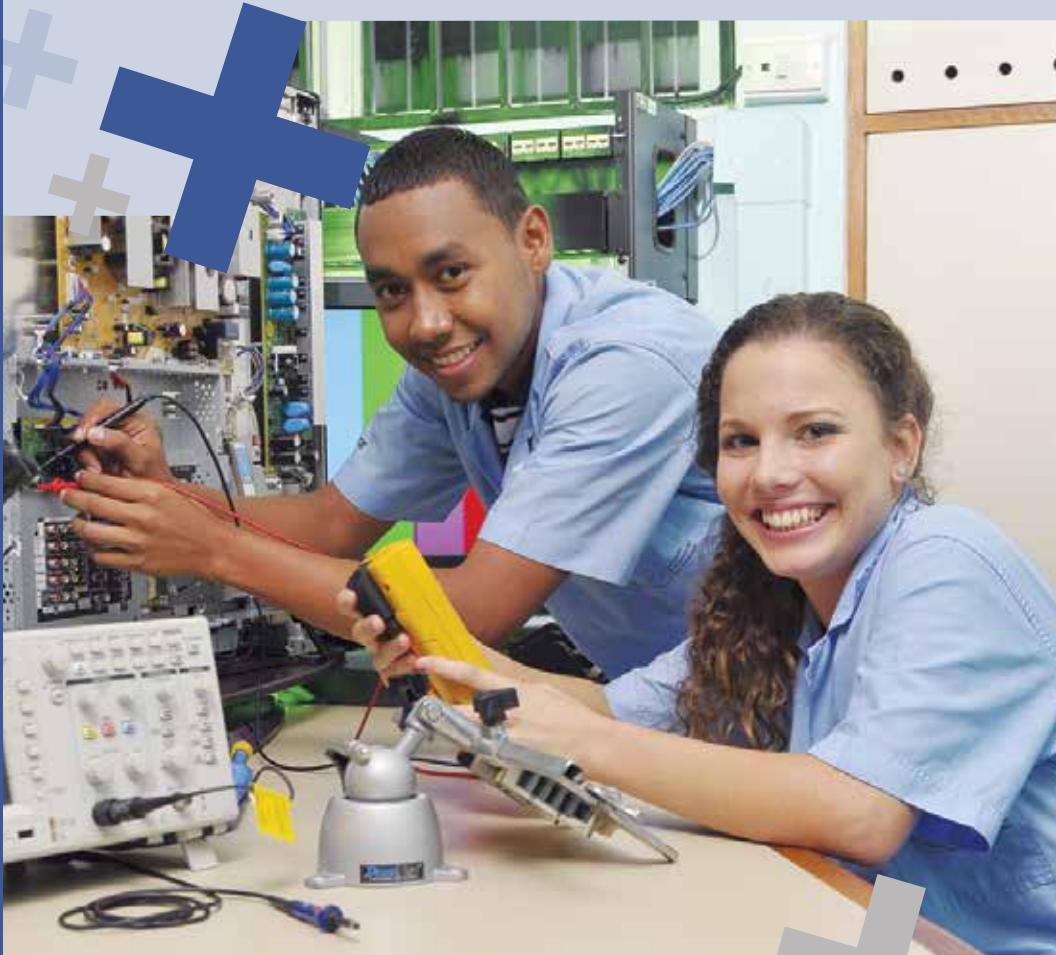




Instituto
Nacional de
Aprendizaje



Política de Igualdad de Género del INA 2013



Política de Igualdad de Género del INA 2013

El desarrollo de este proceso y esta publicación han sido financiados por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo a través del Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción laboral de la Organización Internacional del Trabajo.”



Organización
Internacional
del Trabajo



Proyecto Regional de
Formación, Orientación
e Inserción Laboral
Centroamérica y
República Dominicana



GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



PRESENTACION



Es motivo de mucha satisfacción presentar la Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje, como resultado de un trabajo conjunto.

La igualdad entre hombres y mujeres en espacios educativos es primordial para el desarrollo social y contribuye con el fortalecimiento de la democracia. Treinta años marcan la trayectoria del INA procurando la incorporación del enfoque de género en el Sistema de Formación Profesional, mediante acciones a corto, mediano y largo plazo para lograr una participación equitativa en los procesos de capacitación y formación para el trabajo.

Consciente de esa relevancia, la actual administración ha contemplado como eje transversal de

trabajo la igualdad y equidad de género, propiciando el escenario idóneo para el diseño y ejecución de una política de igualdad para mujeres y hombres.

Por esa razón, en 2010 se solicita a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), apoyo técnico y financiero para iniciar la elaboración de la política y su plan de acción. La OIT brindó respuesta oportuna, iniciándose así un proceso que comenzó con la realización de un diagnóstico institucional y continuó con la elaboración de una propuesta de política y un plan de acción.

Este trabajo fue realizado por CEFEMINA y contó con la asesoría técnica y el apoyo logístico del INAMU, de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género

del INA y de la Comisión Institucional de la Política de Igualdad de Género del INA.

Esta política es el resultado de una amplia consulta que ha involucrado a todos los niveles de la institución. Se destaca la participación del personal docente y administrativo, así como del estudiantado de todas las regiones del país por medio de encuestas, entrevistas y grupos focales. Además representantes de comunidades, instituciones y empresas, de quienes se espera se conviertan en protagonistas responsables de su ejecución y propicien el desarrollo de importantes alianzas.

Por sus aportes conceptuales y metodológicos, la política contribuye a la articulación de las iniciativas que la institución implementa para promover la igualdad de género en su seno, por lo tanto, recoge y trata de dar continuidad y fortalecer acciones que en la actualidad se ejecutan.

Contar con una política de igualdad de género ayuda a generar

conciencia de que tanto los hombres como las mujeres participan en el desarrollo del país, aportando a la calidad y a la eficiencia, que exigen la economía mundial.

Además, publicar la política responde al compromiso y responsabilidad social de brindar a las instituciones homólogas una herramienta que enriquezca la actuación en esta materia.

La OIT ha sido parte de esta iniciativa, pionera en la región centroamericana. Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en la formación profesional es una condición necesaria para romper la segregación ocupacional que todavía sufren nuestros mercados laborales. Es desde la formación profesional que con políticas activas se puede fomentar la incorporación de mujeres y hombres en programas no tradicionales, se puede garantizar que aquellas mujeres que se incorporen en estos programas puedan terminar sus estudios en ambientes libres de cualquier tipo de discriminación. Y es, en definitiva, con

estas políticas, que los centros de formación profesional mejoran la calidad de los servicios que brindan a su ciudadanía.

El éxito de la ejecución de la política, depende de que continúen los esfuerzos que de manera conjunta se realizan, así como de la

apropiación y conciencia que sus acciones aportan al mejoramiento de las condiciones de vida y al desarrollo económico-social del país. El INA y la OIT, continuarán en la implementación de la política, con la seguridad de que redundará en beneficio de la población trabajadora costarricense.

Francisco Marín Monge

*Presidente Ejecutivo
Instituto Nacional
de Aprendizaje*

Virgilio Levaggi

*Director ETD/OP
Centroamérica, Panamá
y República Dominicana
Oficina Internacional del Trabajo*

Declaración o enunciado de la Política de Igualdad de Género

El Instituto Nacional de Aprendizaje promueve la igualdad de género entre mujeres y hombres, cerrando brechas en la formación profesional y en el marco de la mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, desde un enfoque de derechos humanos; en cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables y suscritos por el INA, mediante la transversalización del enfoque de Género en el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, aportando al cambio cultural y al desarrollo nacional. (Acuerdo de Junta Directiva N°007-2013-JD del 21 de enero de 2013.)

Marco general de la Política de Igualdad de Género del INA

Antecedentes

Una Política de Igualdad de Género es un enunciado que expresa el compromiso de un Estado, un Sector o una institución con la eliminación de las barreras que impiden la igualdad entre hombres y mujeres en materia tanto de oportunidades como de resultados, y que traduce este compromiso en un marco de actuación para un período dado.

Frecuentemente estas políticas se acompañan de planes concretos de actividades definidos para sucesivos subperíodos, estableciéndose líneas basales y metas progresivas que permiten monitorear el avance de la Política. Estos son los Planes de Acción de las Políticas de Igualdad de Género.

En Costa Rica contamos con una Política de Igualdad Género (PIEG) aprobada en 2007, que es de carácter nacional. Además, el Sector Agropecuario en 2002 (para el período 2002-2010) y posteriormente diversas instituciones han aprobado y puesto en marcha sus propias Políticas: el Instituto Costarricense de Electricidad (2003), el Poder Judicial (2005), el Ministerio de Seguridad Pública (2005), el Tribunal Supremo de Elecciones (2008), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2009), la Caja Costarricense del Seguro Social (2010) y la Universidad Nacional (2010).

El Instituto Nacional de Aprendizaje no se ha dotado hasta ahora de una política institucional de este carácter, aunque tiene una larga trayectoria procurando en su seno la igualdad entre mujeres y hombres.

A lo largo de más de 20 años el entonces llamado Departamento de Formación Profesional para la Mujer ha asumido el reto de transversar la perspectiva de

género en el conjunto de la institución y su desempeño cotidiano. En particular, destaca el trabajo realizado por esta instancia en materia de prevención del hostigamiento sexual, la capacitación permanente brindada en la institución en materia de igualdad, el acompañamiento dado en el campo de la comunicación a lo interno y a lo externo del INA, y el análisis desde la perspectiva de género de los procesos de diseño curricular que ha dado como resultado la formulación de un conjunto de criterios orientadores. En la actualidad, tomando el nombre de Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, recoge la experiencia acumulada a lo largo de más de dos décadas y cuenta con un personal altamente capacitado para los objetivos propuestos.

El compromiso y esfuerzo que suponen esta Política de Igualdad de Género se inscriben por tanto en esta larga trayectoria, así como en el conjunto de principios y políticas que orientan las acciones del INA y que fueron

retomados y reafirmados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) aprobado en mayo de 2012.

Consistente con estas políticas internas y con su trayectoria, así como con el papel que el INA representa en la sociedad costarricense, la Política de Igualdad de Género que aquí se presenta se plantea un objetivo general que trasciende a la propia institución:

Objetivo general:

Fortalecer el papel del INA en el desarrollo nacional y como agente de cambio cultural, mediante el impulso de una participación igualitaria de mujeres y hombres en el quehacer institucional, la formación para el trabajo y el ejercicio laboral, especialmente en áreas técnicas y tecnológicas.

De esta manera queda explícito el hecho de que se concibe esta Política de Igualdad de Género como un instrumento de cambio y avance de la institución, en un curso ya iniciado hace más de 20 años.

Esta Política fue posible gracias al apoyo económico de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) mediante la contratación del equipo consultor CEFEMINA formado por María José Chaves Groh, Larraitz Lexartza Artza, Diana Amador Carcedo y Ana Carcedo Cabañas. Se contó también con el acompañamiento del Instituto Nacional de las Mujeres y el apoyo técnico del equipo de trabajo de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género.

Se constituyó también la Comisión Institucional de la Política de Igualdad y Equidad de Género, conformada por la Subgerencia Técnica, la Gestión Regional, la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, la Gestión Rectora del Sistema Nacional de Formación, la Gestión Tecnológica de la Información y Comunicación, la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, la Unidad de Planificación y Evaluación, la Gerencia General y la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género; instancia que acompañó el pro-

ceso de elaboración del diagnóstico y construcción de la política y dará seguimiento a las acciones derivadas de la misma.

