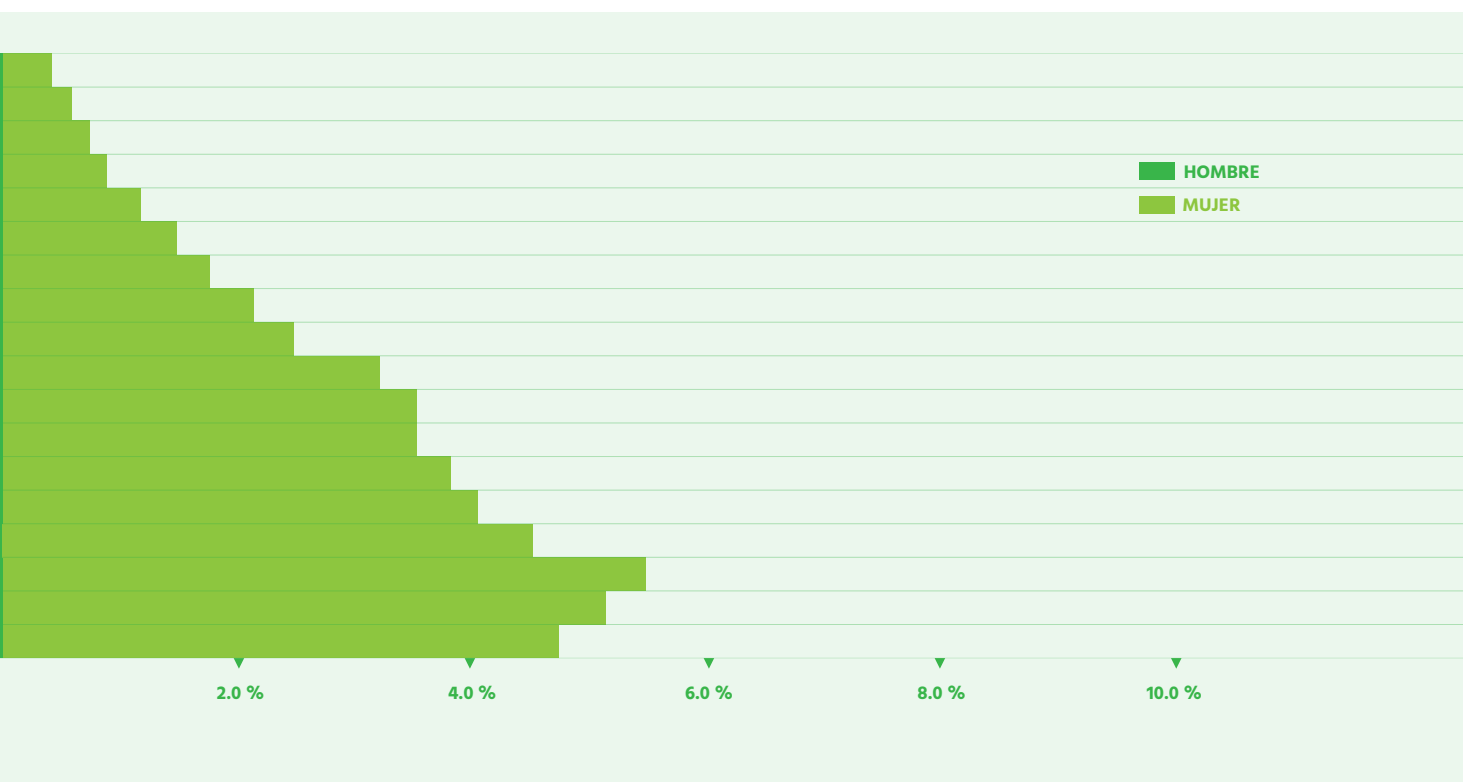
A partir de las reformas constitucionales y legales que se han adoptado durante los últimos años, en Colombia se vienen adelantando grandes esfuerzos por materializar políticas públicas que signifiquen una efectiva aplicación de la igualdad de género. En 1984 se expidió una política de protección para las mujeres rurales, partiendo de la base de que la sumisión y la humillación se presentan especialmente en las zonas más apartadas. En 1992 se formuló la Política Integral para la Mujer y, en 1994, la Política de Participación y Equidad y de la Mujer –EPAM–; en 1999 el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y, por último, en 2003, la política Mujeres Constructoras de Paz.

