

Herramientas Pedagógicas para la Igualdad de Género en el Sindicato

1. Presentación del Manual.

La igualdad de género es fundamental para el desarrollo justo y sostenible de nuestras sociedades. Reconocer y transformar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres permite avanzar hacia contextos más inclusivos, participativos y democráticos. Conscientes de ello, la Federación Colombiana de Educadores y la Internacional de la Educación para América Latina (IEAL) se han unido para ofrecer este manual con actividades orientadas a sensibilizar, informar y capacitar sobre la importancia de integrar el enfoque de género en los distintos ámbitos de la educación y el sindicato.

Esta guía tiene como objetivo proporcionar herramientas prácticas y conceptuales para analizar críticamente los estereotipos, sesgos y barreras culturales que perpetúan las desigualdades de género. A través de actividades participativas, reflexiones grupales y análisis colectivos, se buscará generar un espacio de diálogo que promueva cambios concretos en las actitudes y prácticas cotidianas en el sindicato.

A lo largo de este manual se abordarán conceptos claves como género, equidad, derechos humanos e inclusión, siempre desde una perspectiva integral e interseccional. Invitamos a todas las personas participantes a aprovechar al máximo esta experiencia formativa, compartiendo sus conocimientos, dudas y aportes para construir conjuntamente espacios educativos libres de discriminación y violencia, comprometidos con la equidad de género y la justicia social.

Este manual presentado por la IEAL se inscribe en el proceso de formulación de la política de género de FECODE, con el acompañamiento y apoyo técnico necesario para fortalecer institucionalmente al sindicato en su camino hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Atentamente

Victoria Avendaño

Gabriela Bonilla

Manual realizado por Maritza Rojas Poveda. Consultora de la IEAL.

2. La Internacional de la Educación América Latina y su compromiso con la igualdad de género

La **Internacional de la Educación América Latina (IEAL)** es una federación regional que reúne a sindicatos docentes de 19 países latinoamericanos, representando a miles de docentes y personal de apoyo educativo. La IEAL promueve la educación pública de calidad y defiende los derechos laborales de sus afiliados, fortaleciendo el sindicalismo docente mediante la solidaridad, la cooperación y la incidencia política en la región.

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales que orientan las acciones de la IEAL. Desde este enfoque, implementa iniciativas como la campaña para la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, buscando asegurar espacios educativos seguros y libres de violencia y discriminación. Asimismo, ha creado el Observatorio de Igualdad de Género "Sumemos Igualdad", herramienta destinada a identificar y analizar las brechas de género en la educación y promover acciones concretas para superarlas.

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales que orientan las acciones de la IEAL. Desde este enfoque, implementa iniciativas como la campaña para la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, buscando asegurar espacios educativos seguros y libres de violencia y discriminación. Asimismo, ha creado el Observatorio de Igualdad de Género "Sumemos Igualdad", herramienta destinada a identificar y analizar las brechas de género en la educación y promover acciones concretas para superarlas.

Como parte esencial de esta estrategia, la IEAL impulsa la **Red de Trabajadoras de la Educación**, un espacio articulado para la participación activa de las mujeres en el sindicalismo docente. Esta red promueve el liderazgo femenino dentro de las organizaciones sindicales, fortalece sus capacidades políticas y reivindica sus derechos laborales y sociales.

A través de la Red de Trabajadoras de la Educación, la IEAL desarrolla procesos de formación sindical, encuentros regionales, talleres y campañas específicas para visibilizar las desigualdades que enfrentan las mujeres en el ámbito educativo. Con estas acciones busca asegurar la representación efectiva y equitativa de las mujeres trabajadoras en las instancias de toma de decisiones sindicales, políticas y educativas.

3. Cómo utilizar este Manual

Este material ha sido diseñado específicamente para servir a FECODE. Su propósito principal es que sirva como un recurso pedagógico replicable, es decir, que pueda utilizarse para reproducir y multiplicar procesos formativos sobre género dentro del sindicato. Puede emplearse como material de estudio durante reuniones sindicales o como una guía integral para facilitar la incorporación efectiva del enfoque de género en la estructura sindical. Se puede utilizar en su totalidad siguiendo el orden propuesto, o seleccionando únicamente aquellas secciones que resulten más pertinentes según las necesidades específicas de los grupos participantes.

¿Por qué llevar a cabo actividades en grupo en la ADP?

La formación sindical dentro de FECODE tiene como objetivo aprender colectivamente para impulsar procesos de desarrollo, transformación social y cambio organizacional. No se trata únicamente de adquirir información nueva, sino de reflexionar activamente y traducir las discusiones sobre igualdad de género en acciones concretas y efectivas. Las actividades propuestas han sido diseñadas especialmente para facilitar que hombres y mujeres afiliadas a FECODE puedan analizar críticamente, reflexionar colectivamente y elaborar planes específicos para promover cambios reales dentro de la organización.

Estas actividades permiten a las personas participantes:

- **Compartir experiencias:** dialogar sobre sus vivencias en el trabajo sindical, las dificultades para conciliar responsabilidades laborales, familiares y sindicales, así como las condiciones laborales y salariales. Este intercambio fortalece el sentido de comunidad y de solidaridad entre las personas afiliadas a FECODE.
- **Examinar actitudes:** algunas actitudes y prejuicios profundamente arraigados pueden perpetuar estereotipos y desigualdades de género en el sindicato. Revisar estas actitudes en grupo y compartir cómo nos sentimos permite evaluar, cuestionar y transformar esas percepciones.
- **Investigar problemas concretos:** analizar situaciones reales en el contexto sindical específico de FECODE, identificando áreas que requieren acciones y mejoras concretas desde un enfoque de género.
- **Desarrollar habilidades y conocimientos:** fortalecer capacidades para el diálogo, la facilitación grupal, la negociación, la elaboración de informes y la planificación estratégica con perspectiva de género.
- **Elaborar planes de acción:** implementar de manera estratégica lo aprendido y acordado en los grupos de trabajo dentro de FECODE, orientando claramente hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Cada actividad tiene definidos claramente sus **OBJETIVOS**, propuestas específicas para el **TRABAJO EN GRUPO**, facilitando así la reproducción efectiva y autónoma de procesos formativos dentro del sindicato con perspectiva de género.

El manual se estructura en cuatro capítulos principales que abordan, de manera progresiva, el análisis de las discriminaciones de género en el ámbito laboral y sindical, la transversalización del enfoque de género en las agendas internas y externas, la formulación de estrategias para la incidencia y la presentación de experiencias sindicales exitosas. Además, incluye secciones específicas que orientan sobre la utilización del material, describen detalladamente las actividades participativas y ofrecen herramientas para la reflexión y el diseño de planes de acción concretos.

4. Avances y desafíos en la igualdad de género: situación actual de las mujeres en Colombia.

En Colombia, a pesar de los avances normativos y programáticos en materia de igualdad de género, persisten desafíos estructurales que limitan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. El país cuenta con un marco robusto —como la Ley 1257 sobre violencia contra las mujeres, la Política Pública de Equidad de Género y los desarrollos vinculados al Acuerdo de Paz— pero su implementación enfrenta brechas significativas. Las desigualdades históricas, las barreras culturales y la persistencia de estereotipos de género continúan reproduciendo condiciones de discriminación que afectan de manera diferenciada a las mujeres en función de su territorio, etnia, edad, clase social y orientación sexual.

La violencia basada en género sigue siendo uno de los principales retos. Aunque se han fortalecido mecanismos institucionales de prevención, atención y sanción, las tasas de feminicidio, violencia sexual y violencia intrafamiliar siguen siendo preocupantes. En zonas rurales y territorios afectados por el conflicto armado, las mujeres enfrentan riesgos agravados debido a la presencia de grupos armados, economías ilegales y limitaciones en el acceso a la justicia. A esto se suma la impunidad estructural y la revictimización, que continúan debilitando la confianza en las instituciones y reproducen ciclos de violencia.

En el ámbito económico y laboral, las mujeres colombianas aún enfrentan brechas sustantivas en términos de empleo, ingresos y condiciones de trabajo. La informalidad afecta de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente a las mujeres rurales, indígenas y afrocolombianas. Además, persisten barreras relacionadas con la división sexual del trabajo y la sobrecarga de tareas de cuidado no remunerado, que limitan la autonomía económica y las oportunidades de participación plena en el mercado laboral. Aunque Colombia ha avanzado en políticas de cuidado, como el Sistema Nacional de Cuidados, todavía se requiere un fortalecimiento institucional que garantice corresponsabilidad social y estatal.

Finalmente, en los ámbitos político y reproductivo, aún se observan obstáculos relevantes. La participación de las mujeres en espacios de toma de decisión sigue siendo desigual, a pesar de los mecanismos de paridad y cuota. Persisten prácticas discriminatorias, violencias políticas basadas en género y barreras partidarias que restringen su presencia y liderazgo. En cuanto a los derechos sexuales y reproductivos, el fallo que despenalizó el aborto hasta la semana 24 representa un hito fundamental, pero su aplicación enfrenta resistencia social y obstáculos en los servicios de salud.

Para garantizar la igualdad plena, Colombia requiere profundizar los cambios culturales, fortalecer la institucionalidad y asegurar que las políticas públicas se implementen de manera efectiva en todos los territorios.

5. Marco teórico sobre igualdad de género y sindicalismo

La igualdad de género en el ámbito sindical

La igualdad de género en el ámbito sindical implica reconocer y promover los derechos de las mujeres trabajadoras mediante la incorporación efectiva de la perspectiva de género en todas las prácticas sindicales. Según OIT (2019), la participación igualitaria de las mujeres en los sindicatos fortalece la negociación colectiva y contribuye al logro de condiciones laborales dignas y justas, ya que aporta una visión inclusiva que considera las necesidades específicas derivadas del género.

Históricamente, los sindicatos han sido espacios predominantemente masculinos, con estructuras que en muchos casos han reproducido desigualdades de género presentes en la sociedad (Milkman, 2016). Sin embargo, en las últimas décadas se han evidenciado esfuerzos significativos por parte del movimiento sindical para superar estas brechas. Estas acciones incluyen la creación de comités especializados en género, la implementación de cuotas de participación femenina, y la inclusión explícita de demandas relacionadas con la igualdad salarial, prevención del acoso sexual y medidas de conciliación familiar en los procesos de negociación colectiva (Cobble, 2012).

La **igualdad de género** se refiere a la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre mujeres y hombres. Implica reconocer que todas las personas, independientemente de su género, tienen el mismo valor y merecen ser tratadas con equidad, respeto y justicia en todos los ámbitos de la vida: social, laboral, político, educativo, económico y cultural.

El marco internacional de derechos laborales proporciona una base sólida para promover la igualdad de género en el sindicalismo. Convenios como el 100 sobre igualdad de remuneración, el 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) y el 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT establecen principios claros para evitar la discriminación basada en género y combatir cualquier forma de violencia laboral (OIT, 2020). Estos instrumentos internacionales han servido de referencia para los sindicatos en la formulación de sus agendas y en la promoción activa de políticas

de igualdad, prevención del acoso y eliminación de la violencia dentro de las empresas y organizaciones.

La **equidad de género** se refiere al principio que busca brindar condiciones justas y diferenciadas a hombres y mujeres según sus necesidades específicas, reconociendo las desigualdades históricas y estructurales que han limitado las oportunidades de desarrollo, participación y acceso a recursos especialmente para las mujeres y niñas (ONU Mujeres, 2020).

Este concepto implica implementar políticas y acciones afirmativas que corrijan y reduzcan las brechas de género en ámbitos como la educación, el empleo, la política y la toma de decisiones, garantizando así que todas las personas puedan alcanzar su pleno potencial sin discriminación ni barreras relacionadas con el género (CEPAL, 2021).

Desde una perspectiva de género, es crucial reconocer que la incorporación efectiva de las mujeres en los sindicatos no solo depende de su participación numérica, sino también de su empoderamiento real dentro de las estructuras sindicales (Briskin, 2014). Esto implica desafiar patrones culturales y de liderazgo tradicionales, fomentando la participación activa y el liderazgo de las mujeres, así como promoviendo su acceso igualitario a espacios de toma de decisión sindical.

A nivel práctico, estudios recientes resaltan cómo la representación equitativa en la dirigencia sindical favorece no solo la visibilidad de las problemáticas específicas que enfrentan las mujeres en el trabajo, sino también la eficacia y legitimidad del propio movimiento sindical (Kirton & Healy, 2013). Por tanto, los sindicatos que adoptan una estrategia inclusiva respecto al género tienden a generar resultados más exitosos en

términos de justicia social, reconocimiento de derechos y mejora general de las condiciones laborales.

En conclusión, avanzar hacia la igualdad de género en los sindicatos exige un compromiso sostenido con la transformación de las estructuras sindicales y una reevaluación crítica constante de las prácticas sindicales tradicionales. Promover la equidad de género implica no solo cumplir con estándares internacionales, sino también renovar el sindicalismo como un espacio democrático, inclusivo y representativo para todas las personas trabajadoras.

Roles de género y educación: implicaciones, desafíos y oportunidades para la equidad.

Los roles de género son normas y expectativas sociales que determinan cómo se espera que hombres y mujeres se comporten, actúen y se relacionen en distintos contextos. Estos roles se aprenden desde la infancia y se refuerzan en instituciones sociales fundamentales como la familia, la escuela y los medios de comunicación (Butler, 2007). A través de estas instituciones se establecen patrones que influyen profundamente en la vida cotidiana y en las oportunidades disponibles para cada género.