Una apuesta estratégica

Desde su Ley Orgánica la institución establece una doble vocación de impulsar el desarrollo económico y mejorar las condiciones de vida y trabajo de la población, entendiendo que el desarrollo nacional no puede medirse únicamente por el crecimiento de la producción. Esto se reafirma en la visión de la institución:

Ser la institución educativa de formación profesional, de calidad, accesible, flexible, oportuna e innovadora que contribuya al desarrollo de las personas y al progreso del país (Acuerdo de Junta Directiva N°046-2011).

El compromiso del INA con una Política de Igualdad de Género, que se propone cerrar brechas entre mujeres y hombres en materia de formación para el trabajo, y que por tanto amplía las posibilidades de la pobla-

ción de acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral, apunta, en definitiva, a aspectos estratégicos nacionales en materia de derechos y de desarrollo humano, como son la igualdad y no discriminación, el desarrollo personal, y el bienestar de las personas y sus familias.

Costa Rica compite a nivel internacional por la calidad de su mano de obra, por lo tanto la existencia de una institución como el INA, que responde a la demanda del mercado laboral con una formación de calidad y masiva, es un valor agregado nacional que lo hace atractivo a la Inversión Extranjera Directa (IED). En este aspecto, la Corporación de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) prevé que entre 2011 y 2016 se crearán 40.000 empleos generados por la IED, en niveles profesionales y técnicos en proporción estimada de 40% y 60% respectivamente¹.

¹ Entrevista con Vanessa Gibson, Directora de Post establecimiento de CINDE, realizada el 22 de mayo de 2012 en el contexto de elaboración de esta Política de Igualdad de Género y el diagnóstico en el que se basa.

Esta es sin duda una coyuntura favorable que el INA debe tomar, y está tomando en cuenta en sus proyecciones.

Este potencial de nuestro país, sin embargo, encuentra una importante limitación, ya que asistimos a una caída de la tasa de participación masculina (de 77% a 74% desde los 90 hasta 2009), y aunque la femenina viene creciendo, aún se encontraba en el 43,5% en el año 2010. En este sentido, el incremento de la participación femenina en el mercado laboral en niveles técnicos aparece como una necesidad para el crecimiento productivo del país y para el fortalecimiento de su posición favorable en la región.

Con la Política de Igualdad de Género el INA interviene en esta coyuntura con una apuesta estratégica: aprovecha las oportunidades que se le ofrecen al país formando más mujeres en áreas técnicas y tecnológicas, impulsando tanto una mayor tasa de participación femenina como su inserción en ocupaciones califi-

cadas. Se fortalece así el atractivo que representa el INA para la IED, por ofrecer la oportunidad de contar con mayor número de personas calificadas.

Una mayor tasa de participación femenina es también una apuesta estratégica por la coyuntura demográfica que vivimos. El país todavía disfruta del bono demográfico², pero como señaló el Estado de la Nación, esta coyuntura favorable no se traduce automáticamente en un factor de desarrollo, ya que esto depende en gran medida de las oportunidades de empleo existentes y de la preparación que tengan quienes entran en la fuerza de trabajo (Estado de la Nación 2004, 65). Este es el campo en el que INA puede hacer un aporte significativo y la política apunta en este sentido. No es tarea simple erradicar las desigualdades y las brechas de

² Bono demográfico: período en el que la relación de dependencia decrece. Se genera una situación favorable porque existe la oportunidad de contar con una proporción creciente de personas activas económicamente frente a las que no lo son, lo que impacta positivamente en diversas esferas; permite fortalecer el ahorro, la inversión, el sistema de seguridad social, y hay menor demanda de cuidado de dependientes.

género en la formación para el trabajo y en el mercado laboral, ya que las razones de su existencia son complejas, e incluyen creencias y prácticas culturales que siguen asignando actividades y responsabilidades diferenciadas a mujeres y a hombres.

Tampoco es responsabilidad de un único ente el lograrlo, pero sí es responsabilidad de todos el aportar aquello que, estando dentro de las competencias propias, le corresponde a cada uno.

En este sentido el INA ocupa una posición estratégica. Se trata de una institución bisagra que interlocuta a la vez con la oferta y con la demanda de este mercado desde una posición de reconocido prestigio. Convertirse en un actor que a la vez que impulsa una mayor participación de hombres y mujeres formándose en áreas no tradicionales para cada sexo, fomenta en las empresas una contratación más equilibrada, será un aporte significativo de la institución a otro objetivo estratégico para el desarrollo humano, el del necesario cambio cultural

en materia de las concepciones y prácticas que definen las posiciones sociales de mujeres y hombres así como las relaciones entre géneros.

Es importante recordar que la igualdad en la contratación en un sentido amplio, no solo de género, es una práctica que va ganando simpatizantes entre las empresas, en particular en algunas de las más reconocidas a nivel internacional. El INA se adelanta en esta tendencia, satisfaciendo la demanda de las empresas que tienen políticas de igualdad y acciones afirmativas en la contratación (mujeres, personas mayores de 35 años de edad, personas con discapacidad, otros.) y fortaleciendo la cultura empresarial de respeto y promoción de la igualdad. Siendo que Costa Rica no cuenta aún con una Política de Empleo, por lo que esta iniciativa del INA aporta a su definición.

El momento que la institución escoge para aprobar y poner en marcha esta Política de Igualdad de Género es oportuno. El INA

se orienta a implementar el enfoque de competencias en toda su oferta formativa, lo que supone un giro en la manera de entender la formación para el trabajo de manera que responda mejor a los cambios en la producción y en el mercado laboral.

Con esta Política de Igualdad de Género el INA se coloca como pionera en las instituciones homólogas en la región, ya que ninguna cuenta con una política de este carácter. Sin duda se convertirá en un referente internacional.

Marco jurídico nacional e internacional

En lo que respecta a la igualdad de género en la institución, el marco normativo puede ser comprendido desde dos líneas primordiales. En primer lugar se encuentran aquellas herramientas jurídicas relacionadas con la preparación, orientación y organización de las personas, sistemas y políticas para el trabajo, y en segundo lugar aquellas relativas a propiciar la igualdad de

oportunidades en materia laboral y educativa, especialmente entre mujeres y hombres.

En la primera línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprueba en 1975 el Convenio N° 142 relativo al desarrollo de los recursos humanos, ampliamente vinculado a los objetivos y propuestas que en materia de aprendizaje y formación se establecen para el INA. Por otra parte, en setiembre de 1984 el país ratifica el Convenio N° 150 de la OIT sobre la administración del trabajo aprobado en 1978, el cual señala la necesidad de que los Estados miembros cuenten con sistemas y programas de administración del trabajo que procuren el alcance de los objetivos de convenios como el N° 142, entre otros, así como para propiciar la creación de una situación de empleo pleno y adecuadamente remunerado. De forma más reciente, en 2004 la OIT, por medio de la Recomendación N° 195, destaca que la educación es un derecho de todas las personas y propone

que es responsabilidad de los Estados, en constante diálogo y colaboración con organizaciones públicas y privadas y demás actores sociales, definir políticas y mecanismos para la prestación de servicios de educación, formación y aprendizaje permanente.

Por otro lado, cabe retomar aquí una serie de compromisos nacionales e internacionales que Costa Rica ha venido asumiendo desde la década de los 50 en materia de derechos, igualdad y no discriminación en el ámbito laboral y educativo. En este aspecto, se pueden mencionar dos instrumentos de la OIT, el Convenio N° 100 sobre la igualdad de remuneración (1951³) y el Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958⁴). Ambos Convenios han sido ratificados por Costa Rica.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

conocida como CEDAW es un referente internacional central, de acatamiento obligatorio en materia de igualdad de género. Fue aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Costa Rica el 2 de octubre de 1984.

Esta Convención y su Protocolo Facultativo⁵ obligan al Estado costarricense a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. En sus artículos 10 y 11 la CEDAW exhorta a la igualación de condiciones entre hombres y mujeres en distintos aspectos, tales como la orientación vocacional y capacitación profesional; el acceso a los estudios y obtención de diplomas, incluyendo la educación técnica superior, todos los tipos de capacitación profesional existentes y los programas de educación complementaria; el acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos métodos de evaluación y a la misma calidad

³ Ratificado por Costa Rica el 02 de junio de 1960.

⁴ Ratificado por Costa Rica el 01 de marzo de 1962.

⁵ Aprobado en 1999 por Naciones Unidas y ratificado por Costa Rica en 2001

del personal docente, locales y equipos disponibles; el acceso a becas o subvenciones requeridas para cursar los estudios; y el acceso y las condiciones del empleo. Posteriormente, en 1995, Costa Rica suscribe la Declaración y la Plataforma de Acción que se aprueban al concluir la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada por Naciones Unidas en septiembre de ese año en Beijing. En esta Plataforma⁶, el segundo campo de interés es Educación y capacitación de la mujer, y en él se acuerdan seis Objetivos estratégicos, entre ellos, dos de particular relevancia para el quehacer del INA: Objetivo estratégico B.1. Asegurar la igualdad de acceso a la educación y Objetivo estratégico B.3. Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente.

Partiendo de la lógica de la CEDAW, en 1990 se aprueba en Costa Rica la Ley de Promoción

⁶ Conocida como Plataforma de Acción de Beijing.

de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142, la cual busca respaldar a nivel de la jurisdicción nacional el adecuado cumplimiento de algunos aspectos particulares de esta Convención. Además de velar por la promoción y garantía de la igualdad en materia general de derechos entre hombres y mujeres del país, esta ley especifica el papel del sector educativo nacional y del INA en dicha labor.

Así, en su artículo 19 se adscribe como responsabilidad del INA el desarrollo de...*un sistema de formación profesional para la mujer, que oriente las políticas, en el corto, mediano y largo plazo, hacia la capacitación integral de la mujer en los diversos sectores económicos. Esta capacitación deberá incluir el conocimiento de la legislación laboral correspondiente e inherente a los derechos de la mujer trabajadora.*

Esta Ley, en su artículo 20, establece un ente interno y fija un presupuesto para cumplir con esta tarea: *Con el fin señalado, el Instituto Nacional de Aprendiza-*

je deberá crear el Departamento de Formación Profesional para la Mujer, para lo cual destinará no menos del 1% de su presupuesto anual. Existen así mismo otras disposiciones que fueron aprobadas en las últimas décadas y que deben ser mencionadas, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 8805⁷, la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres, N° 7801⁸ y la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017 y su Plan de Acción.

Por último, aun cuando no ha sido ratificado por Costa Rica, es necesario mencionar el Convenio Núm. 156 sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT (1981).

Estructura del INA

El INA se constituye en 1965 mediante la Ley N° 3506, Ley de Creación del Instituto Nacional de Aprendizaje. Desde esa

fecha se ha aprobado nueva legislación que ha reforzado el papel de la institución como ente dedicado a la formación para el trabajo, y rector en materia de formación profesional.

A partir de esta Ley y sus reformas posteriores⁹, junto al Proyecto de Transformación Institucional avalado en noviembre de 1995 y la aprobación de otras leyes como la Ley de Protección al Trabajador, N° 7983, en 2000 y la Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas, N° 8262, en 2002, el INA ha venido ajustando y ensanchando su estructura administrativa, financiera y normativa para garantizar su autonomía, ampliar y flexibilizar sus márgenes de acción y poder alcanzar las metas que se propone.