De acuerdo con el último censo, realizado por el DANE en 2005, las mujeres representan poco más de la mitad de la población (51,2% mujeres y 48,8% hombres), tendencia que se confirma en todos los grupos de edad, salvo en el rango de 0 a 14 años (49% mujeres y 51% hombres).

En tal escenario el SENA, reconocido como la entidad más querida por los colombianos, asume su compromiso de aportar a la construcción de un país en paz, donde se respete y valore la diversidad. Por esta razón, la entidad diseñó una propuesta pedagógica que incentiva los cambios de paradigmas con relación a la diferencia, su rol en la sociedad, sus capacidades implícitas y su aporte a la construcción de un país pluralista, que privilegia los Derechos Humanos y rescate los valores de las personas sin ejercer ningún tipo de discriminación.

La Escuela Nacional de Instructores y su tarea en el cambio de paradigma

La proposición del SENA, a través de la de la Escuela Nacional de Instructores, es una respuesta al llamado de instructores, administrativos y aprendices. La entidad debe avanzar hacia una formación que asuma los nuevos retos, aporte al cambio de mentalidad y sirva de instrumento para desaprender comportamientos heredados de la sociedad patriarcal. En tal sentido, es imperativo que los instructores adquieran habilidades comunicativas, pedagógicas y didácticas, con el fin de proponer una articulación interinstitucional a través de trabajos conjuntos que ayuden a construir relaciones más equitativas, donde el ser humano sea el eje de la discusión.



Un referente especial para el SENA es el documento CONPES 161 de 2013, Equidad de Género para las mujeres, en el cual se reconoce el respeto a la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, como principios que se garantizan a través del goce efectivo de los derechos de las mujeres, a partir de la implementación de los lineamientos para la divulgación de la política pública nacional sobre equidad de género, al interior del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

En cumplimiento del programa nacional de capacitación, y bajo la perspectiva de equidad de género y enfoque diferencial de derechos, se trabajó arduamente en un importante aporte a la apropiación de prácticas incluyentes de igualdad y de no discriminación. Es claro que al interior de los ambientes de formación se debe hacer énfasis en el uso de un lenguaje no sexista, así como en la supresión de materiales y contenidos con sesgo de género y la promoción de la participación igualitaria de hombres y mujeres. Por ello la Escuela Nacional de Instructores, orienta la construcción desde las diferencias y las relaciones equitativas, promoviendo la equidad y el goce efectivo de derechos, la superación de todas las formas de discriminación y el reconocimiento de la diversidad intercultural, que debe contribuir de manera decisiva al progreso en la formación de los instructores SENA.

De acuerdo a lo dicho, el enfoque de fortalecimiento de la equidad e igualdad de género se realiza a través de la promoción de una formación igualitaria, basada en el respeto por la diferencia y la diversidad sexual, en el marco de una cultura incluyente. Así, durante el desarrollo de las acciones de formación, se identificó una oportunidad de mejora en los ambientes educativos para manejar el respeto a la diferencia, y se evidenciaron casos en los que los aprendices interpusieron acciones jurídicas relacionadas con temas como la discriminación, la exclusión de género y la diversidad sexual; algunas llegando a lograr recursos para restituir derechos.

Dicho escenario puso en evidencia falencias de los instructores en cuanto a conocimiento y herramientas para afrontar de manera positiva las situaciones relacionadas con la diversidad y el enfoque diferencial. En consecuencia, la escuela formadora de instructores del SENA toma la decisión de promover una metodología que elimine paradigmas y disminuya las brechas derivadas del género, promoviendo el goce y ejercicio de derechos y libertades de la mujer, de manera que se fomenten encuentros de impacto que lleven a la comunidad SENA al cambio de mentalidad, a entender lo que es una cultura de equidad de género y enfoque diferencial, con sus particularidades y desde la realidad de los instructores y de sus centros.