Históricamente, los roles de género han asignado a las mujeres funciones principalmente relacionadas con las tareas domésticas y el cuidado de otras personas, mientras que a los hombres se les ha atribuido la responsabilidad económica y la participación en el espacio público (Connell, 2005). Estos patrones tradicionales han tenido implicaciones directas en la educación, donde durante décadas las mujeres tuvieron acceso restringido a ciertos campos del conocimiento, como las áreas de ciencias exactas y tecnología (UNESCO, 2020).

En el ámbito educativo, estos roles han influenciado significativamente las trayectorias académicas y laborales. Un indicador claro es la persistente baja presencia femenina en las carreras vinculadas con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Según datos de la UNESCO (2020), menos del 35% del estudiantado en carreras STEM a nivel global son mujeres, lo que refleja la persistencia de estereotipos de género en la educación.

Los roles de género también se observan en la educación primaria y secundaria, donde aún persisten sesgos en la representación de hombres y mujeres en los textos escolares y en la enseñanza. Estudios recientes indican que muchos libros educativos siguen presentando mayoritariamente a los hombres en roles activos y profesionales, mientras que las mujeres aparecen en roles pasivos o domésticos, lo cual reproduce inequidades desde etapas tempranas del desarrollo educativo (SITEAL-UNESCO, 2022).

En relación con la profesión docente, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en los niveles educativos iniciales y básicos, mientras que su presencia disminuye considerablemente en cargos directivos y administrativos de alto nivel educativo. Un informe del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPÉ-UNESCO, 2021) indica que, aunque las mujeres representan cerca del 70% del cuerpo docente en educación primaria en América Latina, su representación en puestos directivos no supera el 40%.

La división tradicional de roles también se refleja en la asignación de responsabilidades dentro del hogar, lo que afecta negativamente las oportunidades educativas de las mujeres. Indicadores de

Los **roles de género** son las ideas o reglas que dicen cómo deben comportarse los hombres y las mujeres en una sociedad. Por ejemplo, creer que las mujeres deben encargarse principalmente del hogar y cuidar a los hijos e hijas, mientras que los hombres deben trabajar y sostener económicamente a la familia. Estas ideas muchas veces limitan las oportunidades de las personas, porque no permiten que cada quien decida libremente qué hacer o cómo actuar según sus deseos y habilidades.

deserción escolar en adolescentes muestran que las niñas abandonan más frecuentemente la escuela para asumir labores domésticas y de cuidado familiar, reforzando un patrón de desigualdad educativa y laboral futura (CEPAL, 2021).

La educación puede ser también un instrumento clave para cuestionar y transformar estos roles de género. Programas educativos con perspectiva de género han demostrado efectos positivos en la reducción de prejuicios, contribuyendo a una mayor igualdad de oportunidades para niñas y niños. Un ejemplo exitoso es la implementación de políticas educativas no sexistas en varios países latinoamericanos, que han promovido un enfoque más equitativo en la formación docente y en la elaboración de materiales didácticos (SITEAL-UNESCO, 2022).

A pesar de estos avances, los medios de comunicación siguen jugando un papel importante en la reproducción de roles tradicionales. Las representaciones mediáticas influyen en la percepción de los estudiantes sobre lo que significa ser hombre o mujer, reforzando roles tradicionales que limitan las expectativas educativas y profesionales según el género (ONU Mujeres, 2020).

El desafío actual consiste en abordar integralmente la construcción de roles de género desde el ámbito educativo. Esto requiere políticas públicas sostenidas que aseguren la formación docente en perspectiva de género, la inclusión de materiales didácticos equitativos y la promoción activa de carreras científicas y tecnológicas entre las estudiantes mujeres, buscando cerrar la brecha educativa existente (UNESCO, 2020).

Finalmente, superar la limitación de los roles tradicionales de género en la educación no solo contribuye a una sociedad más equitativa, sino que también genera efectos positivos en el desarrollo social y económico de las comunidades. La eliminación de sesgos de género en la educación fortalece la autonomía de las mujeres y hombres, promoviendo sociedades más justas e inclusivas (ONU Mujeres, 2020).

La división sexual del trabajo: raíces históricas, desafíos actuales y caminos hacia la equidad

La división sexual del trabajo es una organización social que asigna diferentes tareas, actividades y responsabilidades según el sexo o género de las personas, basada en normas culturales e históricas (Kergoat, 2009). Tradicionalmente, se ha asociado a las mujeres con las tareas domésticas y de cuidado no remunerado, mientras que a los hombres se les ha relacionado con actividades económicas productivas, remuneradas y socialmente reconocidas (Carrasco, 2013).

Esta división tiene profundas raíces históricas y culturales, que han establecido roles diferenciados para hombres y mujeres dentro de las sociedades patriarcales (Federici, 2018). Históricamente, el trabajo femenino se ha invisibilizado socialmente por realizarse principalmente en el ámbito doméstico, mientras el trabajo masculino ha sido valorado y reconocido debido a su vínculo con la producción económica y la generación de ingresos (Carrasco, 2013).

Una consecuencia directa de esta división es la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, ya que las profesiones tradicionalmente asociadas a mujeres—como la educación, enfermería, servicios domésticos o el trabajo social—suelen tener una remuneración menor en comparación con

profesiones asociadas históricamente a hombres, como ingeniería, tecnología o industria (CEPAL, 2021).

Además, la división sexual del trabajo implica que las mujeres enfrentan una "doble jornada", en la que deben cumplir con tareas laborales remuneradas y también realizar trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Esta situación limita sus posibilidades de desarrollo profesional y educativo, y afecta su autonomía económica, salud física y mental (Carrasco & Tornø, 2021).

Los sistemas educativos han reproducido históricamente esta división del trabajo al reforzar estereotipos de género desde etapas tempranas. Por ejemplo, en las escuelas se asignan tareas diferenciadas: a las niñas se les enseña desde muy pequeñas a colaborar con el orden y el cuidado del aula, mientras que a los niños se les anima a realizar actividades físicas o técnicas, fortaleciendo

Un ejemplo claro de la **división sexual del trabajo** en la educación es la presencia predominante de mujeres en roles docentes en la educación inicial y primaria, mientras que la mayoría de los puestos directivos y gerenciales en las instituciones educativas suelen estar ocupados por hombres.

Esta situación refleja cómo la sociedad atribuye a las mujeres las labores relacionadas con el cuidado, la enseñanza temprana y la atención emocional de la niñez, al tiempo que reserva los puestos de liderazgo y decisión –relacionados con autoridad y poder– principalmente para los hombres.

Según un informe reciente del IIEP-UNESCO (2021), en América Latina más del 70 % del cuerpo docente en educación básica son mujeres, pero ellas ocupan menos del 40 % de los cargos directivos y administrativos del sector educativo, evidenciando así una clara desigualdad asociada a la división sexual del trabajo.

inconscientemente las diferencias sociales en cuanto a género y trabajo (SITEAL-UNESCO, 2022).

Por otra parte, la segregación ocupacional por género que se desprende de la división sexual del trabajo influye en la baja representación femenina en carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), limitando así sus oportunidades laborales y económicas en sectores altamente valorados y bien remunerados. Según datos recientes de la UNESCO (2020), solo alrededor del 35% del estudiantado en carreras STEM son mujeres, lo que evidencia las barreras persistentes relacionadas con la división sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo también impacta la participación femenina en puestos directivos y gerenciales.

Aunque la mayoría del cuerpo docente en América Latina son mujeres, apenas el 40% de los cargos directivos en las instituciones educativas están ocupados por ellas, reflejando que la división sexual del trabajo limita el acceso de las mujeres a roles de liderazgo (IIEP-UNESCO, 2021).

La pandemia del COVID-19 acentuó aún más esta división, ya que las mujeres asumieron mayores cargas en cuanto al cuidado familiar y las tareas domésticas. Esto provocó que muchas abandonaran temporal o permanentemente el mercado laboral formal, incrementando las desigualdades económicas y profundizando la brecha de género en el empleo (ONU Mujeres, 2020).

No obstante, a pesar de los desafíos, actualmente existen esfuerzos globales para reducir la división sexual del trabajo. Políticas públicas orientadas a promover la corresponsabilidad familiar, como licencias parentales compartidas, guarderías públicas, horarios laborales flexibles y programas educativos con perspectiva de género, han mostrado efectos positivos en la reducción de esta división y en la promoción de la equidad laboral (CEPAL, 2021).

Finalmente, superar la división sexual del trabajo implica un compromiso colectivo hacia la transformación cultural, educativa y social profunda. Esto requiere cuestionar continuamente las normas tradicionales que sostienen las desigualdades y trabajar hacia sociedades más equitativas e inclusivas donde las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades para elegir y desarrollar plenamente su potencial personal y laboral (Federici, 2018).

La interseccionalidad

La interseccionalidad es un concepto acuñado por Kimberlé Crenshaw (1991) para explicar cómo las diferentes formas de discriminación—como el género, la raza, la clase social, la orientación sexual y otras características personales o sociales—se entrelazan y generan experiencias específicas de opresión y desigualdad en las personas. Este enfoque señala que las desigualdades no operan de manera aislada, sino que interactúan simultáneamente, generando realidades únicas en grupos específicos de población.

El concepto surgió originalmente del feminismo negro como respuesta a las limitaciones del análisis tradicional feminista, que históricamente centraba su atención en las experiencias de mujeres blancas y de clase media, invisibilizando así las realidades de otras mujeres, especialmente aquellas racializadas y empobrecidas (Hill Collins, 2000). De esta manera, la interseccionalidad se presenta como una herramienta teórica que permite visibilizar grupos históricamente excluidos y entender mejor la complejidad de sus experiencias de discriminación.

La **interseccionalidad** es una manera de entender cómo diferentes formas de discriminación, como el género, la raza, la clase social, la orientación sexual o la discapacidad, se combinan y afectan a las personas al mismo tiempo.

Desde el ámbito educativo, el análisis interseccional permite comprender mejor por qué ciertos grupos de estudiantes enfrentan mayores barreras para el acceso y permanencia escolar. Por ejemplo, una niña indígena proveniente de una zona rural no enfrenta únicamente dificultades asociadas al género, sino también discriminación étnica, pobreza estructural y barreras geográficas. Estas situaciones no pueden analizarse de manera aislada, ya que cada una influye y profundiza las demás (UNESCO, 2020).

En términos prácticos, la interseccionalidad exige a los sistemas educativos diseñar políticas públicas y estrategias pedagógicas que contemplen la diversidad de identidades y experiencias estudiantiles. Esto implica implementar acciones afirmativas y programas específicos dirigidos a grupos particularmente vulnerables, como personas afrodescendientes, mujeres migrantes y estudiantes con discapacidad, para atender sus necesidades educativas específicas y garantizar su derecho a una educación inclusiva y de calidad (SITEAL-UNESCO, 2022).

Además, la interseccionalidad permite analizar las múltiples discriminaciones que enfrentan docentes y personal educativo. Por ejemplo, mujeres docentes afrodescendientes en América Latina enfrentan desafíos adicionales al acceso a posiciones directivas y liderazgo, no solo por razones de género, sino también debido al racismo estructural que aún permea muchos sistemas educativos de la región (IIPE-UNESCO, 2021).

Este concepto también es fundamental en el análisis del mercado laboral, evidenciando cómo la intersección de género, raza y clase social genera mayores niveles de precariedad laboral para ciertos grupos. Por ejemplo, mujeres afrodescendientes o indígenas tienen menos acceso a empleos formales y estables, lo que limita su autonomía económica, generando un círculo vicioso de pobreza y exclusión social (CEPAL, 2021).

La aplicación del enfoque interseccional en las políticas públicas permite identificar con claridad las desigualdades complejas y proponer soluciones específicas para enfrentarlas. Por ejemplo, la creación de becas estudiantiles destinadas específicamente a jóvenes mujeres indígenas rurales reconoce las múltiples barreras interconectadas que ellas enfrentan y promueve acciones concretas para superar estas dificultades (UNESCO, 2020).

En contextos de violencia y conflicto, la interseccionalidad es clave para comprender por qué ciertos grupos—mujeres migrantes, refugiadas, afrodescendientes experimentan niveles mayores de violencia, marginación o violación de derechos humanos. Esto permite diseñar políticas de protección más efectivas que aborden estas vulnerabilidades combinadas (Crenshaw, 1991).

No obstante, el enfoque interseccional enfrenta desafíos prácticos en su implementación, ya que implica un cambio profundo en la manera de entender y atender las problemáticas sociales. Muchas instituciones, debido a su estructura tradicional, tienen dificultades para abordar adecuadamente la complejidad que supone la interacción de múltiples desigualdades simultáneas, lo que requiere esfuerzos permanentes de sensibilización y formación en este enfoque (Hill Collins, 2000).

La interseccionalidad contribuye a un mayor reconocimiento y valoración de la diversidad humana, permitiendo generar políticas educativas, laborales y sociales que realmente incluyan a todas las personas. Este enfoque no solo ofrece una comprensión más profunda de las desigualdades sociales, sino que también proporciona herramientas para construir sociedades más justas, equitativas e inclusivas, capaces de garantizar oportunidades reales para todas las personas, sin importar la complejidad de sus identidades (SITEAL-UNESCO, 2022).

