



Organización
Internacional
del Trabajo



Diagnóstico

Igualdad de género

en los Institutos de Formación Profesional
de América Central y República Dominicana



Diagnóstico Igualdad de género

**en los Institutos de Formación Profesional
de América Central y República Dominicana**



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Diagnóstico: Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de América Central y República Dominicana.

Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.

978-92-2-328981-2 (print)
978-92-2-328982-9 (web pdf)

Formación profesional /Género/ Igualdad de género / Derechos de las mujeres/ Mercado de trabajo/Juventud/ Inserción profesional/Legislación del trabajo/América Central /Guatemala/El Salvador/ Honduras/ Nicaragua/ Costa Rica/ Panamá/República Dominicana.

06.06.1

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

NOTA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto de Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL), del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con el financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Coordinación y supervisión general:

María José Chamorro

Investigadoras: Ana Carcedo, Larraitz Lexartza Artza y María José Chaves Groh

Revisión Técnica: Carla Rojas y Xiomara Pessoa

Diseño y diagramación: Ileana Ondoy J.

Impreso en Costa Rica

Contenido

Presentación	5
Introducción	7
Siglas y abreviaturas	9
Capítulo 1.	
<i>Contexto de la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana</i>	11
Capítulo 2.	
<i>Mujeres y jóvenes en los mercados laborales de Centroamérica y República Dominicana</i>	25
Las mujeres son la mayoría de la población, no así de la población económicamente activa	25
La inserción laboral de las mujeres se realiza en condiciones de desventaja	29
Mercados laborales con fuertes segmentaciones por sexo	34
El mercado laboral excluye a las personas más jóvenes, especialmente a las mujeres	38
La igualdad de género en la formación profesional, una estrategia de desarrollo	40
Capítulo 3.	
<i>La formación profesional en Centroamérica y República Dominicana</i>	43
Caracterización General de los IFP en Centroamérica y República Dominicana	43
Características de los IFP ¿oportunidades para la igualdad?	56
Participación de mujeres y hombres en la oferta formativa de los Institutos de Formación Profesional	66



Capítulo 4.

Marco legal y políticas de los Institutos de

Formación Profesional frente a la igualdad de género **89**

Marco jurídico internacional para la igualdad de género
en la formación profesional 89

Marcos jurídicos nacionales y políticas para la igualdad
de género en la formación profesional 91

Iniciativas y Avances en materia de Género en las IFP 98

Los prejuicios culturales como obstáculos y limitaciones
para alcanzar la igualdad de género en la formación profesional 101

Capítulo 5.

Principales hallazgos y conclusiones **107**

Recomendaciones 111

Bibliografía 117

Legislación nacional 119

Políticas nacionales 119



Presentación

En las últimas décadas las instituciones de formación profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana ha venido realizando esfuerzos para aumentar la participación de mujeres en sus cursos y, por ende, en el mercado de trabajo. Las iniciativas orientadas a lograrlo han dado sus frutos y de esta manera la participación numérica de hombres y mujeres en las carreras impartidas en todos los institutos es paritaria y en algunos casos incluso el número de mujeres supera al de hombres.

Sin embargo, esto es una condición necesaria pero no suficiente para lograr la igualdad real. La preocupación de los institutos de formación profesional por desarrollar estrategias que permitan mayores avances en la igualdad de género está en el origen de este estudio, coordinado desde la etapa inicial por los mismos institutos organizados en la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana (RedIFP) y que ha contado con el apoyo del Proyecto de cooperación técnica de la OIT para el Fortalecimiento de Sistemas de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL), financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID).

Esta investigación, realizada en 7 países, utilizó tanto metodología cuantitativa, para tener información actualizada sobre la situación de los principales indicadores educativos, como cualitativa, para conocer lo que piensan hombres y mujeres de sus vivencias en los procesos de formación. El profundo compromiso de los institutos con el tema se concretó en su apertura para facilitar información y para que las investigadoras entraran en sus instalaciones y analizaran todo aquello que consideraran relevante para tener una fotografía más clara de la situación.