Implicaciones del enfoque diferencial en la construcción de una cultura de equidad

El enfoque diferencial es el instrumento de comprensión idóneo para revertir o evitar los actos y procesos que generen condiciones de discriminación; regularmente la perspectiva de diferencia está asociada a condiciones históricas que perpetúan factores de exclusión y/o desigualdad. El análisis que se efectúa mediante la observación de la orientación sexual y la identidad de género pone al descubierto la estigmatización. La tarea de construir desde la diferencia no consiste en revisarla y profundizarla, sino en generar encuentros que permitan trabajar desde el consenso. Esto involucra reconocer que las personas con las que se tienen conflictos no son discrepantes, solo tienen otra manera de ver y vivir la realidad y de ninguna forma se les puede considerar como enemigos por pensar y tener comportamientos distintos.

La incorporación del enfoque diferencial en los centros de formación asegura la apropiación del entorno desde el respeto por la diferencia, entendida en los roles que existen y en la valoración de identidades diversas. Así, los roles de género no se agotan en el modelo establecido que conforman el modelo preestablecido socialmente, de ser hombres o mujeres, sino que, con la igualdad de oportunidades a las que debe acceder la población LGTBI en todas sus manifestaciones, se les reconocen en sus derechos, que no son un regalo, sino parte de luchas y reivindicaciones logradas a lo largo de la historia del país, con el apoyo de organismos internacionales.

Las relaciones sociales, vistas desde las condiciones históricas que han discriminado a la mujer, sujetándola a un escenario de desigualdad, aparejada en muchos pasajes a la violencia de género, configuran el teatro de derechos y libertades condicionadas que caracterizan el ejercicio de poder en nuestro medio. En este sentido, la atención diferencial busca disminuir las brechas derivadas del género, promoviendo el goce y ejercicio de derechos y libertades de la mujer.

Incorporar un enfoque diferencial de género es un imperativo ético para alcanzar la igualdad, pues encontrar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, incluyendo las diferentes identidades intergenéricas, modela una sociedad de oportunidades con desarrollo y mayor inclusión social. En el mundo globalizado las reducciones de las desigualdades de género implican ventajas competitivas para las naciones, al permitir que un territorio alcance mayores resultados, que se traducen en mejor calidad de vida para todos sus habitantes.

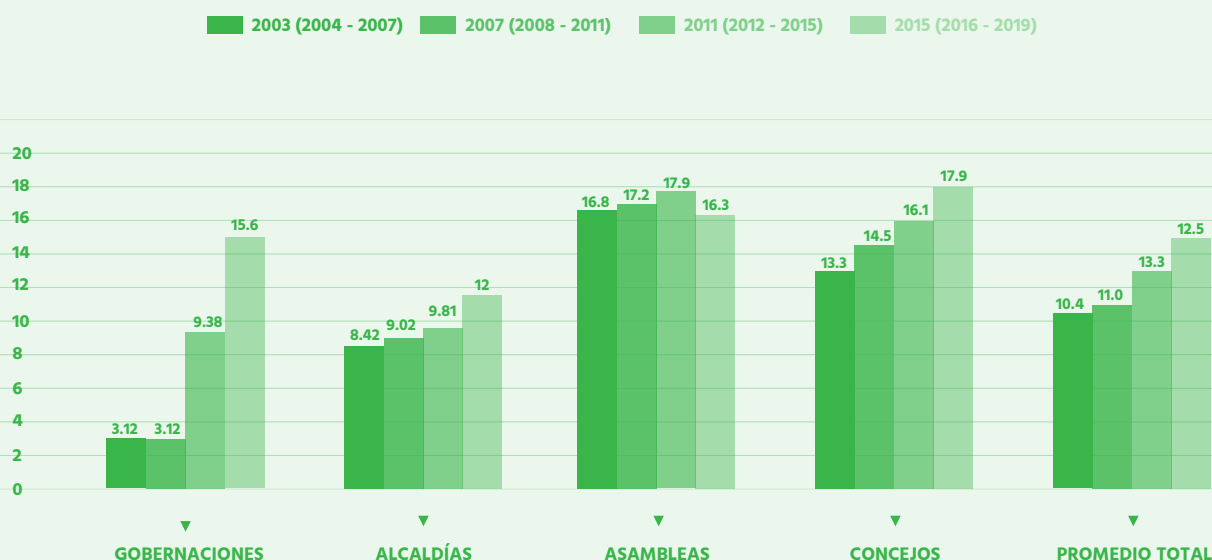
La construcción de un modelo que asegure cultural y socialmente la promoción de igualdad de oportunidades y del goce de derechos en favor de la mujer, entre otros medios, está asociada a un conjunto de variables y acciones afirmativas que determinan su quehacer. La autonomía económica e igualdad en la esfera laboral es un nodo central de la “cacareada” equidad de género; solo la independencia y garantía de ingresos propios en una esfera de reconocimientos a su trabajo permite a la mujer alcanzar el equilibrio social que le corresponde.