Un ejemplo concreto de interseccionalidad en la República Dominicana es la situación que enfrentan las mujeres rurales. Ellas experimentan múltiples formas de discriminación simultáneamente, no solo debido a su género, sino también por vivir en zonas rurales donde enfrentan pobreza extrema, aislamiento geográfico y menor acceso a servicios esenciales. Como resultado, estas mujeres tienen mayores dificultades para acceder a educación de calidad, servicios de salud adecuados, y oportunidades laborales dignas. Además, la pobreza y las desigualdades culturales profundizan su vulnerabilidad frente a situaciones de violencia doméstica y exclusión social (Ministerio de la Mujer, 2021). Este ejemplo demuestra cómo diferentes formas de discriminación se combinan, generando desafíos específicos que requieren ser abordados con políticas públicas integrales y sensibles a estas realidades.

Techo de cristal

El término "techo de cristal" hace referencia a las barreras invisibles y sutiles que impiden a las mujeres acceder a posiciones de alto liderazgo y toma de decisiones dentro de organizaciones laborales, políticas y sociales (Hymowitz & Schellhardt, 1986). Aunque estas barreras no suelen estar claramente definidas o explícitas, su existencia es evidente en la persistente baja representación femenina en cargos directivos y ejecutivos a nivel global.

El concepto de techo de cristal surgió en la década de 1980 para describir por qué mujeres altamente calificadas enfrentaban dificultades para ascender profesionalmente, incluso teniendo capacidades y méritos equiparables o superiores a los hombres que ocupaban dichos puestos (Hymowitz & Schellhardt, 1986). Estas barreras suelen relacionarse con sesgos culturales y organizacionales que generan una discriminación estructural hacia las mujeres.

En el contexto empresarial, diversos estudios muestran que, aunque las mujeres tienen altos niveles educativos y competencias equivalentes, continúan siendo minoría en los consejos directivos. Un estudio global reciente reveló que solo el 20% de los puestos ejecutivos en grandes empresas están ocupados por mujeres (ONU Mujeres, 2022). Esta situación refleja claramente cómo el techo de cristal limita las oportunidades de ascenso para las mujeres.

Las barreras que conforman el techo de cristal pueden manifestarse de diversas maneras: desde la exclusión informal de redes profesionales relevantes, hasta sesgos inconscientes durante los procesos de promoción. Investigaciones han identificado que en muchos procesos de ascenso, las mujeres reciben menos reconocimiento por sus logros, son juzgadas bajo estándares más altos que sus colegas hombres y se les asignan menos proyectos estratégicos para su desarrollo profesional (Ibarra, Ely & Kolb, 2013).

En el ámbito político, el techo de cristal también se evidencia en la baja representación femenina en cargos de alta responsabilidad, como presidencias, alcaldías y parlamentos. En América Latina, por ejemplo, solo un 30% de los escaños legislativos están ocupados por mujeres, mientras que menos del 10% de los gobiernos nacionales son liderados por ellas, a pesar de que representan aproximadamente la mitad de la población total (CEPAL, 2021).

La educación desempeña un papel central en mantener o romper el techo de cristal. Aunque las mujeres han logrado avances significativos en el acceso a estudios superiores, particularmente en América Latina y el Caribe, estas ganancias educativas aún no se traducen proporcionalmente en posiciones de liderazgo dentro del mercado laboral (UNESCO, 2020). Esto se debe en parte a estereotipos de género persistentes que continúan limitando sus oportunidades laborales.

Los medios de comunicación también han jugado un papel en mantener este techo invisible, frecuentemente reforzando imágenes estereotipadas que asocian el liderazgo con características tradicionalmente masculinas, tales como la fuerza, la agresividad o la autoridad, dificultando que las mujeres sean vistas como líderes legítimas (Eagly & Carli, 2007).

El techo de cristal en los sindicatos de la educación hace referencia a las barreras invisibles que limitan la participación plena y equitativa de las mujeres docentes en posiciones de liderazgo y toma de decisiones dentro de estas organizaciones (Stromquist, 2019). Aunque las mujeres constituyen la mayoría del personal educativo, especialmente en educación primaria, esta representación mayoritaria no se refleja proporcionalmente en cargos directivos dentro de los sindicatos.

Un ejemplo claro de este fenómeno es la presencia reducida de mujeres en las juntas directivas y secretarías generales de los sindicatos docentes, posiciones que tradicionalmente han sido dominadas por hombres. Diversas investigaciones destacan que en América Latina, aunque aproximadamente el 70% del cuerpo docente es femenino, menos del 30% de las posiciones sindicales de máxima representación están ocupadas por mujeres (Internacional de la Educación [IE], 2020).

Asimismo, el techo de cristal se relaciona estrechamente con otros conceptos como el "suelo pegajoso", que describe cómo las mujeres quedan atrapadas en posiciones de menor jerarquía y sin oportunidades claras de movilidad ascendente. Esto refleja una problemática estructural que afecta especialmente a mujeres en posiciones laborales menos calificadas, quienes enfrentan mayores obstáculos para avanzar profesionalmente (ONU Mujeres, 2022).

Superar el techo de cristal implica implementar medidas institucionales y culturales concretas. Estrategias como cuotas de género en posiciones directivas, políticas públicas de igualdad laboral, programas de mentoría para mujeres y capacitaciones específicas en sesgos inconscientes han demostrado efectividad para romper estas barreras y aumentar la representación femenina en puestos de liderazgo (Ibarra et al., 2013).

Aunque se han logrado avances importantes en la equidad de género, el techo de cristal sigue siendo una realidad presente en distintos ámbitos de la vida social y laboral. Romper estas barreras invisibles requiere esfuerzos constantes desde los ámbitos educativos, empresariales, políticos y culturales, para asegurar una sociedad en la que mujeres y hombres puedan acceder equitativamente a oportunidades de liderazgo y decisión (ONU Mujeres, 2022).

Pisos pegajosos

El término "pisos pegajosos" (sticky floors en inglés) hace referencia a las condiciones laborales que mantienen a las mujeres atrapadas en empleos de baja remuneración, escasa movilidad profesional y reducidas posibilidades de crecimiento laboral (Booth, Francesconi, & Frank, 2003). A diferencia del techo de cristal, que representa barreras que dificultan el ascenso a altos cargos, los pisos pegajosos impiden desde abajo la movilidad laboral ascendente.

Esta metáfora resalta que muchas mujeres no solo encuentran obstáculos para alcanzar puestos ejecutivos, sino que también enfrentan dificultades para avanzar desde posiciones iniciales o básicas hacia empleos mejor remunerados y con mayores beneficios (ILO, 2019). Estos empleos suelen caracterizarse por tener condiciones precarias, inseguridad laboral y falta de protección social adecuada.

En la educación, los pisos pegajosos afectan especialmente al personal de apoyo educativo, asistentes de aula y docentes con contratos temporales o precarios, quienes suelen ser en su mayoría mujeres. Estas posiciones no solo son menos valoradas económica y socialmente, sino que también ofrecen limitadas oportunidades de formación, promoción y estabilidad laboral (Stromquist, 2019).

Un ejemplo claro ocurre en América Latina, donde muchas docentes de educación inicial y preescolar están atrapadas en trabajos con salarios más bajos, escasa capacitación profesional continua y poca posibilidad de ascender a posiciones directivas dentro de sus instituciones educativas (UNESCO, 2020). A pesar de su importancia crucial en las etapas formativas iniciales, estas docentes enfrentan una sistemática infravaloración profesional.

Otra manifestación del piso pegajoso es la alta presencia femenina en empleos temporales o parciales dentro del sector educativo, debido a las responsabilidades familiares y domésticas que suelen recaer desproporcionadamente sobre ellas. Esto limita sus oportunidades para acceder a empleos de tiempo completo y posiciones más estables y remuneradas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

La precarización laboral generada por los pisos pegajosos tiene consecuencias profundas sobre la autonomía económica de las mujeres. Esta condición laboral impide que muchas trabajadoras acumulen capital económico, lo cual afecta su calidad de vida presente y futura, y reduce significativamente sus posibilidades de alcanzar la seguridad financiera a largo plazo (CEPAL, 2021).

Además, los pisos pegajosos afectan especialmente a mujeres de grupos históricamente discriminados, tales como mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes y migrantes, cuyas oportunidades laborales se limitan con frecuencia a sectores informales o servicios domésticos y asistenciales, caracterizados por una baja movilidad social y laboral (ONU Mujeres, 2020).

Las políticas públicas orientadas a superar estos pisos pegajosos incluyen estrategias de formalización laboral, acceso equitativo a la capacitación profesional continua, licencias parentales compartidas, guarderías accesibles y regulaciones laborales que permitan compatibilizar trabajo

remunerado con responsabilidades familiares (OIT, 2019). Estas acciones buscan garantizar condiciones laborales dignas y oportunidades equitativas para las trabajadoras.

En República Dominicana, por ejemplo, muchas educadoras rurales enfrentan esta problemática debido a la escasa oferta de formación profesional, dificultades para acceder a contratos estables y limitaciones de movilidad geográfica. Estas condiciones las mantienen en situaciones laborales vulnerables, con pocas oportunidades para romper el ciclo de precariedad laboral (Ministerio de Educación, 2021).

Superar los pisos pegajosos requiere un compromiso sostenido para promover condiciones laborales justas y equitativas que permitan la movilidad social ascendente. Esto implica transformar las normas sociales que perpetúan desigualdades de género, impulsando cambios estructurales en los sistemas laborales y educativos que permitan a las mujeres avanzar profesionalmente desde la base, mejorando así su bienestar económico, social y personal (CEPAL, 2021).

Mansplaining

El término **mansplaining** es una combinación de las palabras en inglés *man* (hombre) y *explaining* (explicar). Fue popularizado por Rebecca Solnit en 2008 en su ensayo titulado "Los hombres me explican cosas", donde narra situaciones en las que hombres le explicaron temas en los que ella era claramente experta, simplemente por asumir erróneamente que ella, como mujer, no conocía el tema lo suficiente (Solnit, 2014). Este término visibiliza una forma común y sutil de sexismo que ocurre frecuentemente en conversaciones cotidianas, laborales o académicas.

El mansplaining se caracteriza por una actitud condescendiente, en la que un hombre explica algo a una mujer sin considerar su conocimiento o experiencia real sobre el tema. Frecuentemente, esto sucede incluso cuando la mujer tiene más preparación o experiencia sobre el asunto que el hombre (Bridges, 2017). La situación implica una dinámica de poder desigual, en la que la palabra masculina tiende a ser valorada por encima de la femenina, reforzando estereotipos de género y limitando la participación activa de las mujeres en espacios públicos.

Este fenómeno no solo es incómodo y desalentador para las mujeres, sino que también tiene consecuencias más profundas al desvalorizar sistemáticamente sus conocimientos, habilidades y experiencias profesionales (Kidd, 2017). En contextos laborales, por ejemplo, el mansplaining contribuye a que las ideas de las mujeres sean minimizadas, ignoradas o atribuidas indebidamente a hombres, afectando así sus oportunidades de ascenso y reconocimiento profesional.

En el ámbito educativo, el mansplaining se manifiesta cuando docentes o compañeros hombres explican conceptos básicos o conocidos a estudiantes o docentes mujeres, sin considerar que ellas poseen conocimientos previos o una sólida formación académica sobre el tema (Solnit, 2014). Esto puede desmotivar a las estudiantes mujeres, generar inseguridades respecto a sus capacidades y desalentar su participación activa en clases o actividades académicas, limitando su desarrollo intelectual y profesional.

Finalmente, reconocer y combatir el mansplaining requiere un esfuerzo conjunto de sensibilización y educación sobre género en diversos espacios sociales. Fomentar una comunicación más inclusiva

Un ejemplo concreto de aplicación del **enfoque de género** en un sindicato educativo sería implementar una política integral de igualdad dentro de la organización, como en la Asociación Dominicana de Profesores (ADP).

Esta política podría incluir acciones como establecer cuotas mínimas para asegurar una participación equilibrada de mujeres en la junta directiva sindical, ofrecer formación específica en liderazgo sindical a las educadoras, y diseñar campañas internas para sensibilizar sobre la importancia de distribuir equitativamente las responsabilidades sindicales, incluyendo horarios y lugares accesibles para las mujeres con cargas familiares.

Además, la creación de un comité específico para asuntos de género, encargado de revisar periódicamente las condiciones laborales desde esta perspectiva, podría asegurar que las necesidades particulares de las mujeres docentes sean visibilizadas y atendidas adecuadamente (Stromquist, 2019).

y equitativa, donde se valore por igual la voz y los conocimientos de todas las personas, es clave para superar este tipo de sexismo cotidiano. Esto implica también reflexionar críticamente sobre los propios comportamientos, promoviendo interacciones basadas en el respeto mutuo, la escucha activa y el reconocimiento genuino de las capacidades y experiencias de cada individuo (Bridges, 2017).

Enfoque de género

El enfoque de género es una perspectiva analítica que busca identificar y transformar las desigualdades sociales y culturales existentes entre mujeres y hombres, derivadas principalmente de los roles de género asignados por la sociedad (Lagarde, 2012). Esta perspectiva implica reconocer cómo las relaciones de poder históricamente construidas han generado discriminación hacia las mujeres,

limitando sus derechos, oportunidades y desarrollo integral.

La adopción del enfoque de género requiere ir más allá de la simple inclusión de las mujeres en políticas o programas. Se trata de entender y cuestionar las causas estructurales de las desigualdades entre géneros, tales como la violencia basada en género, la brecha salarial, la baja representación femenina en espacios políticos y el acceso diferenciado a la educación y salud (ONU Mujeres, 2020).