El resultado es un informe que devela una realidad heterogénea, que reconoce los avances pero alerta sobre situaciones que los propios institutos desconocían y que hay que enfrentar para seguir avanzando en la promoción de la equidad de género. Entre estas situaciones destaca la segregación que continúa separando a hombres y mujeres según las actividades que se consideran tradicionalmente masculinas y femeninas. La investigación encontró que los institutos de formación tienen espacios segregados y que en ellos son las mujeres las que se llevan la peor parte porque se concentran en un menor número de carreras, que además son aquellas con menos perspectivas de empleo y en sectores con peores condiciones de trabajo.





A esto se suma el hecho de que las responsabilidades familiares, todavía mayoritariamente en manos de las mujeres, limitan mucho el acceso y permanencia de las mujeres en las carreras más largas y que dotan de una mayor cualificación, con lo cual muchas de ellas acaban en cursos de menor formación y cualificación que tampoco contribuyen a aumentar de manera significativa su empleabilidad. Estas limitaciones, unidas a la propia situación de los mercados laborales de la región, llevan a que muchas mujeres cuando terminan la formación creen su propia microempresa de subsistencia, en muchos casos engrosando las filas de la economía informal y sin recursos suficientes para transitar a la formalidad.

Otro tema muy vinculado al anterior, y que emergió con fuerza en el estudio, es el del acoso sexista que las mujeres sufren, sobre todo aquellas que se insertan en carreras no tradicionales. Este tipo de acoso cuestiona constantemente la capacidad de las mujeres para completar con éxito la formación en carreras no tradicionales, y el propio estudiantado habla abiertamente de él como un problema naturalizado. El hostigamiento sexual es, en cambio, un problema del que se habla poco pero frente al que habría que tomar medidas tanto preventivas como punitivas.

Apesar de estos problemas, los avances son incuestionables y el prestigio de las instituciones de formación entre las propias estudiantes y entre el sector privado es muy alto, lo que les convierte en un entidades clave para mejorar la empleabilidad de las mujeres y para contribuir a romper con los estereotipos de género que se traducen en segregación laboral una vez que las mujeres y hombres acceden al mercado de trabajo.

Ponemos este estudio a disposición de las sociedades centroamericana, panameña y dominicana, porque pensamos que los institutos de formación profesional tienen un rol fundamental que jugar en la educación de la población joven para que los países puedan aprovechar el bono demográfico que tienen. También porque son las mujeres las que siguen participando sensiblemente menos que los hombres en el mercado laboral y porque alrededor del 75% de las personas jóvenes que no estudian ni trabajan son mujeres. Por eso, nos parece que las recomendaciones de este estudio, que combinan medidas generales y específicas dirigidas a las instituciones y su personal, pueden ser útiles para propiciar una mayor y mejor incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de trabajo decente a través de una mejor inserción en los institutos de formación profesional.

Virgilio Levaggi

Director Equipo de Trabajo Decente de la OIT para Centroamérica,
Haití, Panamá y República Dominicana



Introducción

La iniciativa de realizar este diagnóstico sobre la igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional (IFPs) de Centroamérica y República Dominicana, surge de la inquietud planteada desde algunos de los institutos por conocer la situación a nivel regional, consolidar los avances logrados hasta el momento, recoger las buenas prácticas identificadas y compartir estrategias exitosas en este campo. El carácter de este estudio es regional, en ese sentido no pretende ahondar en el desempeño de los IFPs de la región, sino identificar algunas características y tendencias generales significativas en materia de igualdad de género en la formación profesional brindada por estas instituciones.

Este informe incorpora en sus dos primeros capítulos información relevante acerca de los procesos económicos en la región, las dinámicas del mercado de trabajo y las condiciones en las que se insertan las mujeres y la población joven en él.

En el capítulo 3 se recoge la información estadística más relevante acerca de la participación de mujeres y hombres en los servicios de formación de los IFPs de Centroamérica y República Dominicana. Asimismo, se plantean aspectos vinculados a las expectativas personales de las y los estudiantes al optar por la formación en los IFPs y a los obstáculos que pueden encontrar unos y otras para acceder y permanecer en estos procesos.