Durante sus 47 años de funcionamiento, el INA ha venido ampliando y desplegando su oferta formativa por medio de 54 centros ejecutores, ubicados en las 7

⁷ Aprobada en 1995 con el N° 7476, reformada posteriormente en el año 2010.

⁸ Aprobada en 1998

⁹ Ley N° 7018, Ley N° 7088, Ley N° 7097, Ley N° 7111, Ley N° 7293 y Ley N° 8823.

provincias del territorio nacional, abarcando los 81 cantones, y organizados bajo 9 unidades regionales. La oferta formativa se organiza en 12 Núcleos Tecnológicos (Sectores) con sus respectivos Subsectores. En la actualidad el INA ofrece cinco tipos de servicios: Formación, Capacitación, Asistencias Técnicas, Pruebas de Certificación y Acreditación.

Enfoques orientadores

La Política de Igualdad de Género del INA parte de algunos enfoques que han orientado su formulación y deberán igualmente guiar su aplicación.

Enfoque de derechos

El enfoque de derechos es el más amplio y general, y emana de la doctrina de derechos humanos. En este enfoque se parte que los derechos humanos son universales, inalienables, irrenunciables, innegociables e imprescriptibles. Desde este enfoque las personas son sujetas de derechos y actoras en el ejercicio de los mismos. La

Política de Igualdad de Género del INA, identifica algunos que tienen una relevancia particular en el quehacer institucional: el derecho a la educación, el derecho al trabajo, y el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

La igualdad es un valor o un principio del enfoque de derechos que plantea que todas las personas independientemente de su sexo, condición social, económica, política, o de cualquier otra naturaleza, son iguales en dignidad y derechos, tal como plantea la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU 1948). Plantea la necesidad de tomar en cuenta las diferencias, ya sean de carácter biológico (etarias, de condición de salud, otros), social (origen étnico, origen nacional, condición migratoria, otras), o subjetivo (creencias, identidad sexual y de género, otras), para levantar las barreras que las personas o los grupos puedan encontrar para el disfrute pleno de sus derechos. En este sentido, desde la doctrina de derechos humanos se plantea que la igualdad formal que reco-

noce en las normas la igualdad de derechos (igualdad de jure) no basta para eliminar la discriminación, sino que es necesaria la igualdad sustantiva (igualdad de facto), lo que implica no solo la declaratoria de igualdad, sino la creación de condiciones para que haya igualdad de oportunidades.

La equidad es un concepto que emana de un principio de la doctrina de derechos humanos, que plantea que no puede tratarse como iguales a quienes la sociedad coloca en posición desigual ya que esto aumentaría las desigualdades, lo que se resume en la norma, reconocida por la Sala Constitucional de Costa Rica, de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales¹⁰.

¹⁰ *En cuanto al principio de igualdad-general- consagrado en el artículo 33 de la Constitución Política, de acuerdo con lo señalado a lo largo de la jurisprudencia emanada por la propia Sala Constitucional, éste consiste en garantizar un trato igual a aquellos que se encuentran objetivamente en situaciones o condiciones iguales, lo cual justifica que ante condiciones diferentes pueda haber trato distinto (Sala Constitucional de Costa Rica, Dictamen 195 del 17 de agosto de 2011).*

Enfoque de género

El enfoque de género es una concreción del enfoque de derechos, que se formula a partir de reconocer que existen desigualdades entre mujeres y hombres que no son naturales, sino construidas socialmente, y emanadas de estructuras asimétricas de poder que colocan a los hombres y lo masculino en situación privilegiada y a las mujeres y lo femenino en posición de subordinación.

Al igual que en el enfoque de derechos, el enfoque de género plantea que la igualdad formal no es suficiente para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y plantea la necesidad de implementar medidas adecuadas para erradicarlas. En este sentido, una acepción del concepto de equidad de género es la que hace referencia al conjunto de estrategias y medidas que se adoptan teniendo como fin la igualdad sustantiva de género.

Enfoque generacional

El enfoque generacional es igualmente otra concreción particular del enfoque de derechos, en el que se reconoce que a lo largo del ciclo de vida las personas pasan por diferentes situaciones que deben ser tomadas en cuenta a la hora de garantizar el disfrute pleno de sus derechos.

Igualmente reconoce la existencia de estructuras adultocéntricas que depositan mayor poder en las personas adultas activas económicamente, colocando en posición inferior tanto a niñas, niños y adolescentes como a personas adultas mayores, jubiladas, enfermas o con discapacidad, lo que puede generar dinámicas de abuso y violencia.

Enfoque de competencias

El enfoque de competencias se vincula a una concepción particular sobre los procesos de formación para el trabajo. Se cuestiona

la visión tradicional que ha considerado que el aprendizaje es una trasmisión de conocimientos:

Si el objetivo de la formación es contribuir a que el sujeto mejore sus condiciones de desempeño, entonces se debe desplazar el foco hacia el sujeto que aprende, y recuperar en sus trayectorias laborales y en sus experiencias, competencias que trasciendan y atraviesen diversos desempeños a lo largo de la vida y en distintos campos ocupacionales.

Desde esta perspectiva, el saber institucional debe combinarse y valorar los saberes de los sujetos (OIT 2003, 33).

En lo que ataña a la Política de Igualdad y Equidad de Género es de particular relevancia rescatar de este enfoque la centralidad de la persona que aprende, viéndola como sujeta y agente de su propio desarrollo y no como depositaria de saberes, e individualizándola.

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE EL ESTADO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL INA

Este resumen sintetiza los principales hallazgos del diagnóstico sobre el estado de la igualdad entre mujeres y hombres en el INA, realizado en el contexto de la formulación de la Política de Igualdad de Género del INA, y que ha tomado en cuenta información tanto cuantitativa como cualitativa.

La información cuantitativa fue proporcionada en su mayoría por diferentes unidades del INA y las publicaciones institucionales, especialmente la serie INA en Cifras. Se han empleado otras fuentes externas, como el INEC en aspectos relativos al mercado laboral. Además se realizaron dos encuestas, una a personal del INA y otra a personas matriculadas a inicios de 2012.

Para recolectar la información cualitativa se realizaron 39 entrevistas y 9 grupos focales en

los que participaron personas representantes de diferentes sectores: estudiantes del INA, empresas, universidades, colegios, instituciones estatales, organizaciones comunitarias y gobiernos locales. En total participaron 1.999 personas, 970 mujeres y 1.029 hombres.

En la elaboración del diagnóstico se han encontrado algunas limitaciones. La principal está relacionada con los registros institucionales que no están exentos de problemas, la mayoría salvables gracias a la colaboración y el compromiso de todas las unidades y personas que han intervenido en este proceso. Lamentablemente, se encontraron problemas mayores en la información relativa a funcionarias y funcionarios, por lo que el análisis de este sector no es tan completo como el que sí se ha podido realizar con las y los estudiantes.

Por otra parte, tampoco se contó con información estadística desagregada por sexo en lo relativo a las ayudas económicas, la etapa productiva, la intermediación laboral y la inserción de personas egresadas de la institución. Esto representa un gran vacío y plantea una tarea urgente.

Con la información disponible se ha diseñado un conjunto de indicadores que permiten sintetizar el estado de la igualdad de género en el INA. Estos indicadores visibilizan los desequilibrios y miden las brechas existentes en diferentes dimensiones del quehacer institucional, constituyendo la línea basal de la que parte la presente Política de Igualdad de Género del INA. El conjunto de indicadores deberá ser ampliado en el futuro cercano, a medida que en toda la institución se desagregue por sexo la información que se produce y analiza, de manera que se logre tener un panorama más completo sobre el estado de la igualdad de género en el conjunto del INA.

El análisis de la información recabada permite señalar una serie de conclusiones que apuntan retos estratégicos a enfrentar y tomar en cuenta en la formulación de la propuesta de Política de Igualdad de Género del INA y su primer Plan de Acción.

Un mercado laboral fuertemente segmentado por sexo

Siendo la función que desempeña el INA la de formar para el trabajo, su acción debe ser entendida y analizada en el contexto del mercado laboral al que se espera que se vinculen las personas que se forman en la institución. El análisis de la inserción de mujeres y hombres en el mercado laboral permite así identificar asimetrías y dimensionar brechas de género en aquellos aspectos en los que la actuación de la institución puede representar un aporte significativo.

Un acercamiento general al mercado de trabajo costarricense revela que este ofrece condicio-

nes diferenciadas para mujeres y hombres, desfavorables para ellas. Así, su participación relativa en la fuerza de trabajo sigue siendo minoritaria, representando el 38,2% del total frente al 61,8% de los hombres. Sin embargo, en las últimas dos décadas la participación laboral de las mujeres ha mostrado un gran dinamismo. Si en 1990 la tasa neta de participación femenina¹¹ era de 30,3%, para 2010 había aumentado a 43,5%. La tasa neta de participación masculina, sin embargo, ha venido disminuyendo desde la década de los 90, cuando superaba el 77%, para colocarse en los últimos 20 años en torno al 74% (Estado de la Nación 2009, 6).

Los principales indicadores del mercado laboral siguen mostrando una mayor precariedad en el trabajo de las mujeres. Su desempleo es superior al de los hombres (9,5% frente a 6% en 2010), su tasa de subempleo

visible¹² supera notablemente la masculina (14,9% y 8,9%) (MTTS 2012) y la brecha salarial¹³ persiste (índice 91,3) (INEC, indicadores de género de la ENAHO, consulta en línea).

Llama la atención la persistencia de esta situación desfavorable para las mujeres ya que son ellas las que cuentan con mayores niveles educativos. Entre la población ocupada el 48,9% de las mujeres cuentan con al menos secundaria completa, frente al 35,4% de los hombres. Asimismo, el 30,4% de ellas tienen estudios universitarios frente al 19,2% de los hombres. Estas cifras muestran que el mercado laboral ejerce una selección más exigente entre la población femenina que entre la masculina (MTTS 2012).

¹¹ Tasa neta de participación: porcentaje de la fuerza de trabajo con respecto a la población de 15 años y más

¹² Subempleo visible o por insuficiencia de horas: persona ocupada que durante la semana de referencia ha trabajado menos de 40 horas por semana en todos sus empleos, desean trabajar y están disponibles para trabajar más horas durante la semana de referencia o a más tardar dos semanas posteriores.

¹³ Medida como lo que perciben como salario promedio mensual las mujeres por cada 100 colones que perciben los hombres.

El mercado laboral en Costa Rica presenta una fuerte segmentación por sexo que se manifiesta de diversas maneras. En primer lugar, la gran mayoría de mujeres se encuentran en ocupaciones diferentes a aquellas en las que se encuentran más los hombres.

Al observar las 6 ramas de mayor participación femenina¹⁴ se encuentra que en ellas se concentran más de la mitad de las mujeres ocupadas, el 51,6%. En estas ramas las mujeres constituyen el 67,9% de quienes laboran y los hombres el 32,1%; es decir, hay más de dos mujeres por cada hombre. Las 6 ramas con mayor presencia masculina¹⁵, por su parte, reúnen solo al 27,6%

de los hombres. En estas ramas ellos son el 76,2% del total y ellas el 23,8%. En este caso, por cada mujer hay más de tres hombres. Estos datos muestran una mayor diversificación en las ocupaciones de la población masculina que en la femenina. Además, las áreas de concentración de las mujeres son las asociadas con trabajos de menor productividad, remuneración y reconocimiento social, a la vez que están excluidas de los sectores de mayor dinamismo y que ofrecen mejores opciones laborales, donde se concentran los hombres.