En el ámbito educativo, el enfoque de género busca eliminar sesgos sexistas en la enseñanza, promoviendo currículos inclusivos que cuestionen estereotipos y desigualdades. Por ejemplo, este enfoque puede implicar la revisión de libros de texto para asegurar que hombres y mujeres sean representados equitativamente, mostrando diversidad en roles profesionales, familiares y sociales, así como promoviendo la participación igualitaria en asignaturas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas (UNESCO, 2020).

Implementar un enfoque de género en las políticas públicas permite detectar de manera precisa las brechas específicas que afectan diferencialmente a mujeres y hombres. Por ejemplo, identificar que las mujeres enfrentan mayores barreras para el acceso al mercado laboral debido a responsabilidades familiares, permite diseñar políticas como licencias parentales equitativas o servicios públicos de cuidado infantil que beneficien directamente su autonomía económica (CEPAL, 2021).

El enfoque de género también facilita comprender fenómenos como la violencia contra las mujeres desde una perspectiva integral, no solo como hechos aislados, sino como una expresión de las relaciones desiguales de poder que históricamente han subordinado a las mujeres. Esto permite diseñar programas de prevención y atención que aborden las causas estructurales de la violencia, incluyendo educación y sensibilización en igualdad desde la infancia (Lagarde, 2012).

En el contexto sindical, aplicar un enfoque de género implica identificar y superar barreras que impiden una participación plena y equitativa de las mujeres en estructuras de liderazgo sindical. Esto incluye no solo garantizar cuotas de representación femenina, sino también ofrecer formación sindical específica con perspectiva de género para fortalecer la participación activa de las mujeres (Stromquist, 2019).


La implementación de este enfoque en salud permite reconocer que hombres y mujeres tienen diferentes necesidades y condiciones de salud que requieren atención específica. Por ejemplo, considerar la salud reproductiva femenina o las particularidades de la salud masculina en términos de prevención, diagnóstico y tratamiento implica abordar la atención médica desde una visión integral y equitativa (OMS, 2019).

Desde una perspectiva económica, el enfoque de género permite analizar las desigualdades laborales que enfrentan principalmente las mujeres, como el acceso desigual a créditos o la discriminación salarial. Identificar estas barreras permite desarrollar políticas públicas orientadas a la autonomía económica femenina, como programas específicos de emprendimiento y financiamiento dirigidos a mujeres, con el fin de reducir desigualdades estructurales (ONU Mujeres, 2020).

El enfoque de género se vincula estrechamente con el concepto de interseccionalidad, ya que reconoce que las experiencias de las mujeres no son homogéneas y que factores como la etnia, clase social, edad, discapacidad y orientación sexual influyen significativamente en sus vivencias y oportunidades. Así, este enfoque promueve políticas y acciones inclusivas que consideren la diversidad de experiencias y necesidades entre mujeres (Crenshaw, 1991).

Finalmente, adoptar el enfoque de género significa asumir un compromiso ético y político con la transformación social hacia sociedades más justas e igualitarias. Esta perspectiva busca no solo reducir las desigualdades existentes, sino también empoderar a las mujeres y promover masculinidades alternativas basadas en la equidad y el respeto mutuo, construyendo relaciones más democráticas, inclusivas y libres de violencia (Lagarde, 2012).

6. Planificación de actividades para desarrollar para un taller de género.

 **Objetivo general:** Promover la reflexión crítica sobre la igualdad y la equidad de género en el ámbito sindical, fomentando estrategias para fortalecer la participación de mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones sindicales.

Día 1.

Actividad	Horario
Presentación de la actividad y objetivos	10 minutos
Actividad de presentación/ telaraña	30 minutos es lo recomendable
Roles de género y mitos dentro del mundo sindical	1 hora y 30 minutos
Carrera de obstáculos sindicales (10 grupos, 5 representan a hombres y 5 a mujeres).	1 hora y 15 minutos
Juego de las 7 palabras para definir los conceptos de igualdad de género/equidad de género/interseccionalidad/enfoque de género/techo de cristal/piso pegajoso	1 hora
Diferencia entre sexo y género, estereotipos y roles de género en el mundo laboral.	1 hora
Cierre del día	15 minutos

Actividad 1: Técnica participativa: “Telaraña de expectativas”

¿En qué consiste?

Es una dinámica grupal interactiva para la presentación inicial de participantes, que permite compartir expectativas respecto al curso o taller y simboliza visualmente cómo las experiencias y aportes individuales enriquecen el proceso colectivo.

Utilizando un ovillo de lana o hilo que se lanza entre las personas participantes, se construye una "telaraña" que visibiliza la conexión y el compromiso conjunto hacia el aprendizaje.

Objetivos de la técnica:

- Facilitar la presentación personal y romper el hielo inicial.
- Visibilizar expectativas y motivaciones individuales frente al curso.
- Generar un ambiente de integración, confianza y colaboración grupal desde el comienzo.

Duración aproximada:

30 minutos.

Materiales necesarios:

- Un ovillo grande de lana o hilo (preferiblemente color llamativo).
- Espacio adecuado para formar cómodamente un círculo con todo el grupo.

Pasos para aplicar la técnica:

Paso 1: Introducción a la dinámica (5 minutos)

La persona facilitadora explica brevemente la dinámica:

“Vamos a conocernos un poco más mediante la técnica de la Telaraña de expectativas. Cada persona se presentará diciendo su nombre y compartirá brevemente una expectativa, es decir, algo que espera aprender o aportar durante este curso. Mientras nos presentamos, iremos construyendo simbólicamente una red que nos conectará como grupo.”

El grupo se coloca en un círculo amplio y cómodo.

Paso 2: Presentación y creación de la telaraña (15-20 minutos)

La persona facilitadora inicia sujetando el ovillo. Se presenta brevemente indicando su nombre y comparte su expectativa respecto al curso, por ejemplo:

“Soy [nombre] y mi expectativa es aprender herramientas prácticas que pueda aplicar en mi organización.”

Luego, sosteniendo un extremo del hilo, lanza suavemente el ovillo a otra persona del círculo.

Esta persona se presenta del mismo modo y comparte su expectativa:

“Soy [nombre], espero conocer experiencias de otras personas participantes y compartir las mías propias.”

Después sostiene el hilo firmemente y lanza el ovillo a alguien más.

La dinámica continúa hasta que todas las personas participantes hayan intervenido y estén conectadas por la red formada.

Paso 3: Reflexión colectiva (5-7 minutos)

Cuando la telaraña está construida, la persona facilitadora invita a la reflexión:

- ¿Qué observan en esta telaraña que hemos creado?
- ¿Qué simboliza esta red para ustedes en este inicio del curso?

- ¿Cómo podríamos mantener esta conexión durante el desarrollo de nuestras sesiones?

✓ Paso 4: Cierre breve (3 minutos)

La persona facilitadora concluye con una síntesis breve, destacando cómo la diversidad de expectativas fortalecerá el proceso de aprendizaje colectivo, y enfatiza la importancia de cuidar esta conexión grupal a lo largo del curso.

Finalmente, el grupo baja la telaraña suavemente al suelo para simbolizar que las expectativas quedan presentes durante todo el desarrollo de la formación.

Actividad 2: Técnica participativa: "Desmontando mitos para construir igualdad sindical"

Objetivo General:

Analizar críticamente los roles de género y mitos existentes en los sindicatos, con el fin de generar conciencia sobre cómo estos limitan la participación y el liderazgo equitativo de mujeres y hombres.

Objetivos Específicos:

- Identificar y cuestionar los mitos y estereotipos de género predominantes en el ámbito sindical.
- Reflexionar sobre el impacto que estos mitos tienen en las oportunidades de participación, liderazgo y toma de decisiones sindicales.
- Promover un diálogo constructivo sobre formas concretas de avanzar hacia sindicatos más igualitarios.

Metodología

Duración:

Aproximadamente 1 hora y 30 minutos

Materiales necesarios:

- Tarjetas o papelitos adhesivos (post-it)
- Marcadores
- Papelógrafos o pizarras grandes
- Cinta adhesiva
- Cronómetro o temporizador (opcional)

Desarrollo de la técnica:

✓ Paso 1: Introducción al tema (10 minutos)

- La facilitadora o facilitador presenta brevemente el concepto de roles y mitos de género, explicando cómo estos impactan en la participación dentro del sindicalismo. Puede incluir algunos ejemplos claros para ilustrar.

✓ **Paso 2: Lluvia de mitos (15 minutos)**

- Se divide a las personas participantes en grupos de 4 a 5 personas (idealmente mixtos).
- Cada grupo realiza una lluvia de ideas sobre mitos y estereotipos asociados a hombres y mujeres en el mundo sindical (por ejemplo: "Las mujeres no tienen tiempo para comprometerse con el sindicato", "los hombres tienen más capacidad para negociar", etc.).
- Se escriben estos mitos en tarjetas o post-its claramente visibles.

✓ **Paso 3: Presentación en plenario (15 minutos)**

- Cada grupo presenta brevemente sus mitos ante el plenario y los pega en una pizarra o papelógrafo común.
- Al final de esta etapa, la facilitación agrupa los mitos similares para identificar tendencias claras.

✓ **Paso 4: Análisis crítico en grupos (20 minutos)**

- Se reorganizan los grupos para analizar críticamente al menos tres de los mitos más comunes detectados en el plenario.
- Cada grupo responde a estas preguntas guía sobre los mitos seleccionados:
 - ¿Por qué creen que existe este mito?
 - ¿Cómo afecta este mito las oportunidades reales de participación y liderazgo sindical?
 - ¿Qué consecuencias concretas tiene este mito en la vida laboral y sindical tanto de hombres como de mujeres?
 - ¿Qué experiencias concretas conocen que demuestren que este mito no es cierto?

✓ **Paso 5: Plenario final y construcción de propuestas (20 minutos)**

- Cada grupo presenta brevemente su análisis crítico.
- La facilitación guía la discusión hacia la elaboración colectiva de propuestas específicas para desmontar estos mitos en el día a día sindical. Algunas preguntas orientadoras podrían ser:
 - ¿Qué acciones pueden realizar los sindicatos para promover la participación equitativa y romper estos mitos?
 - ¿Qué prácticas concretas podríamos modificar dentro de nuestras organizaciones sindicales para superar estos mitos?

○ ¿Qué compromisos personales y colectivos podemos asumir desde hoy para transformar estas realidades?

- Las propuestas generadas se anotan claramente en una pizarra o papelógrafo.

Cierre (10 minutos)

- Facilitadora o facilitador realiza una síntesis de lo trabajado, destacando los avances en la discusión y la importancia de la implicación colectiva para superar los roles de género y mitos en el ámbito sindical.
- Se solicita a las personas participantes que compartan brevemente una palabra o frase sobre lo aprendido o reflexionado durante la sesión.

Recomendaciones para la facilitación:

- Promueve un ambiente seguro y respetuoso para la expresión libre de ideas.
- Equilibra la participación asegurando que todas las personas, especialmente las mujeres, tengan espacios y tiempos adecuados para expresarse.
- Realiza preguntas poderosas que profundicen la reflexión crítica.
- Promueve constantemente un enfoque propositivo que oriente hacia cambios concretos y alcanzables dentro del sindicato.

Esta técnica permitirá a las personas participantes confrontar sus propios supuestos y creencias, ayudando a generar un compromiso colectivo hacia la construcción de organizaciones sindicales más justas, inclusivas y equitativas.

Actividad 3: Técnica participativa: “Carrera de obstáculos sindicales”

Duración prevista:

1 hora y 15 minutos

Objetivo general:

Sensibilizar sobre las diferencias y dificultades enfrentadas por hombres y mujeres en el ámbito sindical, evidenciando cómo los obstáculos relacionados con los roles y estereotipos de género afectan de manera diferenciada la participación sindical.

Objetivos específicos:

- Identificar obstáculos frecuentes que hombres y mujeres enfrentan en la participación sindical.

- Visualizar

claramente las diferencias existentes en los desafíos según el género.

- Reflexionar sobre acciones específicas para eliminar estas barreras en las organizaciones sindicales.

Materiales necesarios:

- Tarjetas grandes o carteles con obstáculos escritos claramente (mínimo 10 obstáculos distintos).
- Cinta adhesiva o masking tape para marcar el recorrido.
- Cronómetro o temporizador.
- Papelógrafo, marcadores, y cinta adhesiva para pegar resultados.
- Obstáculos como sillas, alzar cajas, etc.

Sugerencias de obstáculos (ejemplos):

- Doble jornada laboral (trabajo + tareas domésticas).
- Falta de apoyo familiar.
- Creencias sobre liderazgo masculino.
- Responsabilidades de cuidado (hijos/as o personas mayores).
- Sesgos sobre habilidades de negociación.
- Reuniones sindicales en horarios complicados.
- Desigualdad salarial.
- Comentarios discriminatorios o acoso.
- Escasa representación femenina en puestos directivos.
- Resistencia a reconocer necesidades específicas (por ejemplo: licencias de paternidad/maternidad).

Preparación previa (antes de comenzar):

- Marca claramente con cinta adhesiva en el suelo un recorrido que cada equipo deberá realizar.
 - Coloca a lo largo del recorrido tarjetas/carteles con los obstáculos identificados anteriormente. Estos deben estar visibles claramente.
-

paso a paso:

✓ Paso 1: Explicación introductoria (10 minutos)

La persona facilitadora explica:

“Realizaremos una dinámica llamada ‘Carrera de obstáculos sindicales’ para evidenciar las dificultades que enfrentan hombres y mujeres al participar en espacios sindicales. Para esto, nos dividiremos en 10 grupos: 5 representarán equipos de mujeres y 5 equipos de hombres. Cada grupo deberá avanzar enfrentando ciertos obstáculos específicos relacionados con situaciones reales que dificultan la participación sindical de hombres y mujeres.”