El capítulo 4 por su parte sintetiza el marco normativo nacional e internacional que sustenta las iniciativas para la promoción de la igualdad de género en los IFPs y analiza la manera en que estos mandatos se han concretado en la práctica. Así, en primer lugar se refiere a las instancias institucionales específicas que han creado algunos institutos para la promoción de la igualdad y después recoge las iniciativas y buenas prácticas identificadas a nivel regional.

La parte final del informe plantea una serie de conclusiones centrales a partir de las cuales se formulan recomendaciones.

Para la realización de este diagnóstico se ha llevado a cabo un amplio trabajo de campo que ha incluido una visita a todos los IFPs y la realización a nivel regional de 53 entrevistas y 15 grupos focales. Además, los IFPs han brindado información estadística sobre aspectos como la matrícula, la deserción o el egreso. También se han empleado otras fuentes cuantitativas como las encuestas de hogares de todos los países, informes de la CEPAL y estudios de OIT. Entre la información cualitativa





revisada destacan estudios regionales sobre formación profesional y estudios específicos realizados en cada uno de los IFPs.

El presente documento pretende brindar un diagnóstico general sobre la igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana que contribuya a construir estrategias para lograr mayores avances en este sentido.





Siglas y abreviaturas

CAFTA	Tratado de Libre Comercio con Centroamérica (por sus siglas en inglés)
CEDAW	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés)
FOIL	Proyecto de Formación, Orientación I e Inserción Laboral
FUNSALPRODESE	Fundación Salvadoreña para la Promoción Social y el Desarrollo Económico. El Salvador
IED	Inversión Extranjera Directa
IFPs	Institutos de Formación Profesional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano
INAM	Instituto Nacional de la Mujer. Honduras
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres. Costa Rica
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres. Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico. Nicaragua
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional. Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional. República Dominicana
INIM	Instituto Nicaragüense de la Mujer. Nicaragua
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional. El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Guatemala
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. El Salvador
MIFIC	Ministerio de Fomento, Industria y Comercio. Nicaragua
MINED	Ministerio de Educación. Nicaragua
MITRAB	Ministerio de Trabajo. Nicaragua
MMUJER	Ministerio de la Mujer. República Dominicana





MUV	Programa Mujeres al Volante. Guatemala
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
PEA	Población Económicamente Activa
PIEG	Plan de Igualdad y Equidad de Género. Costa Rica
PLANEG	Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género. República Dominicana
REDIFP	Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana
SEPREM	Secretaría Presidencial de las Mujer. Guatemala
SIS	Secretaría de Inclusión Social. El Salvador
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación



CAPÍTULO 1. Contexto de la formación profesional en América Central y República Dominicana

Los institutos de formación profesional (IFP) tienen como objetivo formar personas para el trabajo teniendo como principios impulsar la productividad y ampliar las oportunidades de sectores en desventaja social. Su actuación, por tanto, está estrechamente vinculada al mercado laboral y a la producción de cada país.

El diagnóstico que se desarrolla en este documento se enmarca necesariamente en el contexto económico actual de América Central y República Dominicana. Este capítulo repasa brevemente algunas tendencias y aspectos centrales relacionados con la producción, la productividad y el trabajo, y concluye con una reflexión sobre el papel que los IFPs pueden jugar en la coyuntura actual.