La participación en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder tiene a su haber algunos avances legislativos en nuestro país: la Ley 1475 de 2011, que aprobó la obligación de incluir al menos un 30% de mujeres en las listas de candidaturas para elecciones a cuerpos colegiados; y la Ley 581 de 2000, conocida como Ley de Cuotas, a través de la cual se busca asegurar una participación real de las mujeres en el ámbito público. Sin embargo, en los cargos de poder de la empresa privada las mujeres no sobrepasan el 20%, mientras que en las gerencias se eleva a un 40%,

llegando a una relativa paridad en los niveles medios profesionales y dominando, con un 60%, los cargos de apoyo y de base.

Por ejemplo, el Congreso de la República cuenta con 56 mujeres dentro de sus integrantes; para el período 2014-2018 fueron electas 23 mujeres al Senado de la República, un 23% de sus miembros, y 33 a la Cámara de Representantes, 20%, para un total de 21%.

Figura 2. Porcentaje de mujeres electas en cargos territoriales



Nota. Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil (2005)

Figura 3. Participación femenina en elecciones locales

INFORME PARTICIPACIÓN FEMENINA ELECCIONES LOCALES 2011 -2015						
MUJERES	ALCALDÍA	CONCEJO	GOBERNACIÓN	ASAMBLEA	JAL	TOTAL
Inscritas 2011	538	28.556	15	1.153	5.810	36.072
Electas 2011	108	2.055	3	67	1.552	3.785
Inscritas 2015	643	33.156	23	1.553	6.259	4.080
Electas 2015	134	2.127	4	59	1.567	3.891

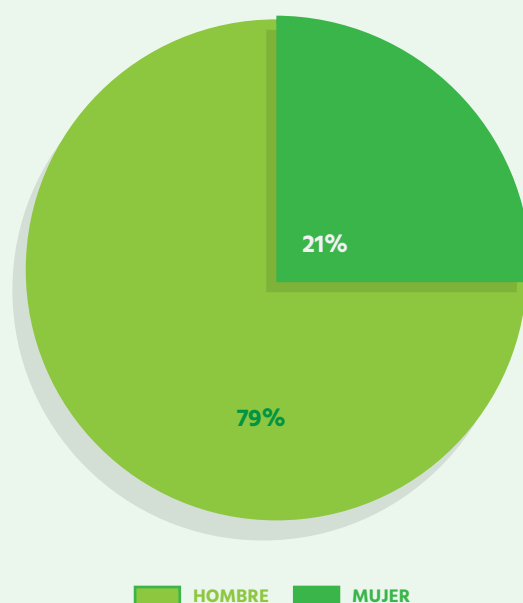
INCREMENTO EN LA INSCRIPCIÓN	INCREMENTO EN LA ELECCIÓN
12.19 %	2.72 %

Nota. Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil

Comparado con el periodo anterior, se presentó un aumento significativo en el número de mujeres congresistas electas para el periodo 2014-2018:

Figura 4. Configuración del Congreso de la República, período 2014-2018

CONFORMACIÓN DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA POR GÉNERO 2014 - 2016



Nota. Fuente: ONU Mujeres (2015)

Algunos resultados de la propuesta e intervención de la Escuela Nacional de Instructores

Durante cinco encuentros en todo el país, efectuados por instructores e instructoras, se construyeron varias propuestas a desplegar en la entidad; algunas de ellas tuvieron que ver con orientar la educación de manera que posibilite cambiar los prejuicios sexistas, a partir de, por ejemplo, la realización de programas de formación complementarios, que incluyan la perspectiva de género como algo prioritario para el desarrollo de los contenidos curriculares.