En estas 12 ramas mencionadas se encuentran más de la mitad de las mujeres ocupadas y más de un hombre de cada cuatro, lo que en conjunto representa alrededor del 35% de la población ocupada. Además, se trata de ocupaciones en las que se extreman las exclusiones de uno u otro sexo, y por tanto ilustran en alguna medida las consecuencias que tiene la segmentación del mercado laboral. Por estas razones el estudio de estas ramas es relevante.

14 Actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico; comercio al por menor de otros productos nuevos en almacenes especializados; enseñanza primaria; actividades relacionadas con la salud humana; restaurantes, bares y cantinas; y comercio al por menor no realizado en almacenes.

15 Construcción de edificios completos o de partes de edificios; transporte de pasajeros por vía terrestre y transporte de carga por carretera; comercio al por menor de otros productos nuevos en almacenes especializados; mantenimiento y reparación de vehículos automotores; administración del Estado y aplicación de la política económica y social de la comunidad; y actividades empresariales no consideradas previamente.

En este sentido una de las diferencias entre las ramas predominantemente masculinas y las predominantemente femeninas tiene que ver con los niveles salariales. Tomando en conjunto cada grupo de seis ramas se observa que el ingreso promedio mensual es menor en las que tienen más mujeres (248.181 colones) que en las que tienen más hombres (292.394 colones).

Cuadro 1
Costa Rica. Ingreso promedio en ramas de mayor concentración de mujeres y de hombres por tipo de ramas y sexo. 2010

Colones		
Total	Mujeres	Hombres
6 ramas con más mujeres	248.181	210.565
6 ramas con más hombres	292.394	293.373

Fuente: elaboración propia a partir de EHPM 2010, INEC, consulta en línea.

Además, las mujeres en ambos casos tienen ingresos inferiores a los hombres, lo cual indica que para ellas no es ventaja estar en mayoría. En el caso de los hombres sin embargo, sí es ventaja tanto ser mayoría como minoría, ya que en ambas situaciones ganan más que las mujeres. Un hallazgo a destacar es que precisamente en las ramas donde

hay menos presencia masculina es donde ellos obtienen más ingresos (327.152 colones frente a 293.373 colones en las ramas de mayor presencia masculina) a pesar de ser aquellas donde el ingreso promedio general es menor.

Esto muestra que aunque hay exclusiones en ambos sentidos, tanto de hombres como de mu-

jerés, ni los desbalances ni sus consecuencias son simétricos. Por el contrario, la segmentación por sexo del mercado laboral en cuanto a ocupaciones coloca en condición de desventaja a las mujeres, mientras que para los hombres la exclusión no necesariamente tiene efectos perniciosos.

También se encuentran importantes desbalances cuando se analiza la participación en el mercado laboral a partir de los grupos ocupacionales. Particularmente, se observa que al agregar las categorías en grupos afines por nivel de calificación, el grupo que más hombres reúne es el que incluye ocupaciones calificadas y las de técnico medio (44,7%). En el caso de las mujeres, la mayoría se encuentra en ocupaciones no calificadas, en ventas y en prestación de servicios (51,5%). Cabe destacar que las ocupaciones que más demanda el mercado laboral son justamente aquellas que requieren algún nivel de calificación intermedia de manera que esta expresión de la segmentación del mercado laboral por grupo

ocupacional, también opera a desfavor de las mujeres. En este sentido, destaca el potencial del INA como motor de la inserción y la promoción laboral de la mano de obra femenina y como motor del desarrollo del país.

La institución es idónea para fortalecer las capacidades de este sector de la población, ayudar a saldar esta deuda con las mujeres, contribuir a una mayor participación femenina en el mercado de trabajo, aumentar la oferta de recurso humano calificado y fortalecer así la competitividad del país

Contexto cultural tradicional estereotipado en relación al trabajo de mujeres y hombres

A la hora de determinar las causas de los desbalances en el trabajo de mujeres y de hombres, destaca la vigencia de los estereotipos que privilegian actividades diferenciadas para unas y otros. A pesar de los avances que sin duda se han vivido en Costa Rica, el

comportamiento de las personas frecuentemente está moldeado aún por los prejuicios que asignan, como si fuera natural, a las mujeres el trabajo doméstico no remunerado en el hogar y a los hombres el trabajo productivo remunerado. Cuando las mujeres se insertan al mercado de trabajo se espera que lo hagan en actividades afines a la labor que realizan de manera no remunerada.

Consecuentemente, a pesar de que las mujeres han logrado incursionar al mundo de lo productivo, el peso del trabajo doméstico que aún asumen casi en solitario les impide desempeñarse laboralmente en igualdad de condiciones. En este sentido el Módulo del Uso del Tiempo (MUT) aplicado en 2004¹⁶, confirma el desbalance en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados en perjuicio de las mujeres. Mientras que 8 de cada 10 mujeres participan en tareas como lavar, planchar y cocinar, entre los hombres solamente 2

16 Se trata de un Módulo que en el año 2004 se incluyó en la Encuesta de Hogares de propósitos Múltiples realizada por el INA.

de cada 10 lo hace. Igualmente llama la atención la cantidad de tiempo que unas y otros dedican a estas actividades; el tiempo social promedio¹⁷ que en conjunto dedican todas las mujeres costarricenses a estas actividades es de 3 horas 28 minutos, mientras que los hombres destinan únicamente 24 minutos.

17 Se calcula dividiendo el tiempo total que se dedica a determinada actividad, entre la población total de 12 años y más. Expresado en horas y minutos.

En relación al cuidado de niños, niñas y personas enfermas, esta es una actividad que realiza 1 de cada 3 mujeres mayores de 12 años y solo 1 de cada 8 hombres. El conjunto de las mujeres mayores del país dedican a este cuidado en promedio diario 1 hora y 8 minutos y los hombres 19 minutos (INEC2008, 44). Sin duda, este panorama estrecha enormemente el margen que las mujeres tienen para su desarrollo personal.

En resumen, el contexto cultural opera sobre el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres así como sobre el de los hombres encasillando a ambos. Sin embargo, no hay simetría en las exclusiones que genera ni en las consecuencias que éstas tienen para cada una de estas poblaciones. Esta situación pesa no solo limitando la participación laboral de las mujeres; es también el escenario de fondo sobre el que se inscriben sus oportunidades reales y sus preferencias de formación para el trabajo, lo que se refleja en la participación femenina en el INA.

Fuertes asimetrías de género entre estudiantes del INA

Los esfuerzos realizados desde el INA para promover la participación de las mujeres en la formación han logrado importantes resultados. De acuerdo a datos oficiales, desde el año 2000 la matrícula femenina en el INA supera a la masculina. En efecto, en el año 2010, de los 301.001 servicios totales brindados por la institución, las mujeres matricularon 158.896 y los hombres 142.105, lo que equivale al 52,8% y el 47,2% respectivamente¹⁸.

Destaca que el porcentaje de matrícula femenina ha aumentado significativamente en las dos últimas décadas ya que en 1991 la presencia relativa de las mujeres fue 37,9%, frente al 62,1% que representaron los hombres.

A pesar de que las cifras globales muestran un panorama favorable, este equilibrio de género no

¹⁸ La información sobre matrícula en el INA se ha obtenido fundamentalmente de la serie INA en Cifras. Salvo que se indique otra, ésta es la fuente de los datos presentados en esta sección.

se mantiene cuando se profundiza en el análisis de la matrícula en los diferentes Sectores y Subsectores, así como en las diversas modalidades de la oferta formativa institucional.

De los 12 Sectores¹⁹ en los que se distribuye la oferta formativa

tan solo 3 tienen una presencia mínimamente equilibrada entre mujeres y hombres, con una participación de cada sexo que no es inferior al 40% ni sobrepasa el 60% del total. Se trata de los Sectores de Comercio y Servicios, Turismo y Agropecuario.

¹⁹ Sector Agropecuario, Sector Comercio y Servicios, Sector Industria Alimentaria, Sector Industria Gráfica, Sector Textil y Confección Industrial de Ropa, Sector Mecánica de Vehículos, Sector Metal Mecánica, Sector Náutico Pesquero, Sector Procesos Artesanales, Sector Eléctrico, Sector Tecnología de Materiales, y Sector de Turismo.

Cuadro 2
INA. Matrícula por Sector y sexo. 2010
Porcentajes

Sector	Hombres	Mujeres
Textil y Confec. Indus. de Ropa	9.3	90.7
Procesos Artesanales	16.0	84.0
Industria Alimentaria	35.7	64.3
Comercio y Servicios	41.7	58.3
Turismo	49.3	50.7
Agropecuario	55.4	44.6
Industria Gráfica	63.9	36.1
Tecnología de Materiales	69.9	30.1
Náutico Pesquero	87.3	12.7
Eléctrico	92.7	7.3
Metal Mecánica	95.6	4.4
Mecánica de Vehículos	96.5	3.5

Fuente: Elaboración propia a partir de INA en Cifras 2010

De los restantes 9 Sectores, 3 tienen una presencia dominante femenina y 6 masculina. Por otra parte, en 6 de los Sectores, la mitad del total, la presencia de alguno de los sexos no alcanza a ser el 20% del total, y en 4 de ellos esta cifra es menor al 10%. Significa que estos últimos son espacios altamente segregados pues hay al menos 9 personas de un grupo por cada una del otro.

Al analizar los Subsectores se encuentra una situación similar. Solo 10 del total de 37 existentes en 2010 tienen una presencia equilibrada entre sexos. De los restantes, 7 tienen más del 60% de participación femenina y 20 más del 60% de participación masculina. En particular, en 16 Subsectores hay menos de un 20% de mujeres y en 2 menos del 20% de hombres.

En los Subsectores que tienen una presencia mínimamente equilibrada entre sexos se encuentran algo más de la mitad tanto de mujeres (57,5%) como de hombres (56,5%). En el caso de los hombres el resto se distribuye en forma similar entre los Subsectores de fuertes presencia masculina (22,4%) y los de fuerte presencia femenina (21,1%). Para las mujeres la situación es diferente; casi todas las restantes se encuentran en Subsectores en los que la presencia de hombres es escasa (40,1%) y solo una pequeña minoría (2,4%) cursa en Subsectores de dominancia masculina. En definitiva, más de la mitad de los Subsectores, 20 de 37, son espacios de muy difícil acceso para las mujeres, situación no tan extrema para los hombres ya que en su caso se presenta en solo 7 Subsectores.

También se observan brechas en lo que respecta a la modalidad de estudio que acceden mujeres y hombres. La institución divide su oferta formativa en varias modalidades, y a efectos del estudiantado las de principal interés

son los Programas de Formación y los Programas de Capacitación ya que reúnen cerca del 90% de la matrícula. Los procesos más completos, aquellos que permiten acceder a titulación de profesional calificado, técnico o técnico especializado, son los Programas de Formación. Los Programas de Capacitación, por su parte, se consideran complementarios a una formación que ya las personas tienen, implican procesos más cortos y se reciben certificados por cada módulo completado, no una titulación. Al analizar la matrícula considerando estas dos modalidades se observa que en 2010 la correspondiente a Programas de Capacitación fue mayor tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Sin embargo, 40,7% de los hombres se matricularon en la modalidad de programas de Formación frente a tan solo 33,1% de las mujeres. Esta diferencia es significativa y afecta negativamente las posibilidades de inserción laboral femenina.