Un decenio de cambios

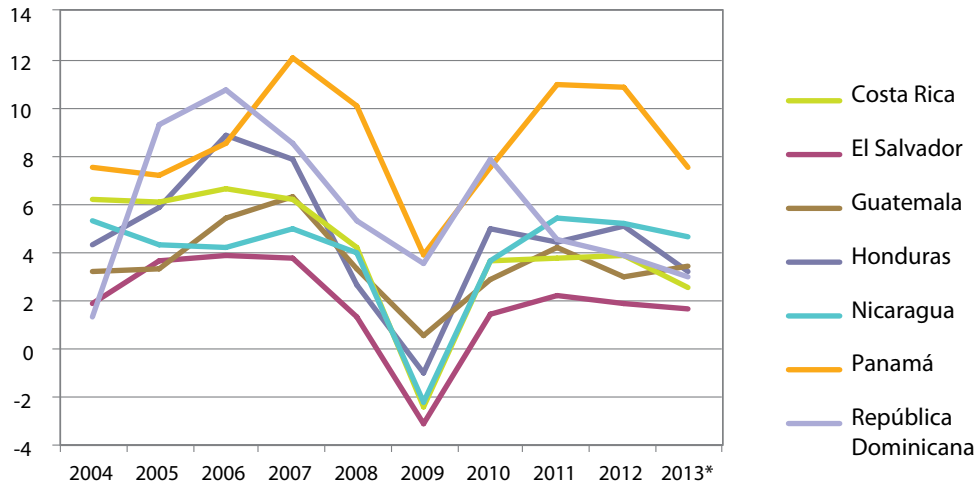
El decenio transcurrido entre 2004 y 2013 ha sido un período de importantes cambios en el panorama económico de Centroamérica y República Dominicana. La crisis que inició a fines de 2008 afectó a los siete países, aunque no con la misma intensidad, y profundizó la tendencia a una disminución del crecimiento anual de la producción que se observaba desde mediados de la década.

Como muestra el gráfico 1, en el año 2009 el PIB se contrajo en Costa Rica, El Salvador, Honduras y Nicaragua, en Guatemala creció únicamente 0,5%, y en Panamá y República Dominicana aumentó en menos del 4%, un valor sensiblemente inferior al de los años previos. A partir de 2010 los siete países vuelven a registrar crecimientos anuales del PIB, aunque a ritmos moderados, inferiores al 5%, salvo en el caso de Panamá donde alcanzan o superan el 8% anual.





Gráfico 1
América Central y República Dominicana. Variación anual
del PIB por país. 2004-2013
Porcentajes



* Cifras preliminares

Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL (2013) pág. 58.

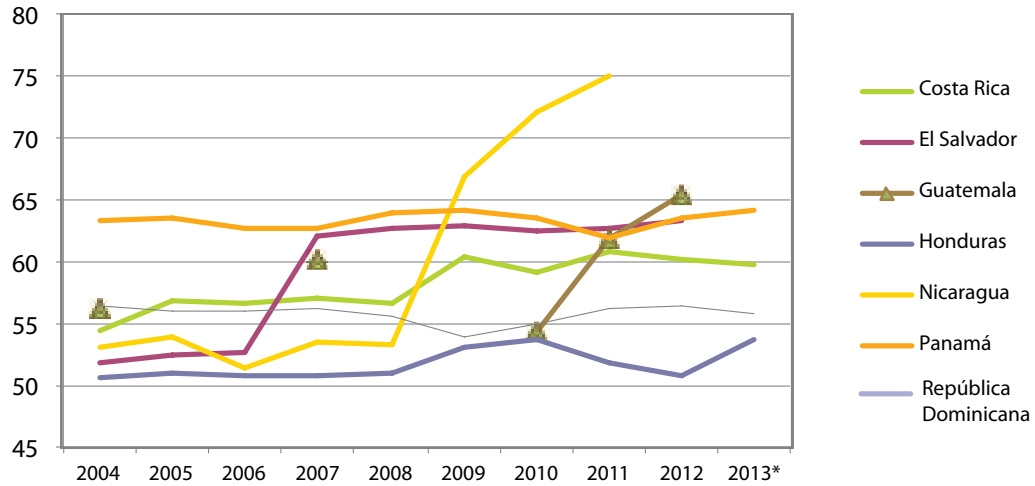
La estructura productiva de los países de la subregión no ha vivido grandes variaciones. La tendencia general entre 2007 y 2010 es hacia una disminución del peso del sector primario y un crecimiento del sector servicios en la composición del PIB (OIT, 2012: 17). Algunas ramas de actividad fueron particularmente impactadas por la crisis, como el turismo, que es además una apuesta de toda la subregión; sin embargo, en los años recientes esta rama vive una recuperación, aunque no tan fuerte como en el resto del mundo. En 2013 llegaron a la subregión 4,2% más de turistas que en 2012 frente al 5% a nivel mundial (OMT, 2014).