Es urgente agrupar a los instructores en equipos, para sensibilizarlos y concienciarlos desde las diferentes miradas y la interdisciplinariedad de áreas, profesiones y perfiles en el campo de la formación y del trabajo, para crear espacios donde se construyan relaciones de equidad entre los géneros y se cambien los estereotipos tradicionales frente al ser hombre y mujer. Además, se deben generar plazas laborales en el SENA exclusivas para indígenas, comunidades afro descendientes y LGTBI, así como observar la diversidad sexual y las diferencias, como aspectos esenciales que deben ser trabajados en los centros de formación, y proyectar, al interior de la dirección de la entidad, el desarrollo interinstitucional relacionado con la cultura en equidad de género, de tal forma que permita ver conductas y tratos diferenciadores; mientras se exponen experiencias exitosas de los aprendices, que merezcan ser reconocidas como evidencias de la concreción del reconocimiento y adopción del enfoque diferencial.

Los encuentros con los instructores en las diferentes

regionales también permitieron identificar la necesidad de realizar reuniones con la Registraduría Nacional, para organizar el sentido legal del nombre social, necesario para identificar lo diverso, y construir conocimiento colectivo desde la experiencia y lectura de las realidades, con el objetivo de crear la cultura de equidad de género y enfoque diferencial. Frente a la discriminación, se hace necesario eliminar de raíz este tipo de violencia, que puede manifestarse con gestos como risas, burlas o desprecio y, para ello, es importante visibilizar representaciones sociales e imaginarios que reflexionen sobre la falta de respeto por la diversidad y la manera de cada persona para trabajar en los ambientes de aprendizaje.

A manera de conclusión

La tarea de la Escuela Nacional de Instructores implica incluir, en todos los procesos de formación, el reconocimiento y el respeto por la diferencia; oponerse, de forma explícita, a cualquier forma de discriminación y de comportamientos que incentiven la cultura patriarcal; es claro que desmontar el paradigma no es una tarea sencilla, por esta razón debe hacerse visible la postura del enfoque diferencial al interior de cualquier proceso formativo. La experiencia desarrollada destacó la posibilidad de generar espacios de diálogo y debate en los cuales la equidad de género se constituyera en objeto de reflexión, para identificar caminos que posibiliten otras formas de dar voz a las mujeres.

Referencias

- Congreso de la República. (1981). *Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de la República. (1992). *Política integral para la mujer*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de la República. (1994). *Política de participación y equidad y de la mujer*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de la República. (1999). *Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de la República. (2000). *Ley 581 de 2000*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de la República. (2003). *Mujeres constructoras de paz*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de la República. (2011). *Ley 1475 de 2011*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- DANE y Registraduría Nacional del Estado Civil. (2005). *Censo general 2005*. Bogotá: DANE.
- Departamento Nacional de Planeación. (2013). *Documento CONPES 161 del 2013. Equidad de Género para las mujeres*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- PNUD. (2011). *Política y territorio*. Bogotá: PNUD.
- SENA. (2016-Junio). *Construcción del enfoque de Equidad de Género, propuesta de la Escuela Nacional de Instructores*. Bogotá: SENA.
- SENA. (2017). *Recolección de memorias de los encuentros regionales*. Bogotá: SENA.
- ONU Mujeres. (2015). *Normatividad vigente sobre equidad de género y enfoque diferencial (2003-2015)*. Washington: ONU.

Notas

- 1 Socióloga, Universidad Cooperativa de Colombia; Profesional Escuela Nacional de Instructores ´Rodolfo Martínez Tono´; Correo electrónico: alfacontrerasguerra@gmail.com