Organiza rápidamente los 10 grupos (idealmente con 4-6 personas por grupo), asignando claramente quiénes representarán equipos de hombres y quiénes equipos de mujeres, independientemente del género real de los participantes. (Esto generará mayor sensibilización al ponerse en el lugar del otro género.)

✓ Paso 2: Explicación de las reglas (5 minutos)

- Cada grupo debe realizar el recorrido en fila india.
 - Al llegar a un obstáculo, el grupo deberá detenerse y leerlo en voz alta.
 - Después de leerlo, el grupo deberá responder brevemente cómo creen que afecta específicamente a hombres o a mujeres (según su rol asignado). *Por ejemplo: "Este obstáculo afecta especialmente a mujeres porque tradicionalmente tienen más responsabilidades domésticas."*
 - Luego podrán continuar al siguiente obstáculo.
 - Cada grupo tiene máximo 10 minutos para completar el recorrido.
-

✓ Paso 3: Desarrollo de la carrera (40 minutos)

- Cada grupo realiza el recorrido (pueden realizarlo simultáneamente o de forma escalonada, dependiendo del espacio disponible).
 - La facilitación registra brevemente las respuestas dadas por los grupos durante el recorrido (en un papelógrafo o en una libreta).
 - Controla cuidadosamente el tiempo para que ningún grupo supere los 10 minutos.
-

✓ Paso 4: Reflexión grupal en plenario (15 minutos)

Una vez todos los grupos terminen el recorrido, se reúne al plenario y la facilitación invita a reflexionar mediante preguntas guía:

- *¿Qué obstáculos consideran que fueron más difíciles o significativos según el género representado?*
- *¿Cómo les hizo sentir asumir este rol específico (de hombres o de mujeres)?*
- *¿Qué diferencias observaron claramente entre los obstáculos que enfrentan hombres y mujeres en la vida sindical real?*

La facilitación anota las respuestas y conclusiones en papelógrafos visibles.

✓ Paso 5: Propuestas para superar los obstáculos (10 minutos)

La facilitadora invita al grupo a generar propuestas concretas para eliminar estas barreras identificadas:

- *¿Qué acciones específicas pueden tomar sus sindicatos para reducir o eliminar estos obstáculos?*
- *¿Cómo podemos fomentar una participación más equitativa en nuestros sindicatos?*

Las propuestas se escriben claramente en un papelógrafo para que queden visibles durante el resto del taller o curso.

● Cierre de la técnica (5 minutos):

La facilitación concluye brevemente sintetizando los aprendizajes obtenidos:

“Esta dinámica nos ha permitido comprender mejor las diferencias y similitudes en los desafíos enfrentados por hombres y mujeres en el sindicalismo. Ahora tenemos una base más sólida para desarrollar estrategias que hagan de nuestro espacio sindical un lugar verdaderamente igualitario y justo.”

● Consejos prácticos para la facilitación:

- Mantén un ritmo dinámico para asegurar atención constante y energía alta.
- Asegúrate de que la reflexión final enfatice claramente los aprendizajes sobre la igualdad sindical.
- Promueve siempre un ambiente respetuoso donde se valoren las opiniones y sentimientos expresados.

Actividad 4: Técnica participativa: “Juego de las 7 palabras”

Duración:

1 hora

Objetivo General:

Facilitar la apropiación y comprensión profunda de los conceptos clave relacionados con género mediante la creación colectiva de definiciones breves y claras usando exactamente siete palabras.

Conceptos a trabajar:

- Igualdad de género
- Equidad de género
- Interseccionalidad
- Enfoque de género
- Techo de cristal
- Piso pegajoso

Objetivos Específicos:

Propiciar la reflexión sobre los conceptos desde una perspectiva participativa y crítica.

Favorecer la comprensión y apropiación grupal de conceptos complejos mediante definiciones simples.

Generar un intercambio activo y dialógico que consolide conocimientos previos y adquiridos durante el curso.

Materiales necesarios:

Tarjetas grandes o cartulinas para escribir definiciones finales.

Marcadores de colores variados.

Cronómetro o temporizador.

Papelógrafos para mostrar resultados grupales claramente.

Metodología paso a paso:

Paso 1: Introducción y explicación de la técnica (10 minutos)

La persona facilitadora presenta brevemente la dinámica:

“Vamos a realizar una dinámica llamada el Juego de las 7 palabras. Trabajaremos en grupos pequeños y tendremos que definir conceptos clave relacionados con género, utilizando exactamente siete palabras por definición. Ni una más, ni una menos. Esto nos ayudará a sintetizar y comprender claramente estos conceptos complejos.”

Luego, explica rápidamente

los conceptos clave que deben definirse (sin proporcionar definiciones completas aún):

- Igualdad de género
- Equidad de género
- Interseccionalidad
- Enfoque de género
- Techo de cristal
- Piso pegajoso

Forma grupos pequeños de aproximadamente 4 a 6 personas cada uno (según tamaño del grupo total), asegurando la distribución equitativa de las personas.

✓ Paso 2: Trabajo en grupos para definir los conceptos (25 minutos)

Cada grupo recibe todos los conceptos. Deberán generar definiciones **exactamente de siete palabras** por concepto.

Por ejemplo, para "Techo de cristal" podrían escribir:

“Barrera invisible que limita ascenso de mujeres.” (7 palabras exactas)

Cada grupo trabaja en consenso para llegar a estas definiciones breves y claras. La facilitación acompaña y monitorea que se cumpla estrictamente el requisito de siete palabras, apoyando con preguntas orientadoras si es necesario.

✓ Paso 3: Exposición y presentación en plenario (15 minutos)

Al finalizar el tiempo de trabajo grupal, cada grupo comparte en plenario sus definiciones. Pueden exponerlas en voz alta o escribirlas en un papelógrafo visible para todos y todas.

La persona facilitadora invita a todos los grupos a presentar sus definiciones rápidamente (2 a 3 minutos por grupo).

✓ Paso 4: Análisis y reflexión colectiva (7 minutos)

La facilitación abre un espacio breve para reflexionar:

¿Cuál concepto fue más difícil de definir en solo 7 palabras? ¿Por qué?

¿Hubo diferencias claras en cómo cada grupo definió algún concepto en particular?

¿Qué aprendimos con este ejercicio sobre la importancia de clarificar y apropiarnos bien de los conceptos clave?

cierre de la dinámica (3 minutos)

La facilitación realiza un cierre sintético, resumiendo los puntos importantes que surgieron durante la dinámica:

“Este juego nos mostró cómo al clarificar colectivamente los conceptos esenciales en pocas palabras fortalecemos nuestra capacidad de comprensión y comunicación efectiva. Recordemos estas definiciones durante el desarrollo del curso, pues serán útiles en nuestro análisis y aprendizaje sobre la realidad que enfrentamos.”

💡 Consejos adicionales para la facilitación:

Promueve siempre que los grupos usen palabras sencillas y precisas.

Anima al debate respetuoso sobre las definiciones generadas.

Asegúrate de que todas las personas tengan participación activa en sus grupos.

Mantén la dinámica dinámica, divertida y participativa para sostener el interés.

Actividad 5 Técnica participativa: "Clasificando Realidades Laborales"

Duración:

1 Hora

Objetivo general:

- Reflexionar sobre la diferencia entre sexo y género, y analizar críticamente cómo los estereotipos y roles de género afectan el mundo laboral.

Objetivos específicos:

- Diferenciar claramente los conceptos de **sexo** y **género**.
- Identificar estereotipos y roles de género presentes en situaciones laborales.
- Sensibilizar sobre el impacto negativo de estos estereotipos en la equidad laboral.

Materiales necesarios:

- Tarjetas previamente elaboradas con frases o situaciones laborales relacionadas con sexo, género, estereotipos o roles de género (mínimo 12 tarjetas).
- Papelógrafos o carteles grandes marcados con las categorías: **Sexo, Género, Estereotipos, Roles de género**.

- Cinta adhesiva o

masking tape para pegar las tarjetas.

- Marcadores para anotaciones.

Metodología paso a paso:

✓ Paso 1: Introducción breve (5 minutos)

La facilitadora explica brevemente los conceptos centrales (de forma sencilla y clara):

- **Sexo:** características biológicas con las que nacemos (femenino, masculino, intersexual).
- **Género:** construcción social sobre cómo deben comportarse hombres y mujeres en la sociedad.
- **Estereotipos de género:** ideas preconcebidas sobre lo que se considera “propio” de hombres o mujeres.
- **Roles de género:** expectativas sociales sobre las actividades, tareas o responsabilidades que se asocian a mujeres u hombres.

✓ Paso 2: Clasificación participativa (15 minutos)

- Se colocan en la pared o pizarra los cuatro carteles con las categorías:

| **Sexo** | **Género** | **Estereotipos** | **Roles de género** |

- El grupo se divide rápidamente en pequeños subgrupos (4-5 personas).
- Cada subgrupo recibe varias tarjetas con frases relacionadas con situaciones laborales. Ejemplos de tarjetas:
 - *“Las mujeres son más emocionales para ocupar cargos directivos.”*
 - *“Solo las mujeres deben cuidar a sus hijos e hijas después del trabajo.”*
 - *“Los hombres tienen más fuerza física.”*
 - *“Los hombres no saben realizar tareas domésticas o de limpieza en la oficina.”*
 - *“Una mujer embarazada no debería asumir puestos de responsabilidad.”*
 - *“Los hombres son menos comprometidos con la familia.”*
- Cada subgrupo deberá clasificar rápidamente sus tarjetas en alguna de las cuatro categorías pegándolas en el cartel correspondiente. (Por ejemplo, "Los hombres tienen más fuerza física" → Sexo / "Solo las mujeres deben cuidar a sus hijos e hijas después del trabajo" → Roles de género.)

✔ **Paso 3: Discusión y**

análisis grupal (7 minutos)

La facilitadora revisa rápidamente con el grupo las tarjetas colocadas en cada categoría, preguntando:

- ¿Hubo alguna tarjeta que resultó difícil clasificar? ¿Por qué?
- ¿Qué impacto tienen estos estereotipos o roles en las oportunidades laborales de hombres y mujeres?
- ¿De qué forma estas ideas afectan la equidad en el trabajo?

✔ **Paso 4: Conclusión y cierre (3 minutos)**

La facilitadora concluye la actividad sintetizando claramente:

“Reconocer las diferencias entre sexo (biológico) y género (social) nos permite entender cómo la sociedad genera expectativas y prejuicios que afectan nuestras relaciones laborales. Identificar y cuestionar estos estereotipos y roles es clave para construir espacios laborales más justos e igualitarios.”

💡 **Consejos prácticos para la facilitación:**

- Mantén un ritmo dinámico dada la brevedad del tiempo.
- Usa ejemplos cotidianos y laborales muy concretos para facilitar la reflexión.
- Asegúrate de clarificar las dudas que puedan surgir respecto a la diferencia entre sexo y género.

Día 2

Actividad	Horario
Barreras y oportunidades para la participación de las mujeres en el sindicalismo/ línea de desigualdades	30 minutos
Analizando y detectando las brechas de género en el sindicato/detectives sindicales	1 hora
Rally de la igualdad	3 horas
La mesa de las negociaciones	1 hora
Películas	30 minutos
Cierre del día	30 minutos

Actividad 1: Técnica participativa: “Línea de desigualdades en la participación sindical”

Duración:

30 minutos

Objetivo general:

Visualizar y sensibilizar a las personas participantes sobre cómo las desigualdades de género afectan de forma concreta la participación de las mujeres en los sindicatos.

Objetivos específicos:

- Evidenciar físicamente cómo las barreras afectan de manera desigual a las personas según su género.
 - Generar una reflexión crítica y empática sobre las desigualdades en el ámbito sindical.
 - Identificar colectivamente oportunidades para avanzar hacia una mayor igualdad sindical.
-

Materiales necesarios:

- Un espacio amplio y despejado para que las personas participantes puedan avanzar físicamente.
 - Tarjetas preparadas con anticipación con frases de situaciones o desigualdades concretas (mínimo 8-10).
 - Cinta adhesiva para marcar claramente la línea inicial y la línea final.
-

Metodología paso a paso:

Paso 1: Preparación e introducción (5 minutos)

- Marca claramente en el piso dos líneas:
 - **Línea inicial** (todas las personas participantes empiezan aquí).
 - **Línea final** (meta, a cierta distancia delante).

Explica brevemente la dinámica al grupo:

“Esta dinámica nos permitirá observar claramente cómo las desigualdades afectan la participación sindical. A medida que escuchen situaciones concretas, avanzarán solo si creen que esa situación NO les afecta negativamente. Si sienten que esa situación sí les afecta negativamente, permanecerán en su lugar.”

Divide claramente al grupo en dos subgrupos: uno representará a **hombres sindicalistas** y otro a **mujeres sindicalistas** (independientemente del género real de las personas).

Coloca a ambos subgrupos

en la línea inicial.