Los mercados laborales de Centroamérica y República Dominicana han tenido algunos cambios importantes en los últimos diez años. Algunos indicadores, como la tasa de participación y la tasa de ocupación, en general han aumentado en el periodo (gráficos 2 y 3).





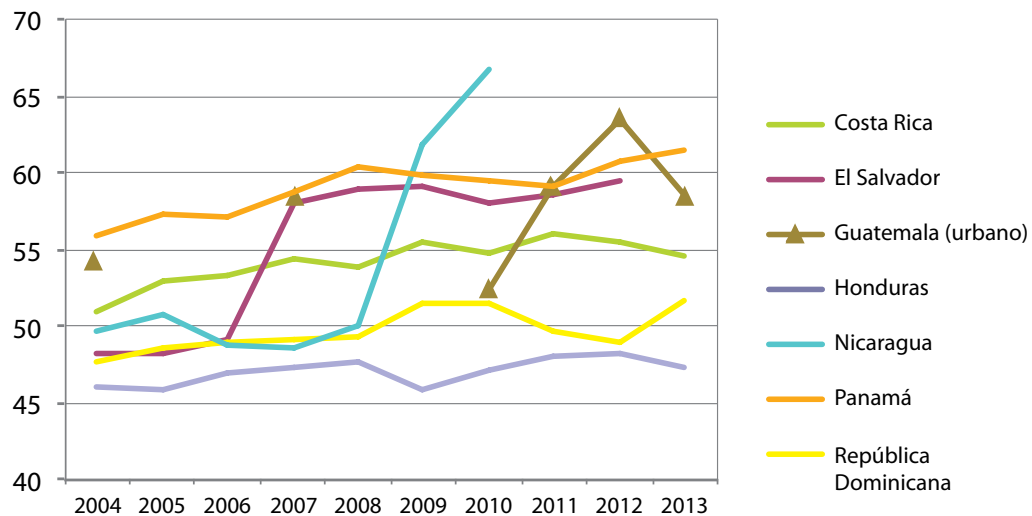
Gráfico 2
 América Central y República Dominicana.
 Tasa de participación por país. 2004-2013
 Porcentajes



* Enero a octubre

Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL (2013) pág. 73

Gráfico 3
 América Central y República Dominicana.
 Tasa de ocupación por país. 2004-2013
 Porcentajes



