## ANEXO N° 8

**MÓDULO COMPONENTE TRANSVERSAL “HERRAMIENTAS PARA EL EMPODERAMIENTO Y LA AUTONOMIA ECONÓMICA DE LAS MUJERES”**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **COMPONENTE TRANSVERSAL** | | | | | |
| Nombre | | **HERRAMIENTAS PARA EL EMPODERAMIENTO Y LA AUTONOMIA ECONÓMICA DE LAS MUJERES** | | | |
| N° de horas asociadas al módulo | | 15 HORAS | | | |
| Perfil ChileValora asociado al módulo | | SIN PERFIL RELACIONADO. | | | |
| UCL(s) ChileValora relacionada(s) | | Sin UCL relacionada. | | | |
| Requisitos de Ingreso | | Requisitos según plan formativo. | | | |
| Requisitos de Ingreso al módulo | | Sin requisitos | | | |
| Competencia del módulo | | Reconoce las condiciones que posibilitan el empoderamiento y la autonomía económica -desde el enfoque de igualdad de género- que contribuyen al acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral y al logro de una mayor calidad de vida. | | | |
| **APRENDIZAJES ESPERADOS** | | **CRITERIOS DE EVALUACIÓN** | | | **CONTENIDOS** |
| 1. Relacionar el sistema sexo-género como una construcción histórica, social y cultural que define relaciones jerárquicas y desiguales entre hombres y mujeres, pero que al ser una construcción es posible de modificar | | * 1. Distingue los conceptos del sistema sexo- género y sus expresiones en los ámbitos personal- familiar, laboral, social y político.   2. Ejemplifica los conceptos de roles y estereotipos de género y las principales instituciones socializadoras   3. Ejemplifica los principales problemas que conlleva para la vida de mujeres y hombres el sistema sexo- género. | | | * Diferencias entre los conceptos de sexo y de género * El Sistema Sexo-Género y sus características. * La socialización del género * Masculinidad y Feminidad hegemónica y sus implicancias para los proyectos de vida de mujeres y hombres |
| 2. Comprender que el concepto de trabajo incluye tanto el remunerado como el no remunerado, valorando el aporte de ambos para el desarrollo económico y social del país | | * 1. Distingue las diferencias entre los conceptos de trabajo y empleo   2. Identifica la condición de la división sexual del trabajo y las Barreras que Impone a las Mujeres y hombres.   3. Ejemplifica el aporte del trabajo remunerado y no remunerado al desarrollo económico social y cultural del país.   4. Reconoce el aporte histórico que las mujeres han desarrollado a través del trabajo remunerado, poniendo especial énfasis en la participación de éstas en oficios considerados no tradicionales (mercados masculinizados). | | | * La división sexual del trabajo. * Concepto integral de trabajo: trabajo remunerado y trabajo no remunerado. * Corresponsabilidad * El aporte del trabajo remunerado y no remunerado al desarrollo económico social y cultural del país. * Trabajo remunerado, características del empleo dependiente e independiente. * Empleos en rubros no tradicionales para las mujeres: Desafíos y aportes. |
| 3. Identificar que un mayor autoconocimiento y un mejor desarrollo de la autoestima constituyen condiciones necesarias para potenciar la autonomía, la autoconfianza y el empoderamiento en las distintas esferas de la vida de las mujeres. | | * 1. Explica la relación existente entre los conceptos de autoestima, empoderamiento y autonomía en el marco de los mandatos de género.   2. Identifica la oferta pública existente para el fomento de las autonomías como un recurso para sí misma y para las personas con las que se desempeñará en su espacio laboral. | | * Conceptos básicos de autoestima y su relación con los mandatos de género. * Estereotipos de género. * Conceptos de autonomía, empoderamiento y Asociatividad. * Oferta pública orientada a la autonomía física, política y económica de las mujeres. | |
| **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO** | | | | | |
| A continuación, se presenta una propuesta metodológica, que sugiere una estrategia para la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, por módulo. | | | | | |
| La propuesta metodológica del módulo parte de un enfoque que problematiza y desnaturaliza la realidad social, develando sus contradicciones y sus elementos opresivos, para que las y los participantes comprendan su propia forma de estar en el mundo y sobre todo, visualicen la posibilidad de estar de otra manera, a partir de la transformación de la realidad personal-social. Lo anterior supone, considerar a la cultura y a la historia como algo vivo, dialéctico, que cambia y que posibilita ir creando y recreando las formas de vincularnos, a la vez que ir rompiendo con los estereotipos que oprimen a mujeres y hombres, para ir ganando en autonomía y libertad.  Para lo anterior es de suma relevancia des-instalar la cultura del sacrificio y la culpa; potenciar la participación, los espacios colectivos de reflexión y acción, las experiencias compartidas y la necesidad de deconstruir los mandatos que aparecen como automáticos en la vida cotidiana, por ejemplo, aquellos vinculados con que solo las mujeres servimos para cuidar y los hombres para ser proveedores.  