Por otro lado, el análisis de la población matriculada en cada Centro Ejecutor y Unidad Regional muestra algunas similitudes con lo encontrado en el caso de los Subsectores. Algo más de la mitad de estos centros (32 de 55) cuentan con una presencia de mujeres y de hombres entre el 40% y el 60%, y en ellos estudian 3 de cada 4 mujeres y casi 4 de cada 5 hombres. En un tercio de los de centros (22) la población femenina supera al 60%. En estos estudian el 22,4% de las mujeres y el 12,8% de los hombres. Finalmente hay un 10% de centros (6), en los que los hombres sobrepasan el 60% del total. Estudian en ellos el 1,7% de las mujeres y el 8,8% de los hombres. También en este caso la distribución de los hombres es más equilibrada que de las mujeres entre los diferentes tipos de Centros, estando ellas más concentradas en aquellos donde son mayoría.

Los Centros que cuentan con menos de un 40% de mujeres son tres Centros Especializados (Electrónica, Autotrónica y Tec-

nología de Materiales), dos Centros de Desarrollo Tecnológico (Metalmeccánica y Telemática y Microelectrónica) y el Centro Nacional Polivalente Francisco J. Orlich. Entre los que tienen más del 60% de estudiantado femenino se encuentran tres Centros Especializados (Industria Textil, Procesos Artesanales y Agricultura Bajo Riego) y 12 de los 19 Centros de Formación.

Estos datos muestran la existencia de una tendencia a la segregación de los espacios físicos. Esta situación es acorde con la segmentación de la matrícula por sexo, dada la existencia de Centros Especializados vinculados a algunos Núcleos. Influye así mismo el hecho de que en los Centros de Formación, ubicados en distintas comunidades, no es tan frecuente la oferta de Programas de Formación sino la de Módulos sueltos, donde las mujeres se matriculan más. Es decir, las diferentes asimetrías en la matrícula (por Sector y Subsector, así como por modalidad de formación), se terminan

plasmando en la desigual presencia de mujeres y hombres en los espacios físicos del INA.

Las expectativas de mujeres y hombres una vez concluida su formación en el INA son muy diferentes. Según la encuesta realizada a estudiantes en activo a inicios del 2012, entre los hombres es más frecuente que piensen en conseguir trabajo que en instalar su propia empresa, al contrario de lo que ocurre con las mujeres. El negocio propio es la tercera opción para los hombres y la primera para las mujeres. Esta situación se presenta más frecuentemente entre aquellas estudiando en áreas tradicionales; el 49,5% espera tener su propia empresa y solo el 14,9% espera conseguir trabajo. También en los grupos focales se ha recogido información que apunta en esta dirección.

Esta situación se relaciona por una parte con las responsabilidades de cuidado que las mujeres asumen en sus familias, que no las permite emplearse en horarios fijos fuera del hogar. En el

año 2010, se encontraban inactivas laboralmente por esta razón 572.973 mujeres frente a 38.713 hombres, lo que representa una relación de 15 a 1. Por otra, reproduce y a la vez refuerza otro tipo de discriminación en el mercado laboral ya mencionado, el mayor desempleo femenino, que llega a desalentar a las mujeres en la búsqueda de trabajo. En el año 2010 más mujeres que hombres (15.746 y 12.928 respectivamente) no buscaron trabajo porque se cansaron de buscar, no les dan trabajo por edad, sexo, raza o discapacidad, no hay trabajo en la zona, o saben que en esta época del año no hay trabajo²⁰.

²⁰ *Elaboración propia a partir de INEC consulta en línea.*

Fuertes asimetrías de género entre el personal y entre docentes

La participación global de trabajadoras y trabajadores en el INA es equilibrada. A inicios de 2012 laboraban en la institución 2.889 personas, de las cuales 1.526 son hombres y 1.363 son mujeres, representando el 53% y el 47% respectivamente.

Destaca también el equilibrio de género en las jefaturas. En la estructura institucional, la representación de mujeres y hombres en cargos de dirección es muy cercana a la paridad. De las 178 jefaturas existentes 93 las ejercen hombres y 85 mujeres, lo que representa el 52,2% y el 47,8% respectivamente.

Sin embargo, al igual que ocurre en relación a la matrícula, cuando se profundiza en el análisis más allá de las cifras globales comienzan a surgir las desigualdades. Así, a inicios de 2012 tan solo en 11 de las 40 clases de puestos (27,5% del total) la

presencia de cada uno de los sexos se encuentra entre el 40% y el 60%. En 18 clases de puestos (45% del total) no se llega al 40% de mujeres y en los restantes 11 (27,5% del total) son los hombres los que se encuentran en proporción menor al 40%.

A pesar de que solo 11 clases de puestos tienen una presencia mínimamente equilibrada de género, en ellos se encuentran la gran mayoría de las mujeres, el 70,1%, y más de la mitad de los hombres, el 58,1%. Esta es una relativa buena noticia, que sin embargo se ve opacada por lo que las demás cifras expresan.

El resto de los hombres se encuentra fuertemente concentrado en puestos de predominancia masculina (37,5%) y solo 4,3% de ellos incursiona en puestos de predominancia femenina. En el caso de las mujeres su presencia está más repartida. Las restantes 29,9% se distribuyen en forma muy similar entre los puestos donde ellas predominan

y aquellos en que hay preponderancia masculina (17,5% y 12,4% respectivamente).

Los desequilibrios se acentúan además cuando se analiza solo la participación en la docencia.

En este caso solo 3 Sectores (Industria Gráfica, Comercio y Ser-

vicios e Industria Alimentaria) son mínimamente equilibrados, ya que tienen entre 40% y 60% de docentes de cualquiera de los sexos. En 2 Sectores (Procesos Artesanales y Textil) hay una presencia masculina inferior a 40% y en los 7 restantes la participación femenina es menor a 40%.

Cuadro 3
INA. Docentes por Sector y sexo. 2012
Porcentajes

Sector	Hombres	Mujeres
Mecánica de vehículos	98,0	2,0
Metal Mecánica	93,9	6,1
Náutico Pesquero	93,5	6,5
Eléctrico	92,2	7,8
Tecnología de Materiales	83,3	16,7
Agropecuario	80,6	19,4
Turismo	65,6	34,4
Industria Gráfica	58,3	41,7
Comercio y servicios	48,7	51,3
Industria Alimentaria	41,9	58,1
Procesos Artesanales	30,3	69,7
Textil	24,6	75,4

Nota: Incluye únicamente a Formadores para el trabajo que ejercen docencia y, se excluyen cargos de jefatura

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Oficina de Recursos Humanos

Hay por otra parte 7 Sectores que no cuentan ni con 25% de alguno de los dos sexos, lo que denota una elevada concentración ya sea femenina, en Textil, o masculina, en Mecánica de Vehículos, Metal Mecánica, Náutico Pesquero, Eléctrico, Tecnología de Materiales y Agropecuario.

Llama la atención que entre docentes las asimetrías son más extensas e intensas que las encontradas en la matrícula, lo que denota mayor dinamismo y tendencia a los cambios entre el estudiantado que en el personal de la institución.

Brechas de género en los Sectores

Como parte del establecimiento de una línea basal, a partir de la cual medir la evolución del estado de la igualdad entre mujeres y hombres en el INA, se ha elaborado un sistema de Subíndices e Índices por Sector que permiten dimensionar las brechas de género en cada uno de ellos y establecer comparaciones. Se trata

de tres Subíndices relativos a la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre estudiantes, docentes y en las jefaturas.²¹

Al iniciar el año 2012 solo hay tres Sectores que alcanzan un valor del Índice de Sector superior al mínimo aceptable de 0,8. Se trata de Industria Alimentaria, Turismo y Comercio y Servicios con valores respectivos de 0,894, 0,870 y 0,826. Sin embargo, ningún Sector, ni siquiera estos tres mencionados, obtiene el mínimo de 0,8 en los tres Subíndices.

²¹ Cada Subíndice toma valores entre 0 y 1. Cuando hay paridad mide 1 y cuando no hay hombres o no hay mujeres toma el valor 0. A lo largo de este rango, cuanto mayor es el valor del Subíndice más cerca se encuentra de la paridad. Así una presencia de uno de los dos sexos de 40% y el otro de 60% da como resultado un valor para el Subíndice de 0,8, y si hay 25% de uno de ellos y 75% del otro el Subíndice resulta ser 0,5. El Índice de Sector también toma valores entre 0 y 1 y se interpreta en forma similar, siendo un valor 0,8 el mínimo aceptable.

Cuadro 4
INA. Subíndices e Indice de presencia
equilibrada de género
por Sector Productivo. Primer trimestre 2012

	Subíndice estudiantes	Subíndice docentes	Subíndice jefaturas	Indice del Sector
Turismo	0,993	0,688	1,000	0,894
Industria Alimentaria	0,774	0,837	1,000	0,870
Comercio y Servicios	0,838	0,974	0,667	0,826
Industria Gráfica	0,609	0,833	0,667	0,703
Agropecuario	0,918	0,388	0,667	0,658
Procesos Artesanales	0,287	0,605	0,500	0,464
Textil y Confección industrial de Ropa	0,181	0,493	0,667	0,447
Metal Mecánica	0,071	0,122	0,667	0,287
Mecánica de Vehículos	0,051	0,041	0,667	0,253
Tecnología de Materiales	0,329	0,333	0,000	0,221
Eléctrico	0,123	0,156	0,000	0,093
Náutico Pesquero	0,144	0,130	0,000	0,091

Nota: color gris indica valores superiores a 0,8; color azul indica valores inferiores a 0,5; sin color denota valores mayores a 0,5 e inferiores a 0,8.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Unidad de Planificación y Evaluación.

Otros dos Sectores tienen un solo Subíndice superior a 0,8 pero el Índice compuesto no alcanza este valor mínimo. Los siete restantes no llegan a tener un valor de 0,5 en el Índice de Sector²², lo que es una situación muy preocupante.

Es necesario mencionar que no todos los Sectores tienen el mismo peso institucional, y que en particular Comercio y Servicios concentra el 54% de la matrícula y el 40,2% de las y los docentes. En este Sector se incluyen los Subsectores Idiomas (13,7% de la matrícula) e Informática y Comunicación (26,2%). Se trata de uno de los Sectores más equilibrados, con 41,7% de estudiantes hombres y 58,3% mujeres, 48,7% docentes hombres y 51,3% mujeres, y 3 jefaturas ejercidas 2 por mujeres y 1 por un hombre. Este Sector representa un factor importan-

te de igualdad de género en el total de la institución; cuando algunos de los análisis se realizan excluyendo este Sector los desequilibrios y las brechas institucionales se amplían.

Esta visión rápida y sintética de aspectos centrales relativos a la igualdad de género en el INA muestra que la mayoría de Sectores (9) tienen grandes deficiencias en esta materia y que en algunos (3) la situación es crítica pues son fuertemente excluyentes ya sea de hombres o de mujeres en los tres niveles, estudiantado, docentes y jefaturas. Las exclusiones son de mayor magnitud cuando afectan a las mujeres ya que involucran a más Sectores, 6 frente a 3, y las brechas son más amplias.