* Enero a octubre

Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL (2013) pág. 7

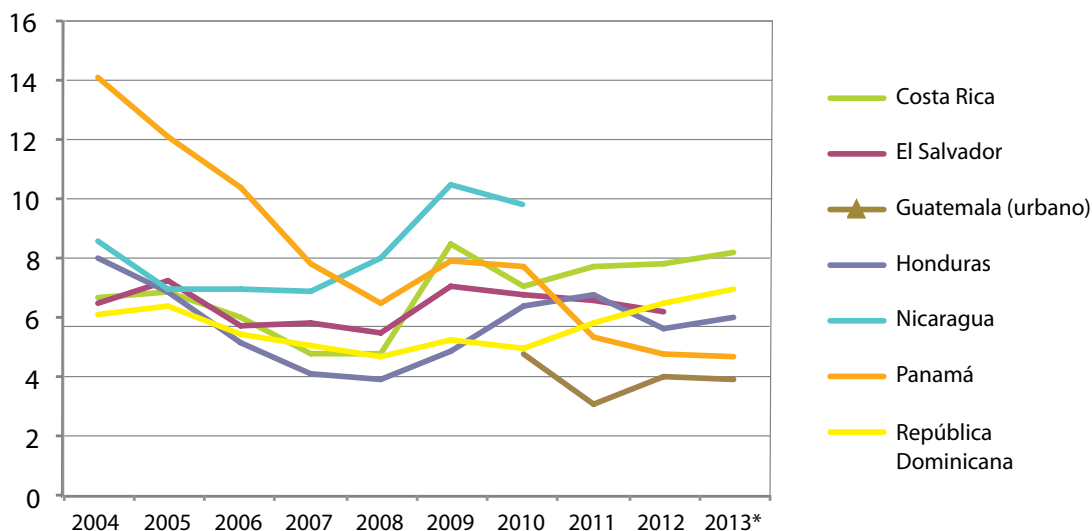




También ha mejorado en general el indicador de desempleo urbano, que ha disminuido en el decenio salvo en el caso de Costa Rica y República Dominicana (gráfico 4). En resumen, después de diez años, y a pesar de la crisis, hay una proporción mayor de personas con deseos de trabajar y también de personas ocupadas, y en cinco de los siete países el número de empleos ha crecido lo suficiente para que haya menos desempleo urbano.

En este periodo se manifiestan también algunos problemas significativos en el mercado laboral. En la actualidad las preocupaciones en esta materia se dirigen a aspectos relacionados con la calidad del empleo, como el subempleo, tanto visible como invisible, y las condiciones del empleo.

Gráfico 4
América Central y República Dominicana.
Tasa de desempleo urbano por país. 2004-2013
Porcentaje



* Promedio del tercer trimestre

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT, (2013) pág. 99.

Más de un tercio de la PEA de Centroamérica y República Dominicana en su conjunto se ve afectada por el desempleo o el subempleo. El subempleo visible y el invisible parecen ser formas en que desde las empresas se enfrentó la crisis, ya sea disminuyendo los salarios o bien la jornada laboral, con la consiguiente disminución de ingresos que esto represente (OIT 2012, 28). Por otra parte, el subempleo invisible puede ser también reflejo del intento de la población desocupada de generar ingresos dedicándose a ocupaciones por cuenta propia, que si bien pueden llegar a consumir tiempo considerable, no generan ingresos suficientes. De esta manera, la creación de empleos está recayendo en alguna medida en las propias personas que desean trabajar.

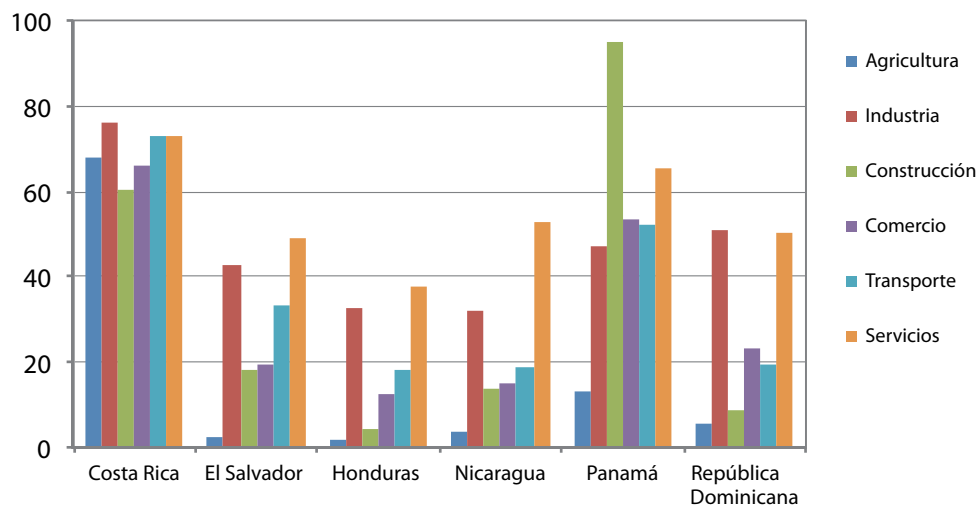




En materia de seguridad social, en Centroamérica y República Dominicana la cobertura de este derecho se vio significativamente afectada por la crisis. En el año 2009 en algunos países como Costa Rica y El Salvador disminuyó el número absoluto de personas aseguradas directas. Esta tendencia posteriormente se revierte, alcanzando Costa Rica en 2010 los niveles previos.