✓ Paso 2: Desarrollo de la línea de desigualdades (15 minutos)

La persona facilitadora lee lentamente situaciones concretas, como por ejemplo:

- *“Puedo asistir a reuniones sindicales nocturnas sin preocuparme por las tareas del hogar o el cuidado familiar.”*
- *“Es habitual que personas como yo ocupen puestos de liderazgo sindical.”*
- *“Nunca me han cuestionado por expresar mis opiniones con firmeza dentro del sindicato.”*
- *“Siento que en el sindicato se valoran mis aportes y mis habilidades de negociación.”*
- *“He recibido oportunidades específicas de formación para fortalecer mi liderazgo sindical.”*
- *“Nunca he vivido acoso o comentarios incómodos en espacios sindicales.”*
- *“Puedo dedicar tiempo suficiente al sindicato sin sentir presión familiar o social.”*
- *“Considero que tengo acceso igualitario a oportunidades de ascenso en el sindicato.”*

Indicaciones para avanzar:

- Cada persona avanza un paso si cree que la afirmación se aplica favorablemente a su rol asignado (hombre o mujer sindicalista).
- Si consideran que la afirmación no aplica o representa una barrera para ellas/os (en su rol asignado), permanecen en su lugar.

Conforme avanzan las preguntas, el grupo se irá dispersando claramente en el espacio físico, visualizando las desigualdades.

✓ Paso 3: Análisis y reflexión grupal (7 minutos)

Una vez concluida la lectura de situaciones, observa con todo el grupo la posición final de cada subgrupo y reflexiona con estas preguntas:

- *¿Qué notan sobre la ubicación de ambos grupos? ¿Quién avanzó más, hombres o mujeres sindicalistas?*
 - *¿Cómo les hizo sentir avanzar o no avanzar frente a ciertas situaciones?*
 - *¿Qué situaciones representaron mayores desigualdades? ¿Por qué?*
-

✓ Paso 4: Conclusión (3 minutos)

Cierra claramente con una

breve síntesis:

“Esta dinámica nos ha permitido experimentar cómo las desigualdades afectan de forma muy concreta la participación sindical de las mujeres. Nuestro desafío ahora es reducir estas desigualdades para lograr sindicatos verdaderamente inclusivos y equitativos para todas y todos.”

 **Consejos prácticos para facilitar:**

- Lee claramente cada situación para evitar confusión.
- Mantén el ritmo adecuado para permitir reflexión rápida, pero profunda.
- Al concluir, asegúrate que la reflexión destaque claramente cómo se puede avanzar hacia la igualdad.

Actividad 2: Técnica participativa: “Detectives sindicales: Analizando y detectando las brechas de género”

Duración:

1 hora (60 minutos)

Objetivo general:

Identificar, analizar y definir colectivamente qué son las brechas de género, cómo se expresan específicamente en el sindicato y generar propuestas para reducirlas.

Objetivos específicos:

- Definir claramente el concepto de brechas de género en forma grupal.
 - Analizar críticamente la presencia y magnitud de estas brechas dentro del sindicato.
 - Proponer acciones concretas para reducir o eliminar dichas brechas.
-

¿Qué entendemos por “brechas de género”? (Definición para uso de facilitación)

Brechas de género: Son diferencias sistemáticas y evitables que afectan de manera negativa y desigual las oportunidades, recursos, participación y reconocimiento de las mujeres en comparación con los hombres. Estas diferencias son resultado de roles, estereotipos y discriminación basada en

género, y pueden ser cuantitativas (menos participación femenina) o cualitativas (menor valoración o reconocimiento).

Ejemplos comunes de brechas de género sindicales:

- Diferencia en la representación en puestos de liderazgo.
- Menor acceso de mujeres a formación sindical.
- Menor participación femenina en actividades sindicales debido a horarios incompatibles con tareas de cuidado.

Materiales necesarios:

- Tarjetas o post-its (varios colores).
- Marcadores.
- Papelógrafos previamente rotulados con categorías clave:
 - **Participación**
 - **Liderazgo**
 - **Formación sindical**
 - **Conciliación laboral-familiar**
 - **Comunicación inclusiva**
- Cinta adhesiva o masking tape.

Metodología paso a paso:

Paso 1: Introducción conceptual (10 minutos)

La persona facilitadora introduce brevemente la dinámica, comenzando con la definición clara del concepto central:

“Hoy trabajaremos sobre las brechas de género en nuestro sindicato. ¿Pero qué son exactamente estas brechas? Son diferencias sistemáticas, injustas y evitables que afectan negativamente a las mujeres en comparación con los hombres, limitando su participación, acceso a recursos y reconocimiento. Vamos a convertirnos en detectives sindicales para identificarlas claramente en nuestra organización.”

La facilitadora puede dar ejemplos rápidos para aclarar aún más el concepto.

Paso 2: Trabajo grupal: Detectando brechas (20 minutos)

Divide al grupo en

pequeños equipos (4-5 personas máximo).

Cada grupo recibe tarjetas de colores y analiza las categorías planteadas, respondiendo la pregunta:

- *¿Qué brechas de género específicas observamos en estas áreas dentro de nuestro sindicato?*

Categorías para orientar la reflexión:

- **Participación** (quiénes participan más o menos, y por qué)
- **Liderazgo** (qué sucede con mujeres en puestos directivos)
- **Formación sindical** (acceso equitativo a capacitaciones o cursos)
- **Conciliación laboral-familiar** (qué barreras enfrentan mujeres con responsabilidades familiares)
- **Comunicación inclusiva** (uso o no de lenguaje y comunicación inclusiva dentro del sindicato)

Cada grupo anota brechas concretas en sus tarjetas. Ejemplos:

- *"Las mujeres casi no tienen representación en la Junta Directiva".*
- *"Los horarios de reunión dificultan que las mujeres con responsabilidades familiares participen."*
- *"Faltan formaciones específicas en género para hombres y mujeres."*

✓ Paso 3: Exposición y análisis grupal en plenario (15 minutos)

Cada grupo comparte brevemente sus hallazgos colocando claramente sus tarjetas en los papelógrafos preparados.

La facilitadora modera un breve intercambio, preguntando:

- *¿Qué brechas aparecen con más frecuencia?*
- *¿Qué brechas consideran más graves o urgentes? ¿Por qué?*
- *¿Cómo creen que afectan estas brechas al sindicato?*

✓ Paso 4: Propuestas de soluciones colectivas (10 minutos)

En plenario, se invita a todo el grupo a generar rápidamente propuestas concretas para reducir estas brechas detectadas:

- *¿Qué acciones específicas podemos implementar para reducir estas brechas?*
- *¿Qué compromisos concretos podría asumir la dirigencia sindical para enfrentar estas desigualdades?*

Las propuestas se anotan

claramente en un papelógrafo visible.

 **Paso 5: Conclusión y cierre (5 minutos)**

La facilitación sintetiza los puntos principales trabajados:

“Hemos logrado definir claramente qué son las brechas de género y hemos detectado cómo afectan específicamente a nuestro sindicato. Ahora contamos con propuestas concretas para avanzar hacia un sindicato más equitativo y justo. Reducir estas brechas requiere compromiso colectivo, voluntad política y acción cotidiana.”

 **Consejos prácticos para la facilitación:**

- Mantén un ritmo fluido, pero deja espacio para profundizar en la reflexión.
- Apoya con preguntas orientadoras si algún grupo se queda trabado en identificar brechas.
- Cierra siempre enfatizando claramente cómo transformar las brechas en oportunidades de mejora.

Actividad 3: Técnica participativa: Rally de la Igualdad Sindical

Duración:

Cada estación tiene una duración aproximada de 15 minutos, con un total estimado de 3 horas.

Objetivo general:

Objetivo: Sensibilizar y capacitar a personas sindicalistas sobre conceptos clave relacionados con la igualdad y equidad de género, promoviendo prácticas más inclusivas y equitativas dentro de las estructuras sindicales.

División del grupo: Dividir a las personas participantes en grupos pequeños (5-7 personas), que rotarán por las estaciones, asegurando que todos los grupos visiten cada estación.

Instrucciones Generales por Estación:

- Lean en voz alta las definiciones ampliadas.
- Reflexionen y discutan brevemente los ejemplos proporcionados.

- Realicen las tareas específicas asignadas.
- Registren brevemente sus conclusiones en una hoja que se les proporcionará al inicio.

Estación 1 🏛️: "Igualdad y Equidad en el Mundo Sindical"

La igualdad de género en el mundo sindical se basa en el principio de que todas las personas, sin importar su género, deben tener el mismo acceso a oportunidades, recursos y condiciones laborales. Esto significa que en el entorno sindical se deben eliminar las barreras que impiden la participación plena y activa de todas las personas, garantizando un trato justo y sin discriminación. La igualdad es fundamental para fomentar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, donde cada miembro pueda aportar sus habilidades y conocimientos en condiciones de equidad.

Por otro lado, la equidad de género reconoce que existen diferencias históricas y estructurales que han colocado a ciertos grupos en desventaja. Por ello, la equidad busca implementar medidas específicas y diferenciadas que compensen esas desigualdades, permitiendo que todos los miembros del sindicato alcancen las mismas oportunidades de desarrollo y representación. Estas acciones pueden incluir programas de mentoría, capacitación en liderazgo y ajustes en la distribución de recursos, que se adapten a las necesidades particulares de cada grupo.

Dentro del ámbito sindical, la aplicación conjunta de la igualdad y la equidad no solo promueve una mayor justicia social, sino que también fortalece la cohesión y el rendimiento del colectivo. Al garantizar que todos tengan acceso a las mismas oportunidades y, al mismo tiempo, corregir las desigualdades históricas, se crea un entorno donde la diversidad se valora como un activo estratégico. Esto resulta esencial para la construcción de sindicatos más sólidos y democráticos, capaces de defender los derechos laborales de todos sus integrantes de manera efectiva.

Finalmente, la integración de igualdad y equidad en el mundo sindical permite transformar las estructuras tradicionales de poder y representación. Al trabajar desde estos dos enfoques complementarios, se fomenta un modelo sindical que no solo aspira a la justicia formal, sino que también atiende las necesidades concretas y particulares de cada grupo. Este enfoque integral contribuye a la creación de espacios de diálogo, participación y decisión en los que la diversidad se convierte en la base para el progreso y el bienestar colectivo.

Tareas del grupo:

- Discutan cómo se aplican estos conceptos en su sindicato.
- Escriban un ejemplo de medida de igualdad y otro de equidad que podrían implementar en su sindicato.

Estación 2 🗣️: "Identificando el Mansplaining en Reuniones Sindicales"

El mansplaining se refiere a la actitud paternalista en la que un hombre explica a una mujer algo, asumiendo de manera implícita que ella posee menos conocimiento o capacidad para comprender

el tema, incluso cuando ella es experta en la materia. Este fenómeno no solo denota una desigualdad en la comunicación, sino que también refuerza estereotipos de género al implicar que la experiencia y el conocimiento femenino son inferiores o menos válidos. Se manifiesta en contextos cotidianos, desde reuniones de trabajo hasta conversaciones informales, donde el tono condescendiente y la falta de reconocimiento de las competencias de la mujer resultan evidentes.

En muchas ocasiones, el mansplaining se presenta de forma sutil y disfrazada de buena intención, lo que dificulta su detección y denuncia. La persona que lo ejerce puede pensar que simplemente está ayudando o siendo clarificadora, pero en realidad se está imponiendo una visión asimétrica del conocimiento. Esto crea un desequilibrio en la dinámica de la conversación, impidiendo que la mujer exprese plenamente su perspectiva y contribuyendo a la invisibilización de sus aportes y logros. La asunción automática de una superioridad del conocimiento masculino perpetúa roles y normas que limitan la equidad en la interacción.

El impacto del mansplaining va más allá del mero intercambio verbal, afectando la autoestima y la confianza de las mujeres en diversos ámbitos, tanto personales como profesionales. Al invalidar sus opiniones y conocimientos, se genera un ambiente de exclusión y desvalorización que puede restringir la participación activa y el liderazgo femenino. Superar esta forma de discriminación implica fomentar una comunicación basada en el respeto mutuo y el reconocimiento genuino de la competencia de cada interlocutor, independientemente de su género, promoviendo así relaciones más igualitarias y enriquecedoras.

Tareas del grupo:

- Identifiquen ejemplos específicos de mansplaining en sus reuniones sindicales.
- Propongan dos acciones concretas para prevenir esta práctica.

Estación 3 : "Interseccionalidad en las Luchas Sindicales"

La interseccionalidad es un enfoque analítico que surge para comprender la complejidad de las experiencias sociales, reconociendo que las múltiples identidades que configuran a las personas— como el género, la raza, la clase social, la orientación sexual, entre otras— se interrelacionan y generan formas únicas de discriminación y desigualdad. Este enfoque critica la visión simplificada de la opresión como un fenómeno unidimensional y promueve la necesidad de analizar cómo estos ejes se combinan para afectar a cada individuo de manera particular.

Al examinar las intersecciones entre distintas identidades, la interseccionalidad permite detectar que las experiencias de discriminación no son uniformes. Por ejemplo, la opresión que enfrenta una mujer de una minoría étnica difiere significativamente de la que vive una mujer perteneciente a una mayoría, ya que la convergencia de género y etnicidad produce un conjunto específico de desafíos y barreras. Esta perspectiva subraya que las políticas y soluciones deben ser sensibles a estas diferencias para ser efectivas y justas.