Prevalencia de hostigamiento sexual, acoso sexista y violencia homofóbica dificulta la permanencia de mujeres y hombres en áreas no tradicionales y promueve la deserción femenina en grupos de alto índice de masculinidad

²² Procesos Artesanales (0,464), Textil y Confección Industrial de Ropa (0,447), Metal Mecánica (0,287) y Mecánica de Vehículos (0,253), Tecnología de Materiales (0,221), Eléctrico (0,093) y Náutico Pesquero (0,091).

Las mujeres que estudian en el INA en general se mantienen más en los procesos formativos que los hombres. En 2010, las tasas de deserción²³ para el total de la institución fueron de 17,1% en Programas de Capacitación y Formación Profesional y de 6,9% en los servicios de Módulos Certificables. Para las mujeres sin embargo, ambas tasas fueron inferiores, 7,0% y 6,7% respectivamente. Es de destacar la escasa diferencia que hay entre las tasas femeninas de deserción entre ambas modalidades, aun cuando los Programas de Formación requieren un nivel mayor de dedicación, lo que indica el grado de compromiso que ellas tienen una vez que ingresan en los Programas.

Por otro lado, además de mantenerse en general más en el proceso, las mujeres tienen mejores resultados, algo que también ocurre en otros espacios educativos del país. Para el año 2010 las mujeres aprobaron el 89,6% de los Módulos matriculados y los hombres el 88,8%.

El índice de masculinidad de los Subsectores no incide en las tasas de deserción de mujeres ni de hombres²⁴. Sin embargo, cuando se realiza este análisis a nivel de grupos de Programas de Formación considerados tradicionalmente masculinos la situación cambia. Un estudio realizado recientemente en grupos que tienen 25% o menos de presencia femenina (Arce et al. 2011) evidencia que en ellos la deserción de las mujeres es notablemente superior. Para el período 2008-2010 la deserción femenina casi duplicó la masculina, 40,3% frente a 22,3%, y en promedio anual casi duplicó la general de las mujeres en Programas de Formación.

23 Se emplea el término deserción en este estudio porque es el utilizado por el INA, aunque en medios educativos es cuestionado el concepto por adjudicarle a las personas que estudian la responsabilidad de no concluir los procesos formativos, cuando frecuentemente esta decisión se debe a situaciones que dificultan o impiden la permanencia.

24 Un análisis estadístico de mostró que no existe correlación entre ambas variables para ninguno de los sexos.

Según cifras de una encuesta realizada para ese mismo estudio, el 35,7%, mencionaron el ambiente hostil que encontraron como causante de su deserción.

Concretamente, 1 de cada 5 mujeres entrevistadas indicaron haber tenido problemas con el personal docente. Además, 13 informaron que sentían que ya fueran profesores (3), estudiantes (6) o ambos (4), preferían que no hubiera mujeres en el grupo (Arce et al. 2011, 49).

En resumen, la segmentación por sexo de la matrícula en el INA no afecta en general a la deserción, salvo en situaciones extremas. Esto no significa que para las mujeres que estudian en áreas no tradicionales no tenga repercusiones la escogencia. Ellas señalan que con frecuencia se duda de su capacidad para realizar las tareas requeridas. Asimismo se sienten cuestionadas a nivel personal por haber optado por una especialidad no tradicional para ellas; son juzgadas en base a estereotipos, a partir de su forma de vestir o de actuar. Según estos estereotipos

las chicas bonitas no serán capaces de realizar el trabajo, y las otras son consideradas lesbianas.

Otro factor interno vinculado a las relaciones entre géneros, y que afecta las condiciones en que las mujeres deben formarse en el INA, es la persistencia de dinámicas de hostigamiento sexual, especialmente de parte de estudiantes, que viven cuando las mujeres se adentran en espacios físicos de alto índice de masculinidad. En particular, una alta concentración de estudiantes hombres favorece en ellos la naturalización de esta forma de violencia, lo que representa una apropiación material y simbólica de los espacios que tiene efectos de discriminación y exclusión de las mujeres en particular de las jóvenes.

Llama la atención que incluso los hombres que estudian en estos grupos de alta presencia masculina reconocen el hostigamiento que ejercen sobre sus compañeras jóvenes. Así, señalan que estas situaciones suceden preferentemente cuando ellos

están en grupo, y solo con las estudiantes ya que saben que un trato incorrecto a las trabajadoras podría reportarles algún tipo de sanción. Asimismo, señalan que es poco probable que una estudiante logre enfrentar con éxito el hostigamiento, ya que en caso de tratar de frenarlos aumentarían el interés de otros estudiantes hombres por hacer lo mismo.

Esto confirma por un lado, que los espacios altamente segregados favorecen ambientes hostiles contra las mujeres jóvenes. Por otro, que una normativa adecuada podría evitar este tipo de situaciones.

Los hombres estudiando en áreas tradicionalmente femeninas relatan situaciones similares de acoso sexista por salirse del estereotipo y, particularmente, de violencia homolesbotransfóbica. Se asume que todos tienen que ser gays y esto es suficiente razón para que los ataquen otros hombres estudiando en otras áreas en el mismo centro. Sin

embargo, en el caso de los hombres cuando confrontan a los agresores y les exigen respeto sí logran ser respetados.

En estas áreas de predominancia femenina las mujeres estudiantes tienen en general una actitud hacia sus compañeros que ellos califican de chino, por ser los únicos hombres en el grupo. Algunas no dejan de manifestar su disconformidad con las personas gays y trans pero en general no lo expresan en forma agresiva ni intimidatoria. Los hombres que han vivido estas situaciones señalan las creencias religiosas como una causa posible de estas reacciones en las mujeres.

También en este caso se confirma que los impactos de la discriminación no son simétricos. Por un lado, los hombres de áreas no tradicionales para ellos no son acosados por sus compañeras sino por otros hombres, no tienen que vivir esta forma de violencia en forma permanente dentro del aula. Asimismo, ellos sí logran frenar el acoso con éxito.

Una oferta formativa rígida para un modelo estudiante que no corresponde con las mujeres reales

La escasa presencia de mujeres en el conjunto de áreas no tradicionales, como ya se mostró, no se debe en general a que ellas abandonen los estudios a pesar de las situaciones de hostigamiento sexual y acoso sexista que viven. Las barreras más importantes se encuentran antes, en la captación de estudiantes.

Aunque los factores culturales representan obstáculos para que las mujeres se sientan atraídas por estas opciones, éstos no son insalvables, como lo demuestran las mujeres de todas las edades que optan por formarse en áreas consideradas masculinas.

En lo que compete al INA, una de las razones que favorecen la segmentación por sexo de la matrícula radica en la forma rígida en que se estructura la oferta formativa, en particular en lo que respecta a los Progra-

mas de Formación, lo que produce una especie de dualidad en las oportunidades.

Los Programas de Formación que permiten acceder a titulación de profesional calificado, técnico o técnico especializado, exigen una disponibilidad horaria completa. Es decir, en el caso de optar por esta modalidad resulta muy difícil conjugar la formación en el INA con otras actividades. Así, el modelo de estudiante idóneo, el que encaja en esta lógica, es el de una persona que tiene disponibilidad total. Las personas que se forman en el INA son en general de sectores que requieren trabajar en forma temprana, de manera que para garantizar su dedicación total, el INA les ofrece ayudas económicas que llegan a cubrir su manutención, alojamiento y desplazamientos. Sin embargo, aun con estas ayudas la dedicación total a la formación durante todo el tiempo que dure el Programa es una condición imposible de cumplir para gran parte de las mujeres, en particular para aquellas que asumen responsabilidades familiares. En este caso no se tra-

ta únicamente de la manutención o de otros gastos; la atención que ellas brindan a sus familias limita su disponibilidad de tiempo, de manera que los apoyos que se brindan desde el INA para garantizar la dedicación del estudiantado son adecuados en general para los hombres pero no son suficientes para las mujeres, máxime que no incluyen el pago del cuidado de dependientes.

La encuesta realizada al estudiantado apunta en esta dirección, ya que revela que la mayoría de las mujeres logran estudiar debido a arreglos familiares mediante los que transfieren las responsabilidades de cuidado a otras mujeres de su familia, principalmente sus madres. El 29% de las mujeres cuentan con el apoyo de su madre y el 28,3% con el apoyo de otra mujer de la familia. En el caso de los hombres sin embargo, en el 58,8% de los casos son sus compañeras quienes se hacen cargo del cuidado de hijas e hijos por lo cual no tienen que preocuparse de resolver esta situación para acceder al estudio.

En consecuencia, no es de extrañar que las mujeres opten menos por los Programas de Formación, y lo hagan más por las otras opciones en que pueden ir estudiando Módulos Certificables y ocasionalmente completar alguna especialidad. Además, las ofertas más cercanas a sus hogares y su vida cotidiana son las de los Centros de Formación, donde no se suelen impartir más que Módulos, mientras que para los Programas de Formación hay que acudir a otros Centros, entre ellos los Centros Especializados.

De esta manera, el estudiante ideal, con apoyo de ayudas económicas si es del caso, puede optar a la formación de calidad y completa, y obtener una titulación que le permite su empleabilidad. Quienes no encajan en esta condición de estudiante con disponibilidad total solo pueden optar por una formación de calidad pero incompleta, con efectos negativos para su inserción laboral.

Esta es una situación vivida muy frecuentemente por las mujeres por las causas señaladas. Pero por otras razones, también la viven hombres que se forman en áreas tradicionalmente femeninas, ya que en algunas de estas, aunque se ofrezcan Módulos en los Centros de Formación no se ofrecen Programas de Formación. Esta situación llama la atención porque en este caso no hay limitaciones mayores de equipo como sí ocurre con las especialidades más técnicas.

Ante la dificultad para cumplir con el nivel de dedicación y exigencias, el INA no ofrece en general alternativas. Se menciona algún caso excepcional en que un grupo organizado solicitó otras condiciones de dedicación, ritmos y horarios y el INA acogió la demanda. Se conoce también que la institución está haciendo esfuerzos para ofrecer algunos módulos en sábados. Se trata de cambios que van en un sentido de hacer más accesible la oferta formativa pero que aun están lejos de convertirse en prácticas institucionalizadas. Tampoco se

ofrecen en general facilidades para recuperar clases o prácticas perdidas, ni para suspender temporalmente y sin consecuencias negativas la formación frente a situaciones como un embarazo.²⁵

Esta rigidez de la oferta formativa es uno de los obstáculos más mencionados para que las mujeres puedan incorporarse en el INA, en particular en los Programas de Formación vinculados a áreas no tradicionales para ellas.

Esta limitación de los Programas de Formación crea, en la práctica un INA dual, de dos niveles y categorías, lo que tanto estudiantes como personal del INA, así como personas de comunidades, mencionan como la existencia de dos INAs. En ambos la formación es de calidad, pero la que es completa, relacionada con las áreas más técnicas, de mayor dinamismo

²⁵ Aunque en caso de embarazo el INA sí ofrece facilidades para suspender u retomar la formación, no todas las personas, trabajadoras o estudiantes del INA, conocen estas disposiciones y en la práctica prevalece el criterio de que en caso de embarazo es mejor que la mujer no se matricule y lo haga posterior al parto.

en la economía y mayores posibilidades de inserción laboral exige ese estudiante ideal al que la mayoría de las mujeres reales no responden. Esta es, sin duda, una de las razones de mayor peso, dentro de las que dependen del INA, de la segmentación por sexo de la matrícula, tanto en lo que respecta a los Sectores y Subsectores, como en lo relativo a las modalidades de formación.