Se trata de un problema que afecta en forma desigual a los diferentes sectores productivos, y los panoramas nacionales presentan también diferencias. La agricultura y la construcción suelen ser los de menor cobertura, mientras que servicios e industria son los de mayor proporción de personas aseguradas. Es de destacar la situación excepcional de la construcción en Panamá, ya que tiene más del 90% de personas ocupadas cotizando, situación a la que no se acerca ningún otro sector¹. El gráfico 5 muestra que hay aún una cobertura de seguridad social muy deficiente en casi todos los países de la subregión, con tasas que excepcionalmente llegan al 50%.

Gráfico 5
América Central y República Dominicana.
Población ocupada que cotiza a la seguridad social por sector y país. Circa 2010
Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2011) pág. 53.

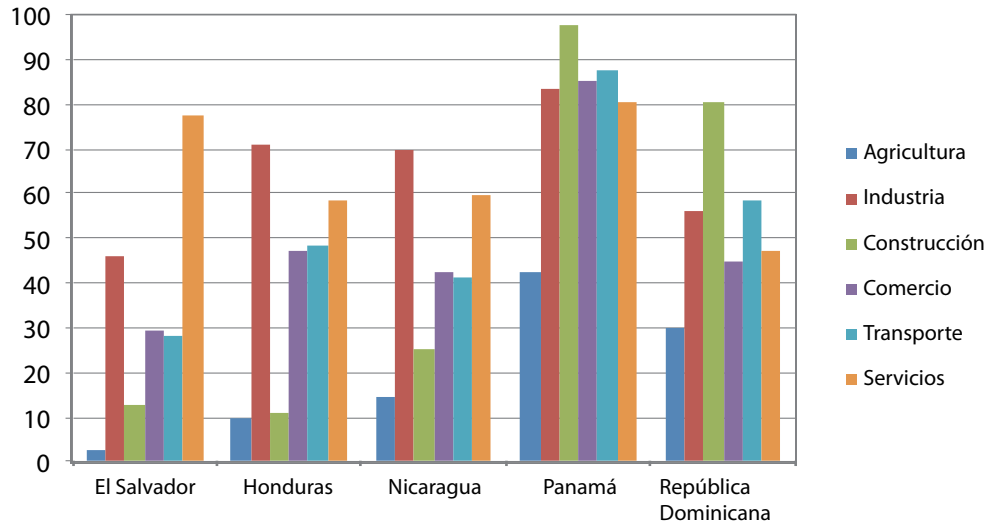
Una situación similar aunque menos aguda se presenta con la existencia de contratos de trabajo. La agricultura es el sector más rezagado en este aspecto junto con construcción, aunque en este último caso, tanto Panamá como República Dominicana representan excepciones, ya que en estos dos países el sector de construcción es el que cuenta con mayor porcentaje de personas trabajando con contrato laboral (gráfico 6). Este es un aspecto central en relación a la calidad del empleo, ya que si bien la existencia de un acuerdo verbal es reconocido como contrato en Centroamérica y República Dominicana, la inexistencia de un documento escrito que establezca las condiciones y la duración del acuerdo *se presta para que los derechos laborales sean desconocidos o no respetados* (OIT 2012b, 56).

¹ Esta cobertura casi total en Panamá se debe al nivel alto de formalidad de este sector y el grado de organización sindical (OIT, 2011, 53).





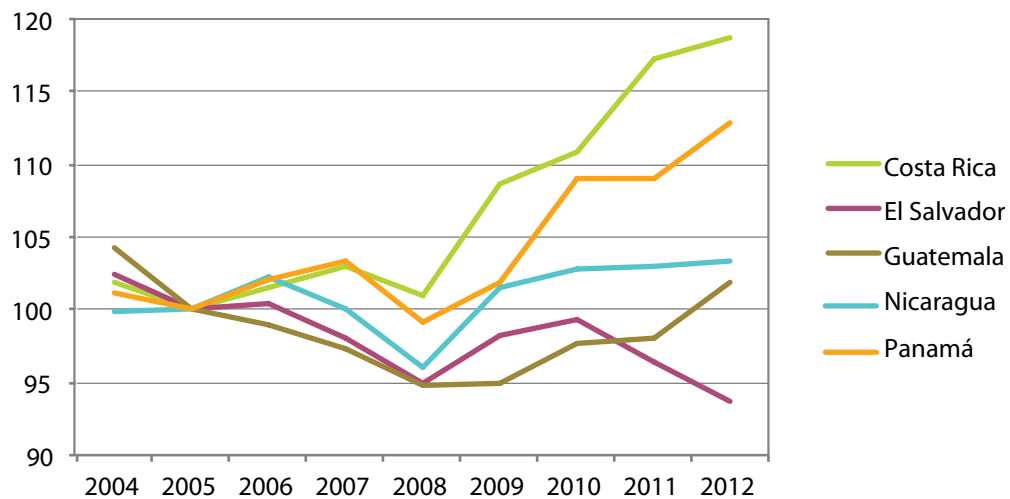
Gráfico 6
América Central y República Dominicana.
Población ocupada con contrato de trabajo por sector y país. Circa 2010
Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2011) pág. 54