Desde este enfoque el proceso de aprendizaje es permanente, en tanto es un proceso personal, íntimo y tiene un ritmo propio. Requiere de respeto, de la valoración de las capacidades individuales y de espacios para su desarrollo y ejercicio. Este proceso parte desde la propia experiencia, de esta manera se pone en el centro a la persona. Se ancla en las subjetividades, en el propio cuerpo y en las emociones como forma de generar el conocimiento. En este sentido, el aprendizaje es una herramienta para desarrollar referentes y decisiones propias. Desde su dimensión personal, el reconocimiento de la propia realidad, de las necesidades, de las desigualdades y la reflexión y cuestionamiento frente a estas situaciones es parte fundamental del proceso de aprendizaje, siendo el motor para la acción que permite identificar las posibilidades de transformación.  Se sugieren actividades basadas en la experiencia y la observación de los hechos, aplicando la ejercitación práctica y demostrativa que generen desempeños observables en cada uno de las y los participantes.  Metodologías que involucren situaciones reales tales como, análisis de casos, presentación de datos desagregados por sexo, resolución de problemas, observación de videos, juego de roles, demostración guiada, son algunas de las orientaciones recomendadas para poder desarrollar aprendizajes que permitan relacionar conocimientos y destrezas en función de lo práctico y lo conceptual.  El facilitador o la facilitadora debe reforzar durante todo el proceso las habilidades tales como la capacidad del trabajo en equipo, la capacidad de problematizar, de analizar, además destacar actitudes como la colaboración, el respeto por las opiniones de otras y otros participantes, la responsabilidad, la puntualidad, entre otros. | | | | | |
| **ESTRATEGIA EVALUATIVA DEL MÓDULO** | | | | | |
| La estrategia de evaluación de cada módulo del Plan Formativo considera la realización de diversas actividades que permitan identificar el nivel de avance de los participantes respectos de los aprendizajes esperados del módulo. | | | | | |
| El sistema de evaluación a utilizar debe comprender una evaluación permanente tanto del aprendizaje que va logrando las participantes durante el desarrollo del proceso formativo, como de la efectividad de las estrategias que utiliza la facilitadora o el facilitador. Las dificultades de aprendizaje que se detecten durante el proceso deben tratarse introduciendo medidas didácticas que permitan posibilitar y potenciar el éxito del aprendizaje.  La evaluación del módulo debe ser teórico-práctica y la calificación final del participante expresarse en términos de “Aprobado” o “Aún no aprobado”. | | | | | |
| **PERFIL DEL FACILITADOR** | | | | | |
| **Opción 1** | **Opción 2** | | **Opción 3** | | |
| * Formación académica como profesional o técnico de nivel superior del área de las ciencias sociales con título. * Formación acreditable en Equidad de género. * Experiencia como facilitador/a de capacitación laboral para personas adultas con enfoque de género, de mínimo dos años. | * Formación académica como Profesional o técnico de nivel superior del área de las ciencias sociales. * Experiencia como facilitador/a de capacitación laboral para personas adultas con enfoque de género, de mínimo tres años. | | * Experiencia laboral en el sector de asistencia social y/o comunitaria los últimos tres años, de mínimo un año, demostrable. * Experiencia como facilitador/a de capacitación laboral para personas adultas con enfoque de género, de mínimo cuatro años. | | |
| **RECURSOS MATERIALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO FORMATIVO** | | | | | |
| **Infraestructura** | | **Equipos y herramientas** | | **Materiales e insumos** | |
| * Sala de clases que cuente al menos con 1,5 m² por participante. * Puestos de trabajo individuales que considere mesa y silla o silla universitaria. * Escritorio y silla para el facilitador. * Conexiones para utilizar medios didácticos, tales como data y salida a Internet. * Sistema de ventilación adecuada. * Servicios higiénicos separados para hombres y mujeres, con capacidad suficiente para la cantidad de personas que se atiende en forma simultánea. * Espacio físico adecuado, para realizar actividades y ejercicios de simulación. | | * Computador portátil o de escritorio para facilitador. * Proyector multimedia. * Telón. * Pizarrón. * Filmadora o cámara fotográfica para registrar evidencias de actividades realizadas, especialmente de las y los participantes. | | * Set de oficina, uno por participante, compuesto por:   + Carpeta o archivador.   + Cuaderno o croquera.   + Lápiz pasta.   + Lápiz grafito.   + Goma de borrar.   + Liquido corrector.   + Regla. * Manual para las y los participantes con todos los contenidos revisados en el módulo. * Plumones para pizarrón. * Libro de clases. * Papelógrafos. | |