Principales retos

Los hallazgos del diagnóstico realizado apuntan de manera contundente algunos de los principales retos que debe abordar el INA, para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Destaca en primer lugar la necesidad de trabajar para eliminar la segregación de estudiantes en las diferentes áreas y modalidades formativas. Como se ha señalado, los impactos de esta segmentación no son simétricos, por lo que generan discriminación en contra de las mujeres, precarizan

su trabajo y limitan acceso a recursos económicos. Enfrentar esta discriminación desde el INA sin duda puede ofrecer a las mujeres la oportunidad de una mayor y mejor inserción laboral.

Pero además el cambio interno en la institución puede contribuir de manera significativa a romper las dinámicas de segregación en el propio mercado laboral propiciando la contratación equilibrada por sexo, mediante los servicios de intermediación laboral y la consolidación de alianzas con el sector empresarial en este sentido.

Una participación mejor de las mujeres en el trabajo productivo, como ya se ha señalado, además contribuirá al desarrollo y a reducir los índices de pobreza del país.

Reducir esta segregación entre estudiantes implica trabajar en varios sentidos. En primer lugar se requiere flexibilizar la oferta formativa de manera que responda a la diversidad de necesidades de quienes aspiran a formarse en la institución.

Por otro lado, es necesario promover activamente la participación de mujeres y hombres en áreas no tradicionales tanto mediante campañas para dar a conocer la oferta formativa, los procesos de orientación vocacional y el desarrollo de acciones que promuevan un interés temprano de las mujeres por las áreas técnicas y tecnológicas.

Asimismo, resulta urgente garantizar espacios de estudio libres de hostigamiento sexual, acoso sexista y violencia homofóbica y transfóbica.

Por otro lado, lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres entre el personal de la institución, particularmente entre docentes, es también un reto importante. Avanzar en este sentido sin embargo requerirá un proceso más largo, ya que la movilidad en este aspecto es mucho menor.

En cualquier caso, se pueden diseñar e implementar medidas que aspiren a lograr este equilibrio a medio o largo plazo

Los ejes estratégicos y las acciones incluidos en la Política de Igualdad de Género del INA y su Plan de Acción tratan de dar respuesta a los aspectos señalados.

Política de Igualdad de Género del INA

Carácter de la Política de Igualdad de Género del INA

La Política de Igualdad de Género del INA ha sido construida a partir de los obstáculos identificados en el diagnóstico y en concordancia con el Plan Estratégico Institucional (PEI) aprobado en 2012. En este sentido se han identificado ejes estratégicos de la política y líneas de acción en cada eje que se inscriben en al menos un objetivo planteado en el PEI.

Esta política es de carácter estratégico en varios sentidos. No apunta a todos los rezagos que la institución tiene en materia de igualdad de género, sino que prioriza algunos aspectos sobre los cuales actuar. Se trata de

aquellos que pueden producir cambios significativos en materia de igualdad de género, que a la vez sean alcanzables en el corto y mediano plazo a partir de las condiciones y potencialidades que el INA tiene en la actualidad.

Por otra parte, su desarrollo es progresivo. La Política de Igualdad de Género del INA se formula para un periodo de 10 años, de 2013 a 2022, con dos planes de acción quinquenales, el segundo sustentándose en los logros y aprendizajes del primero. Tanto la política como los planes de acción apuntan a producir cambios favorables en el INA que queden inscritos en su quehacer cotidiano y su cultura interna, no solo, o no necesariamente, en su normativa.

Es importante señalar que esta política no parte de cero, sino por el contrario, de una larga trayectoria de iniciativas ya implementadas en la institución para promover la igualdad de género en su seno.

Por lo tanto, recoge y trata de dar continuidad y de fortalecer acciones que en la actualidad se ejecutan en el INA.

La Política de Igualdad de Género del INA nace de un proceso de más de un año en el que la institución en todos sus niveles se ha involucrado. Se constituyó una Comisión de la Política de Igualdad y Equidad conformada por la Subgerencia Técnica, la Gestión Regional, la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, la Gestión Rectora del Sistema Nacional de Formación, la Gestión Tecnológica de la Información y Comunicación, la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, la Unidad de Planificación y Evaluación, la Gerencia General y la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género que ha acompañado el proceso desde el inicio. Todas las jefaturas de Núcleo han sido entrevistadas al igual que otras personas encargadas de los procesos administrativos. El conjunto del personal ha tenido oportunidad de aportar desde una encuesta en línea. La población estudiantil, ya fueran

personas estudiando actualmente en la institución, egresadas o personas que no concluyeron su formación, han expresado sus opiniones mediante una encuesta y de 9 grupos focales.

Desde las comunidades diversas entrevistas y dos grupos focales permitieron el acercamiento a las percepciones y expectativas de representantes locales, madres y padres de familia, autoridades y

personas dedicadas a la docencia. También las empresas han emitido sus criterios en entrevistas realizadas a representantes de diversas cámaras.

Se trata por tanto de una Política de Igualdad de Género resultado de una amplia consulta y de la participación de todos los sectores que se convertirán en protagonistas responsables de ejecutarla o en importantes alianzas.

PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO 2013-2017

Eje estratégico 1: Promoción y acceso de mujeres y hombres a áreas no tradicionales

Líneas de trabajo:

1. Campañas públicas para contrarrestar las representaciones sociales tradicionales que sustentan la división sexual del trabajo dentro y fuera de los hogares y para promover el ingreso de mujeres y hombres en áreas no tradicionales.

empleos de calidad, otras mujeres ya trabajan en esos sectores, empresas que las contratan, etc.

Acciones:

- Desarrollo de campaña pública continua para contrarrestar las representaciones sociales tradicionales que sustentan la división sexual del trabajo dentro y fuera de los hogares y para promover el ingreso de mujeres en especialidades técnicas de mayor dinamismo, vinculándolo a impactos concretos:

- Fortalecimiento de campaña en medios de comunicación con otras iniciativas que se ejecuten en poblaciones y comunidades específicas.
- Participación en Ferias Vocacionales y Ferias Demostrativas con estrategias adecuadas para promover el interés de hombres y mujeres en áreas no tradicionales.

2. Flexibilización de la administración de la oferta formativa en materia de dedicación, horarios y continuidad²⁶.

Acciones:

- Elaboración de una propuesta para la implementación de medidas especiales de carácter temporal, en la administración de oferta formativa, en Programas de áreas no tradicionales para mujeres.

3. Fomento del interés temprano y la matrícula de las mujeres en áreas técnicas y de los hombres en áreas de cuidado.

Acciones:

- Experiencias demostrativas en colegios públicos de fomento de interés de mujeres

en áreas técnicas y desarrollo de habilidades vinculadas a las actividades técnicas (matemáticas, armar y desarmar, manejar máquinas). Fortalecimiento de los enfoques inclusivos²⁷ en las actividades de promoción y orientación del INA para estimular la matrícula de mujeres y hombres en áreas no tradicionales.

Acciones:

- Diseño de una propuesta de orientación basada en enfoques inclusivos, con materiales de apoyo e instrumentos de seguimiento.
- Desarrollo de un proceso de interaprendizaje con personal encargado de orientación para incorporar la propuesta.

²⁶ Flexibilización de la oferta formativa en materia de dedicación, horarios y continuidad: se ofrece la posibilidad de participar en Programas de Formación sin que se requiera dedicación de tiempo completo, con diversidad de horarios, así como la posibilidad de interrumpir el Programa y retomarlo posteriormente.

²⁷ Enfoques inclusivos: enfoques que deconstruyen aquellas visiones tradicionales estereotipadas que en el ámbito público y en el privado asignan roles particulares y estereotipados a las personas que su pertenencia a ciertos grupos sociales definidos por el sexo, la edad, la etnia, la condición física o de salud, la orientación sexual, la identidad de género, la procedencia geográfica, el origen nacional, la condición migratoria, entre otros.

Eje estratégico 2: Permanencia y egreso de estudiantes mujeres y hombres en el INA en condiciones de igualdad

Líneas de trabajo

- Ayudas económicas y servicios para cubrir necesidades de estudiantes reconociendo especificidades de género.

Acciones:

- Elaboración de una propuesta de otorgamiento de ayudas económicas a mujeres estudiantes, para el cuidado de personas dependientes y transporte seguro en zonas de riesgo, al amparo del Reglamento de Ayudas Económicas a Personas Participantes en Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA, maximizando los recursos institucionales e interinstitucionales.
- Elaboración y comunicación de una directriz que establezca el otorgamiento de ayuda

económica en el rubro de transporte para garantizar seguridad en zonas de riesgo.

2. Investigación, diseño curricular, práctica docente, e infraestructura libre de discriminación de género.

Acciones:

- Institucionalización de los Criterios de verificación para la incorporación del enfoque de género en el Desarrollo Curricular del INA²⁸ (publicar, divulgar, acatar directrices, capacitar, acompañamiento).
- Realización de diagnósticos participativos sobre seguridad y discriminación en la infraestructura, con el estudiantado y personas trabajadoras del INA.

²⁸ Elaborados por la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género.

3. Acompañamiento a mujeres y hombres estudiando en áreas no tradicionales y en espacios físicos segregados por sexo.

Acciones:

Creación de espacios de apoyo mutuo entre estudiantes mujeres y hombres en áreas no tradicionales.

1. Cero tolerancia al hostigamiento sexual, el acoso sexista²⁹ y la agresión homolesbotransfóbica.

Acciones:

- Revisión de los Reglamentos internos para introducir la prohibición del acoso sexista contra cualquier persona.

- Elaboración y aprobación de Declaratoria Pública del INA como institución libre de homolesbotransfobia.

- Desarrollo de una campaña interna para informar, sensibilizar y prevenir el hostigamiento sexual, el acoso sexista y la homolesbotransfobia, incluyendo sanciones y acciones correctivas posibles.

- Establecimiento de espacios de información, capacitación, asesoría y apoyo para estudiantes y personal sobre: hostigamiento sexual, acoso sexista acoso homolesbotransfóbico.

²⁹ *Acoso sexista: forma de violencia ejercida contra personas o contra colectivos que impone o trata de imponer los estereotipos de género como norma de expresión, comportamiento y relación de las personas, por medio de, entre otras, ofensas verbales, descalificaciones, cuestionamientos, difamaciones, imposición abusiva de condiciones, exigencia arbitraria de conductas, agresiones físicas, violencia patrimonial o ataques sexuales. El acoso sexista se dirige usualmente contra mujeres y población sexualmente diversa.*

Eje estratégico 3: Presencia equilibrada por sexo entre las personas trabajadoras del INA

Líneas de trabajo

1. Contratación preferencial30 de docentes en áreas no tradicionales para su sexo y preferencial de personas egresadas del INA. Contratación preferencial de personas del sexo subrepresentado en el tipo de puesto que ocupará.

Acciones:

- Elaboración y comunicación de una directriz interna para establecer la práctica de preferencialidad en los concursos de contratación de personal.

2. Divulgación entre personas egresadas, universidades, centros de formación técnica y centros de

trabajo de la demanda laboral de docentes en el INA en áreas no tradicionales para su sexo.

Acciones:

- Divulgación entre personas egresadas, universidades, centros de formación técnica y centros de trabajo de la demanda laboral de docentes en el INA en áreas no tradicionales para su sexo, resaltando las ventajas que ofrece trabajar en el INA.