Incorporar la

interseccionalidad en el análisis social y la elaboración de políticas públicas es crucial para abordar de manera integral las desigualdades. Este enfoque favorece la creación de estrategias y programas que reconozcan la diversidad de experiencias y la complejidad de la opresión, asegurando que las intervenciones sean inclusivas y adecuadas a las necesidades específicas de los distintos grupos. En definitiva, la interseccionalidad enriquece el debate sobre la justicia social y contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y respetuosa de la diversidad.

Tareas del grupo:

- Identifiquen ejemplos de interseccionalidad dentro del sindicato.
- Propongan una acción afirmativa específica que aborde las necesidades de estos grupos.

Estación 4 🗣️: "Combatamos los Sesgos dentro del Sindicato"

Los sesgos de género se refieren a las ideas preconcebidas y estereotipos que, de manera consciente o inconsciente, influyen en las decisiones y prácticas dentro del ámbito sindical. Estas predisposiciones pueden manifestarse en la asignación de roles, la valoración de competencias o la distribución de recursos, afectando la percepción y participación de las personas según su género. El resultado es un ambiente en el que las decisiones se basan más en prejuicios que en la meritocracia y el potencial real de los integrantes.

En el contexto sindical, estos sesgos pueden limitar la representación y el liderazgo de ciertos grupos, ya que se tiende a favorecer a aquellos que encajan en modelos tradicionales o históricamente dominantes. Esto se traduce en barreras para la igualdad de oportunidades, donde las voces y las propuestas de quienes no se ajustan a dichos estereotipos son subestimadas o incluso ignoradas. De esta forma, se perpetúa una dinámica que no solo afecta a las personas de géneros tradicionalmente marginados, sino que debilita la capacidad de la organización para aprovechar la diversidad y el talento de todos sus miembros.

Superar los sesgos de género en las prácticas sindicales implica reconocer su existencia y adoptar medidas proactivas para contrarrestarlos. Esto puede incluir la implementación de programas de capacitación en igualdad y diversidad, el establecimiento de políticas claras de inclusión y la promoción de espacios de diálogo que permitan cuestionar y transformar las prácticas arraigadas. Al erradicar estos sesgos, los sindicatos pueden fortalecer su estructura interna, promover una cultura de justicia y garantizar que las decisiones y acciones reflejen verdaderamente el potencial y la diversidad de su base.

Tareas del grupo:

- Identifiquen al menos tres sesgos presentes en el sindicato.
- Sugieran una capacitación específica para abordar estos sesgos.

Estación 5 🎵: "Canción Sindical por la Igualdad"

Crear o adaptar canciones sindicales con perspectiva de género fortalece la identidad sindical y promueve la igualdad.

Tareas del grupo:

- Creen o adapten una canción sindical incluyendo mensajes claros sobre igualdad y equidad de género.

Estación 6 🇨🇴: "Visualizando la Brecha de Género en los Sindicatos"

La brecha de género en el ámbito sindical se manifiesta a través de desigualdades sistemáticas que afectan la representación, el liderazgo y el acceso a oportunidades entre hombres y mujeres. Esta disparidad se refleja en la subrepresentación de las mujeres en cargos decisorios y en la asignación de roles que limitan su participación activa y el reconocimiento de sus capacidades. Las barreras estructurales y culturales históricas han contribuido a consolidar este escenario, donde las mujeres enfrentan desafíos adicionales para alcanzar posiciones de influencia y toma de decisiones.

Estos desequilibrios no solo se deben a factores individuales, sino que responden a una construcción social y organizacional que favorece modelos tradicionales de liderazgo. La persistencia de estereotipos y prejuicios, junto con la falta de políticas de igualdad robustas, perpetúa la exclusión de las mujeres en espacios clave dentro de los sindicatos. Esto limita la diversidad de perspectivas y restringe la posibilidad de implementar cambios que beneficien a toda la organización, impidiendo un desarrollo pleno y equitativo.

Abordar la brecha de género requiere la adopción de medidas estratégicas que promuevan la inclusión y la igualdad de oportunidades en todos los niveles sindicales. Es fundamental implementar programas de formación, mentoring y políticas de promoción que reconozcan y valoren el talento femenino, así como revisar y modificar prácticas y estructuras internas que impidan su plena participación. De esta manera, se favorecerá un ambiente laboral más justo y representativo, potenciando el desarrollo integral de la organización y fortaleciendo la democracia interna.

Tareas del grupo:

- Identifiquen dos brechas de género específicas en su sindicato.
- Propongan dos medidas concretas para cerrar estas brechas.

Estación 7 🇨🇴: "Rompiendo el Techo de Cristal Sindical"

El "techo de cristal" se refiere a barreras invisibles y estructurales que impiden que las mujeres accedan a los niveles más altos de liderazgo, pese a contar con las competencias y experiencia necesarias. Estas limitaciones no están escritas en ninguna política formal, sino que se manifiestan en prácticas y culturas organizacionales que favorecen a los hombres en la toma de decisiones y en la promoción interna.

Esta barrera se sustenta en estereotipos y prejuicios profundamente arraigados, donde se asume de forma implícita que las mujeres tienen menor capacidad para liderar o que deben priorizar otras

responsabilidades. Como consecuencia, a pesar de los avances en igualdad de oportunidades, muchas mujeres se encuentran con obstáculos que impiden su ascenso a cargos ejecutivos y de dirección, perpetuando un desequilibrio en la representación de género en altos mandos.

Superar el techo de cristal requiere de un compromiso institucional para identificar y modificar las prácticas discriminatorias y culturales que limitan el progreso de las mujeres. La implementación de políticas de diversidad e inclusión, junto con programas de mentoría y capacitación, son estrategias esenciales para derribar estas barreras. Al fomentar un entorno en el que el talento y el mérito sean los únicos criterios para la promoción, se podrá avanzar hacia una representación más equitativa y justa en los puestos de liderazgo.

Tareas del grupo:

- Identifiquen al menos una barrera específica en su sindicato.
- Propongan una acción concreta para eliminar esta barrera.

Estación 8 : "Roles Invertidos en el Sindicato"

Invertir roles implica que las personas participantes asuman temporalmente roles tradicionalmente asignados al género opuesto, con el objetivo de comprender profundamente las experiencias, desigualdades y prejuicios existentes dentro del ámbito sindical. Esta dinámica permite visibilizar claramente situaciones cotidianas de discriminación que a menudo son invisibles para quienes no las experimentan directamente.

Esta actividad facilita que los participantes desarrollen empatía y una mayor comprensión de las barreras específicas que enfrentan hombres y mujeres en la participación sindical, además de promover un análisis crítico sobre las expectativas sociales y culturales que afectan los comportamientos en el contexto laboral y sindical.

Realizar esta inversión de roles mediante dramatizaciones o reflexiones escritas ayuda a revelar aspectos emocionales y psicológicos relacionados con la desigualdad de género, promoviendo cambios de actitud y comportamiento que contribuyan a crear ambientes sindicales más equitativos y respetuosos.

Tareas del grupo:

- Realicen una breve dramatización o reflexión escrita, imaginando cómo sería su experiencia sindical cotidiana si invirtieran los roles tradicionales de género.
- Discutan en el grupo cómo se sintieron al asumir estos roles, qué aprendizajes adquirieron y cómo estos podrían aplicarse para fomentar una mayor igualdad en su sindicato.
- Registren las conclusiones más importantes derivadas de esta experiencia.

Estación 9 : "Masculinidades en el Movimiento Sindical"

Las masculinidades se configuran como construcciones sociales y culturales que delinean diversas formas de entender y ejercer la identidad masculina. Estas construcciones no son homogéneas, sino que varían según el contexto histórico, geográfico y social, reflejando la diversidad de expresiones y roles que se han asociado tradicionalmente a la figura del hombre. En el ámbito sindical, estas nociones pueden influir en la manera en que se perciben y se ejercen el liderazgo y la toma de decisiones.

En las dinámicas sindicales, las masculinidades a menudo se relacionan con comportamientos y actitudes que se asocian a la fuerza, la competitividad y el control. Esta visión puede generar estructuras jerárquicas que favorecen determinados modelos de liderazgo, limitando la incorporación de estilos de gestión más colaborativos e inclusivos. Al mismo tiempo, la diversidad en las expresiones masculinas ofrece la posibilidad de romper con estereotipos tradicionales, permitiendo que diferentes formas de ejercer la masculinidad enriquezcan la vida y el funcionamiento de la organización sindical.

Reconocer y cuestionar las diversas masculinidades dentro del entorno sindical es clave para transformar las dinámicas de poder y fomentar una cultura de mayor equidad e inclusión. Al impulsar espacios de reflexión y diálogo, se pueden identificar prácticas y discursos que perpetúan modelos excluyentes, abriendo camino hacia la construcción de un sindicalismo más plural. Esto no solo beneficia a quienes se encuentran en posiciones de poder, sino que fortalece la representación de todos los integrantes, enriqueciendo la organización con una amplia gama de perspectivas y estilos de liderazgo.

Tareas del grupo:

- Reflexionen sobre ejemplos positivos de masculinidades dentro de su sindicato.
- Elaboren un mensaje dirigido a sus compañeros sindicalistas.

Estación 10 🧑🏽: "Corresponsabilidad en el Mundo Sindical"

La corresponsabilidad implica que tanto en el ámbito sindical como en el familiar se compartan equitativamente las tareas y responsabilidades, reconociendo la importancia de la igualdad de género en todas las esferas de la vida. Este enfoque busca romper con los roles tradicionales, promoviendo que hombres y mujeres asuman, de manera conjunta, el peso de las obligaciones y la toma de decisiones.

En el entorno sindical, la corresponsabilidad se traduce en la distribución justa de funciones y en la participación activa de todos los miembros, independientemente de su género. Esto no solo favorece una gestión más democrática y equitativa, sino que también enriquece el debate y la toma de decisiones, al aprovechar la diversidad de perspectivas y experiencias presentes en la organización.

En el ámbito familiar, compartir las responsabilidades implica una cooperación que permite equilibrar la vida laboral y personal. Al dividir las tareas del hogar y el cuidado familiar de manera equitativa, se generan condiciones que posibilitan el pleno compromiso y crecimiento tanto en el

entorno sindical como en la vida privada, fortaleciendo así los vínculos y promoviendo un modelo de igualdad real y sostenible.

Tareas del grupo:

- Identifiquen tareas de cuidado que suelen recaer mayoritariamente en mujeres.
 - Propongan dos medidas concretas para fomentar la corresponsabilidad.
-

Estación 11 ⚡ : "Micromachismos en las Prácticas Sindicales"

Los micromachismos se refieren a aquellas actitudes y comportamientos cotidianos que, de forma sutil, refuerzan la desigualdad de género en los espacios sindicales. Estas manifestaciones pueden incluir comentarios, gestos o actitudes aparentemente inofensivos, pero que, en conjunto, perpetúan estereotipos y roles tradicionales. Aunque cada acción por sí sola pueda parecer insignificante, su acumulación contribuye a crear un ambiente en el que las mujeres son sistemáticamente desvalorizadas o relegadas.

En el ámbito sindical, estos comportamientos pueden materializarse en la minimización de las opiniones femeninas durante reuniones, la interrupción constante o la atribución automática de roles de apoyo a las mujeres. Tales micromachismos no solo afectan la percepción de la capacidad y el liderazgo de las mujeres, sino que también refuerzan una cultura organizacional en la que se espera que ciertos comportamientos se ajusten a modelos tradicionales de masculinidad y femineidad, limitando la diversidad de perspectivas y enfoques.

Combatir los micromachismos requiere una reflexión colectiva y la implementación de políticas de igualdad y capacitación en diversidad. Es fundamental crear espacios seguros y de diálogo donde se reconozca y cuestione cada uno de estos comportamientos, promoviendo así una cultura de respeto e inclusión. Al abordar estos comportamientos en sus inicios, los sindicatos pueden transformarse en entornos más equitativos, donde cada integrante, sin importar su género, tenga la oportunidad de contribuir y liderar en igualdad de condiciones.

Tareas del grupo:

- Identifiquen al menos tres micromachismos en el sindicato.
 - Propongan acciones específicas para erradicarlos.
-

Estación 12 📷 : "Foto Divertida por la Igualdad"

Capturar una foto grupal divertida para consolidar el compromiso colectivo hacia la igualdad.

Tareas del grupo:

- Elijan elementos visuales que representen los conceptos del rally.
- Capturen una foto creativa que refleje la igualdad e inclusión.

Actividad 4: Técnica participativa: La Mesa de las Negociaciones con Perspectiva de Género

Duración: 1 hora

Objetivos:

- Reflexionar sobre la importancia de la negociación colectiva desde una perspectiva de género.
- Desarrollar habilidades de escucha activa y argumentación efectiva incorporando la igualdad de género.
- Fortalecer el trabajo en equipo dentro del sindicato promoviendo la equidad.

Materiales necesarios:

- Mesas y sillas organizadas en pequeños grupos (4-6 personas por grupo)
- Papelógrafos o pizarras
- Marcadores
- Tarjetas pequeñas (para anotaciones breves)
- Cronómetro o reloj

✓ Paso 1: Introducción (10 minutos)

La persona facilitadora introduce brevemente el tema "La Mesa de las Negociaciones con Perspectiva de Género" y explica la importancia de integrar el enfoque de género en la negociación colectiva sindical, resaltando temas como equidad salarial, condiciones laborales justas y la participación efectiva de las mujeres en los procesos de negociación.

✓ Paso 2 Dinámica grupal: Simulando la mesa de negociación (35 minutos)

1. Se forman grupos pequeños (4-6 personas). Cada grupo representa un comité negociador sindical frente a una situación específica, incluyendo demandas con perspectiva de género (por ejemplo: equidad salarial, corresponsabilidad en cuidados, protocolos contra el acoso laboral, oportunidades equitativas de ascenso).
2. Cada grupo recibe una tarjeta con una situación específica relacionada con demandas sindicales que involucran la perspectiva de género.
3. Los grupos tienen 5 minutos para discutir internamente y preparar sus argumentos claves incorporando explícitamente elementos de género.

4. Luego, cada grupo designa una persona representante que exponga en plenaria sus principales argumentos en 2 minutos.
5. Posteriormente, los demás grupos tienen un minuto cada uno para hacer preguntas o plantear contrapropuestas desde la perspectiva de género.
6. Finalmente, se abre un espacio de 10 minutos para llegar colectivamente a un acuerdo negociado entre todos los grupos, asegurando que las propuestas finales consideren claramente la equidad de género y la inclusión.

 **Paso 3: Cierre y reflexión (15 minutos)**

La persona facilitadora cierra la actividad con una reflexión final, enfatizando:

- La importancia de escuchar activamente y argumentar con claridad considerando la perspectiva de género.
- La necesidad de identificar y abordar las desigualdades de género en las negociaciones sindicales.
- Cómo la negociación efectiva con perspectiva de género fortalece al sindicato y mejora las condiciones laborales de todas las personas.

Se cierra la actividad destacando los aprendizajes colectivos y enfatizando la relevancia de aplicar estas habilidades y esta perspectiva en contextos reales de negociación sindical.

Actividad 5: Técnica participativa: Análisis de películas

Se presenta el cortometraje francés "Majorité Opprimée" (Mayoría Oprimida), dirigido por Eléonore Pourriat, una propuesta audiovisual que busca sensibilizar sobre las desigualdades de género mediante la inversión de roles tradicionales. En este breve filme, se muestra una sociedad alternativa donde los hombres experimentan situaciones cotidianas de acoso, discriminación y violencia, reflejando así las experiencias que comúnmente enfrentan las mujeres. El objetivo es generar reflexión y empatía en el público espectador, cuestionando las normas sociales establecidas y promoviendo un análisis crítico sobre las dinámicas de género actuales.

Para acceder al cortometraje completo, visita el siguiente enlace:
<https://www.youtube.com/watch?v=V4UWxIVvT1A>

Este documento presenta el cortometraje francés "Majorité Opprimée" (Mayoría Oprimida), dirigido por Eléonore Pourriat, una propuesta audiovisual que busca sensibilizar sobre las desigualdades de género mediante la inversión de roles tradicionales. En este breve filme, se muestra una sociedad alternativa donde los hombres experimentan situaciones cotidianas de acoso, discriminación y violencia, reflejando así las experiencias que comúnmente enfrentan las mujeres. El objetivo es

generar reflexión y empatía en el público espectador, cuestionando las normas sociales establecidas y promoviendo un análisis crítico sobre las dinámicas de género actuales.

El cortometraje mexicano "ROLES" y una reflexión adaptada para el ámbito sindical, que puedes insertar fácilmente en tu documento Word:

Enlace **al** **cortometraje:**
<https://www.youtube.com/watch?v=aWPHyiyPwyU>

Reflexión para el mundo sindical:

El cortometraje "ROLES" plantea de forma crítica y visual qué sucedería si las mujeres asumieran los roles tradicionalmente asignados a los hombres, poniendo en evidencia los estereotipos y desigualdades de género arraigados en nuestra sociedad. Desde una perspectiva sindical, este cortometraje puede servir como una herramienta educativa para sensibilizar a dirigentes y trabajadores sobre la importancia de cuestionar las prácticas laborales discriminatorias y fomentar espacios más equitativos e inclusivos. Las organizaciones sindicales podrían utilizar este recurso para promover el debate sobre cómo construir ambientes laborales justos, libres de prejuicios y abiertos a una verdadera igualdad entre mujeres y hombres.

Actividad 5. Técnica participativa Cierre del taller sobre Género y Sindicalismo (duración: 30-45 minutos)

Título: "Me llevo y me comprometo"

Objetivo: Reflexionar sobre los aprendizajes adquiridos y establecer compromisos personales y colectivos relacionados con la incorporación del enfoque de género en las prácticas sindicales.

Materiales:

- Tarjetas de colores (post-its o tarjetas pequeñas)
- Marcadores
- Una pared o pizarra para colocar tarjetas

Desarrollo:

- 1. Introducción (5 minutos):**
 - Explica a las personas participantes que van a realizar un breve ejercicio de cierre para identificar aprendizajes clave y generar compromisos concretos.
- 2. Reflexión individual (10 minutos):**

○ Cada persona participante recibe dos tarjetas de colores diferentes.

- En una tarjeta escriben "Me llevo" y debajo anotan brevemente qué aprendizaje clave o idea valiosa se llevan del taller.
- En la otra tarjeta escriben "Me comprometo" y anotan una acción específica y concreta que harán en su ámbito sindical para promover la igualdad de género y fortalecer prácticas inclusivas.

3. Puesta en común (15-20 minutos):

- Cada persona participante comparte brevemente sus dos tarjetas con el grupo.
- Al finalizar su intervención, coloca sus tarjetas en una pared o pizarra bajo los títulos "Me llevo" y "Me comprometo" para que el grupo visualice colectivamente todas las ideas y compromisos generados.

4. Cierre colectivo (5 minutos):

- Realiza un breve resumen destacando patrones comunes, aprendizajes significativos y compromisos clave identificados por el grupo.
- Agradece la participación activa, reconociendo el esfuerzo colectivo y alentando a mantener vivos estos compromisos en la práctica cotidiana sindical.

Resultado esperado: La actividad genera un cierre positivo, reflexivo y motivador, fortaleciendo la apropiación de contenidos tratados durante el taller y generando compromisos claros para implementar una perspectiva de género efectiva en la acción sindical.

Cierre del Manual

Hemos recorrido de manera conjunta un camino de conocimiento y reflexión, en el que se han abordado los conceptos, desafíos y oportunidades que surgen al incorporar la perspectiva de género en el ámbito sindical. Este manual ha ofrecido herramientas teóricas y prácticas para identificar y transformar las barreras y estereotipos que afectan la participación equitativa de mujeres y hombres en nuestros espacios de diálogo y acción sindical.

El compromiso con la igualdad no es un destino final, sino un proceso continuo de aprendizaje, acción y compromiso colectivo. Al aplicar los contenidos y técnicas aquí presentados, se invita a cada participante a cuestionar sus propias percepciones, a reconocer la diversidad de experiencias y a trabajar activamente por la construcción de entornos laborales y sindicales más justos, inclusivos y democráticos.

En este sentido, la transformación que buscamos se fundamenta en la capacidad de escuchar, compartir y actuar de forma conjunta. Cada reflexión, cada experiencia y cada propuesta se convierten en un ladrillo fundamental para derribar las barreras invisibles que limitan el potencial de nuestra organización. Este manual es una invitación a renovar nuestro compromiso diario y a

construir, paso a paso, una cultura sindical que refleje la riqueza y diversidad de todas las personas que la integran.

Reflexiones para las personas facilitadores

Al cerrar el taller o la sesión, consideren compartir con el grupo algunas de estas preguntas y comentarios para profundizar en los aprendizajes y fortalecer los compromisos adquiridos:

- **¿Qué aprendí hoy?**
Inviten a cada participante a reflexionar sobre el conocimiento nuevo adquirido y cómo éste desafía sus percepciones previas sobre roles y estereotipos en el ámbito sindical.
- **¿Cómo puedo aplicar estos aprendizajes en mi práctica diaria?**
Motiven a identificar acciones concretas que puedan implementar en sus contextos laborales y sindicales, resaltando la importancia de transformar actitudes y prácticas discriminatorias.
- **¿Qué barreras identificamos y qué propuestas surgieron para superarlas?**
Resalten los principales obstáculos descubiertos durante el taller y recopilen las propuestas de acción colectiva, subrayando que el cambio es un esfuerzo conjunto.
- **¿Cómo fortalecer la escucha activa y el diálogo inclusivo?**
Reflexionen sobre la importancia de crear espacios seguros donde todas las voces sean valoradas y consideren estrategias para fomentar una comunicación respetuosa y equitativa.
- **¿Qué compromiso personal y colectivo asumo para avanzar hacia la igualdad?**
Inviten a cada participante a expresar, de forma individual y grupal, su compromiso para seguir trabajando en pro de la equidad, recordando que cada acción, por pequeña que sea, contribuye al cambio estructural.

Al concluir, agradezcan la participación activa de todas y todos, y resalten que el verdadero éxito del taller reside en la capacidad de cada uno de transformar la teoría en práctica y de contribuir a la construcción de un sindicato donde la igualdad y la justicia sean una realidad cotidiana.

Referencias

- Booth, A., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). *A sticky floors model of promotion, pay, and gender*. *European Economic Review*, 47(2), 295-322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)
- Bridges, J. (2017). *Gendering Metapragmatics in Online Discourse: "Mansplaining Man Gonna Mansplain..."*. *Discourse, Context & Media*, 20, 94-102. <https://doi.org/10.1016/j.dcm.2017.09.010>

- Briskin, L. (2014). *Austerity, Union Democracy, and Gender Equality*. Transfer: European Review of Labour and Research, 20(1), 115-133.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad* (4ª ed.). Paidós.
- Carrasco, C. (2013). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Catarata.
- Carrasco, C., & Torns, T. (2021). *La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Catarata.
- Cobble, D. S. (2012). *Gender Equality and Labor Movements: Toward a Global Perspective*. Labor History, 53(1), 29-40.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46633>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2024). *Informe Nacional República Dominicana 2024*. CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/republica_dominicana_-_informe_nacional.pdf
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2ª ed.). Polity Press.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color*. Stanford Law Review, 43(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: críticas feministas al marxismo*. Tinta Limón.
- Hill Collins, P. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (2ª ed.). Routledge.
- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986). *The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs*. The Wall Street Journal, 4(24), 1-4.
- Ibarra, H., Ely, R., & Kolb, D. (2013). *Women rising: The unseen barriers*. Harvard Business Review, 91(9), 60-66.
- Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa [IDEICE]. (2021). *Participación femenina en cargos directivos*. IDEICE. <https://congresoideice.gob.do/index.php/cii/article/download/215/102/640>
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación [IIEP-UNESCO]. (2021). *Género y liderazgo escolar en América Latina*. UNESCO-IIEP. <https://www.iiep.unesco.org/es/publicacion/genero-y-liderazgo-escolar>

- Kergoat, D. (2009). *División sexual del trabajo y relaciones sociales de sexo*. En Hirata, H. (Ed.), *Diccionario crítico del feminismo* (pp. 67-77). Síntesis.
- Kidd, V. (2017). *Mansplaining: The Systematic Sociocultural Silencer*. *Public Affairs Quarterly*, 31(2), 83-107. <https://www.jstor.org/stable/44732766>
- Kirton, G., & Healy, G. (2013). *Gender, trade unions and collective bargaining*. Routledge.
- Lagarde, M. (2012). *El feminismo en mi vida. Hitos, claves y utopías*. Instituto de las Mujeres, España.
- Milkman, R. (2016). *On Gender, Labor, and Inequality*. University of Illinois Press.
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo [MEPYD]. (2023). *Informe de situación macroeconómica y laboral de las mujeres dominicanas*. MEPYD. <https://mepyd.gob.do>
- Ministerio de Educación de la República Dominicana [MINERD]. (2021). *Informe sobre inclusión educativa y atención a la diversidad*. MINERD. <https://ministeriodeeducacion.gob.do>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH]. (2024). *República Dominicana: Expertos ONU piden reformas urgentes*. ACNUDH. <https://www.ohchr.org>
- Oficina Nacional de Estadística [ONE]. (2020). *Boletín Demográfico y Social No. 6*. ONE. <https://www.one.gob.do/media/4piglrpy/bolet%C3%ADn-demogr%C3%A1fico-y-social-no-6.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos [OEI]. (2019). *Diagnóstico de la Educación Superior en Iberoamérica*. OEI. <https://hoy.com.do/rd-tiene-mayor-porcentaje-de-mujeres-en-educacion-superior>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Mujeres en el trabajo: Tendencias 2019*. OIT. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Convenios fundamentales sobre igualdad y no discriminación*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). *Salud y género: Promoviendo la igualdad*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- ONU Mujeres. (2020). *Conceptos clave sobre igualdad de género y empoderamiento*. Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy>

- ONU Mujeres.

(2020). *Las mujeres en el mundo del trabajo y el impacto del COVID-19*. Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-economy>

- ONU Mujeres. (2020). *Representación de género en los medios de comunicación y su impacto en las normas sociales*. Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/06/media-gender-representation>
- ONU Mujeres. (2022). *Mujeres en puestos de liderazgo: tendencias globales 2022*. Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-in-leadership>
- SITEAL-UNESCO. (2022). *Educación y género: desafíos y propuestas para América Latina*. UNESCO-IIPE. https://siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion_y_genero
- Solnit, R. (2014). *Los hombres me explican cosas*. Capitán Swing Libros.
- Stromquist, N. P. (2019). *Género y sindicalismo en la educación: ¿Dónde están las mujeres líderes?* *Educación y Sociedad*, 40(145), 1221-1241. <https://doi.org/10.1590/es0101-73302019197221>
- UNESCO. (2020). *Descifrar las claves: la educación de las mujeres y las niñas en STEM*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373470_spa