3. Establecimiento de parámetros mínimos en materia de equidad en la gestión del recurso humano.

Acciones:

Desarrollo de las acciones necesarias para aspirar al Sistema de Gestión Laboral en Igualdad y Equidad de Género (SIGEG)

³⁰ Contratación preferencial: en igualdad de condiciones definidas objetivamente por el cartel que saca a concurso el puesto, se contrata preferentemente a una persona del sexo que es minoría en ese tipo de puesto.

Eje estratégico 4: Igualdad de condiciones entre mujeres y hombres frente a las oportunidades de empleo y desarrollo de iniciativas empresariales

Líneas de trabajo

1. Fortalecimiento de la oferta formativa bajo la modalidad de Formación en Programas Certificables accesibles a diferentes poblaciones de acuerdo a sus condiciones y situaciones particulares.

Acciones:

- Realización de una experiencia demostrativa en un Centro de Formación, para el desarrollo de un modelo de administración curricular que garantice la ejecución de programas completos, según las necesidades de la clientela.

2. Fortalecimiento personal de las mujeres en particular con relación a sus aspiraciones de empleo y exigibilidad de sus derechos laborales

Acciones:

- Desarrollo de una metodología de acompañamiento a mujeres estudiantes, que incluya el fortalecimiento personal y el apoyo de sus proyectos de inserción laboral.

3. Alianzas con sectores empresariales para promover la realización de la práctica supervisada y la contratación de mujeres y hombres en ocupaciones no tradicionales.

Acciones:

- Desarrollo de experiencias demostrativas que promuevan en el sector empresarial la contratación de mujeres y hombres en ocupaciones no tradicionales.

4. Apoyo a creación y consolidación de empresas y emprendimientos productivos de personas egresadas especialmente en áreas técnicas y tecnológicas.

Acciones:

Desarrollo de experiencias demostrativas para promover PYMES de mujeres en áreas técnica y tecnológicas en el marco del Convenio INA- INAMU.

Eje estratégico 5: Producción y divulgación de información e investigaciones idóneas para la toma de decisiones en materia de igualdad en el INA y el seguimiento de la Política de Igualdad de Género

Líneas de trabajo

1. Elaboración o actualización de estadísticas y estudios en todas las dimensiones del quehacer institucional, incorporan la igualdad de género.

Acciones:

- Registro y procesamiento de la información institucional desagregada por sexo.
- Realización de investigaciones específicas sobre aspectos relevantes para la igualdad de género en el INA.

2. Sistemas de indicadores sobre igualdad de género en el INA.

Acciones:

- Ajustada la línea base y medido anualmente el Sistema de Indicadores sobre el Estado de la Igualdad de Género en el INA (SIGINA) a partir de los indicadores recogidos en el Diagnóstico y los recomendados en él.
- Elaboración y medición de un Sistema de Indicadores de Seguimiento a la Política de Igualdad de Género del INA (SISPIGINA).

3. Transversalización del enfoque de género en las investigaciones que se realicen en la institución.

Acciones:

1. Capacitación del personal que realiza investigaciones, estudios y estadísticas, en la incorporación del enfoque de género.

Eje Estratégico 6: Seguimiento a la Política de Igualdad de Género del INA

Líneas de trabajo

1. Mecanismos de cumplimiento de la Política de Igualdad de Género del INA.

Acciones:

- Aprobación de la Política de Igualdad de Género del INA y su primer Plan de Acción en la Junta Directiva del INA.
- Elaboración y comunicación de una directriz para que en el año 2013 se incluya un objetivo de Calidad relacionado con el seguimiento al

Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad de Género.

- Incorporación del Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género, al sistema de calidad, procurando el aprovechamiento de la estructura institucional para su formalización.
- Elaboración y comunicación de una directriz solicitando a todas las unidades incorporar al Sistema de Gestión de Calidad, nuevos procedimientos, instrucciones y formularios o efectuar oportunidades de mejora a los

existentes, a partir del Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género.

- Elaboración y comunicación de una directriz, para que en el año 2013 la UPE y la APIEG propongan un indicador institucional para el cumplimiento de las acciones incluidas en la Política Institucional de Igualdad de Género y su Plan de Acción.
- Divulgación interna y externa y acompañamiento para la apropiación y puesta en ejecución de la Política por parte de la institución y posibles aliados.

2. Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas de la Política de Igualdad de Género del INA.

Acciones:

- Operación regular de la Comisión Institucional de la Política de Igualdad de Género del INA como ente de acompañamiento técnico y de seguimiento a la Política. Fortalecimiento de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género.
- Creación de Enlaces Regionales de la APIEG.
- Elaboración de informes de parte de las instancias internas con responsabilidades en la Política, dirigidos a la Comisión Institucional de la Política de Igualdad de Género.
- Elaboración y divulgación de informe anual sobre los avances de la Política de Igualdad de Género en el INA, por parte de la Presidencia Ejecutiva.

Bibliografía

CEPAL. (2010a). *¿Qué Estado para qué igualdad?*. Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL. (2010b). *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir*. Santiago de Chile: CEPAL.

Estado de la Nación. (2004). *Décimo Informe Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible*. San José: Proyecto Estado de la Nación.

Grau, A. y Lexartza, L. (2010). *Precariedad laboral en Centroamérica. Impactos para las mujeres*. San José: FES.

INAMU. (2011). *Primer Estado de los derechos de las mujeres en Costa Rica*. San José: INAMU.

INEC. (2012). *Encuesta nacional de hogares. Cifras básicas sobre fuerza de trabajo, pobreza e ingresos. Julio 2011*. San José: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Morales Aguilar, Natalia. (2011). *Tendencias recientes de la población joven en Costa Rica*. San José: Programa Estado de la Nación.

MTSS. (2010). *Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. San José: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OEA. (1995). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. San José: INAMU.

OIT. (2003). *Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

ONU (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

ONU. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. CEDAW. Recuperado de:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Quirós, Edda. (s.f.) *Algunas definiciones relacionadas con los derechos humanos en Salud*. San José: Dirección Servicios de Salud del Ministerio de Salud.

Segura Bonilla, Olman. (2012). *¿Hacia dónde avanza el INA?*. Mimeo.

ANEXO 1

Listado de personas entrevistadas

<i>Junta directiva</i>	
Presidente Ejecutivo	Olman Segura
Representante del MEP	Mario Mora
Representante MTSS	Juan Manuel Cordero
Representante sector sindical	Tyronne Esna
Representante sector empresarial	Jorge Muñoz
Representante sector Cooperativo	Olga Cole
<i>Gerencias</i>	
Gerenta General	Shirley Benavides
Subgerente Técnico	Roberto Mora Vanessa Salguero Soto
Subgerente Administrativo	José Antonio Li
<i>Jefaturas de núcleo</i>	
Núcleo Procesos Artesanales	María Auxiliadora Alfaro
Núcleo Metal Mecánica	Jorge Quirós
Núcleo Industria Gráfica	Marielos Fonseca
Núcleo Eléctrico	Luis Alejandro Arias
Núcleo Tecnología de Materiales	Gloria Acuña
Núcleo Mecánica de Vehículos	Rafael Murillo
Núcleo Textil	Jorge Navarro
Núcleo Industria Alimentaria	Cesar Durán
Núcleo Agropecuario	Efraín Muñoz
Núcleo Náutico pesquero	Marco Acosta
Núcleo Comercio y servicio	Luis Morice
Núcleo Turismo	Eduardo Araya

<i>Jefaturas del INA</i>	
Recursos Humanos	Carlos Chacón
Unidad de Planificación y Evaluación	Leda Flores
Unidad Didáctico – Pedagógica	Olga Hidalgo

<i>Otras entrevistas internas en el INA</i>	
SINTRAINA	Marlene Mora
Instructora electricidad	Rebeca Hernández
Promoción empresarial	Mario Villamizar
Intermediación de Empleo	Maria Elena Vargas
Instructora de enderezado y pintura / egresada de programa IMAS	Olga Carvajal
Encargada de Trabajo Social	Kathia Arguello
Encargada de Orientación	Anabelle Ugalde

<i>Personas clave en la formación profesional en Costa Rica</i>	
Programa de Equidad de Género del ITCR	Ana Rosa Ruiz
Colegio Don Bosco (Coordinador de Formación Técnica)	Juan Ernesto Padilla
Colegio Don Bosco (Coordinador de Relación con Empresas)	Alejandro Vega
Flory Meza	Ex Coordinadora de la Asesoría para la Formación Profesional de la Mujer del INA

<i>Empresa privada</i>	
CINDE	Vanessa Gibson
Cámara de Industrias de Costa Rica	Guillermo Velázquez
Hotel Herradura	Jessica Barrantes
INAMU	
Secretaría Técnica de la PIEG	Lorena Flores

Grupos Focales
Mujeres estudiantes que no concluyeron en áreas no tradicionales
Mujeres jóvenes estudiantes en áreas no tradicionales (Rural)
Mujeres jóvenes estudiantes en áreas no tradicionales (Urbano)
Mujeres egresadas en áreas no tradicionales
Mujeres adultas estudiantes
Hombres estudiantes en áreas tradicionales
Hombres estudiantes en áreas no tradicionales
Comunidad que no cuenta con Centro INA (San Felipe de Alajuelita)
Comunidad que cuenta con Centro INA (Guácimo)

Personas que conforman la Comisión Institucional de la Política de Igualdad de Género

Unidad	Nombre
Subgerencia Técnica	Roberto Mora Rodríguez (Preside) Vanessa Salguero Soto
Gestión Regional	Rolando Morales Aguilera Alicia Molina Mora
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos	Ileana Leandro Gómez Laura Vargas Jiménez
Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo	Norbert García Céspedes Edwin Adrián Torres Jiménez
Gestión Rectora del Sistema Nacional de Formación	Shirley Benavides Vindas
Gestión Tecnológica de la Información y Comunicación	Gustavo Ramírez de la Peña Gustavo Gutiérrez Abarca
Unidad de Planificación y Evaluación	Leda Flores Aguilar Carmen Elena Brenes Cerdas
Gerencia General	Shirley Benavides Vindas Kenneth Acuña Segura
Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género	Ana Gabriela González Solís Dunia Espinoza Esquivel Ileana Marín Montero

ANEXO 2

Reglamentos analizados

- Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento de Comités Consultivos de enlace del INA
- Reglamento de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento de acreditación de servicios de capacitación y formación profesional
- Reglamento de apoyo educativo en el Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento de ayudas económicas a personas participantes en servicios de capacitación y formación profesional del INA.
- Reglamento de hospedaje a participantes en acciones de capacitación y formación profesional del INA
- Reglamento de participantes en servicios de capacitación y formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento de evaluación de los aprendizajes en la formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento de contratación de servicios de capacitación y formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento para el nombramiento y remoción del personal

contratado en plazas por servicios especiales del Instituto Nacional de Aprendizaje

- Reglamento de proveedores del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento de adquisición del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento de uso de recursos informáticos del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento de organización y funcionamiento de la auditoría interna del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Reglamento para el uso de las embarcaciones del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Modificación del reglamento para el uso control y mantenimiento de vehículos del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Reglamento de uniformes del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento para el Pago de Zonaje al Personal Instituto Nacional de Aprendizaje.

NOTAS



Organización
Internacional
del Trabajo



Proyecto Regional de
Formación, Orientación
e Inserción Laboral
Centroamérica y
República Dominicana



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

aecid