Por otra parte, los salarios no muestran mejoras significativas en la mayoría de los países. En los doce años transcurridos entre 2000 y 2012 los salarios mínimos reales en Nicaragua y Honduras se han casi duplicado y triplicado respectivamente. En Costa Rica, Panamá y Guatemala han aumentado en menos de un 25%, en El Salvador prácticamente se mantiene igual que en 2000 y en República Dominicana se contrajo un 3% (gráfico 7).

Gráfico 7
América Central. Evolución de los salarios mínimos reales por país.
2004-2012. Índice 2000 = 100



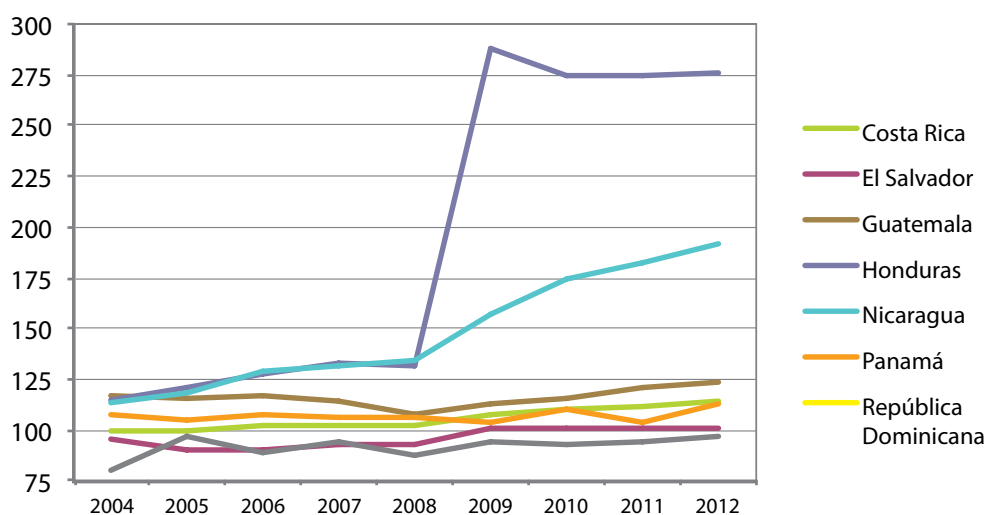
Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2011) pág. 133.





Se trata de cifras muy inferiores al 54% de promedio que se observa en el conjunto de América Latina y el Caribe (OIT, 2013, 38). La fijación de salarios mínimos y sus aumentos periódicos han sido parte de las políticas de estímulo al consumo de los hogares y al dinamismo económico (OIT, 2013, 37), sin embargo, sólo afectan a los niveles más bajos de la escala salarial y estos mínimos no siempre se respetan. Esto explica en parte que los salarios percibidos han tenido un crecimiento menor que el de los salarios mínimos. En Costa Rica y Panamá desde el año 2000 los salarios medios reales han tenido aumentos de 19% y 13% respectivamente, en Guatemala y Nicaragua han crecido menos de un 5%, mientras en El Salvador han disminuido en más de un 6% (gráfico 8).

Gráfico 8
América Central. Evolución de los salarios medios reales por país. 2004-2012
Índice 2000 = 100



Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL (2013) pág. 76.

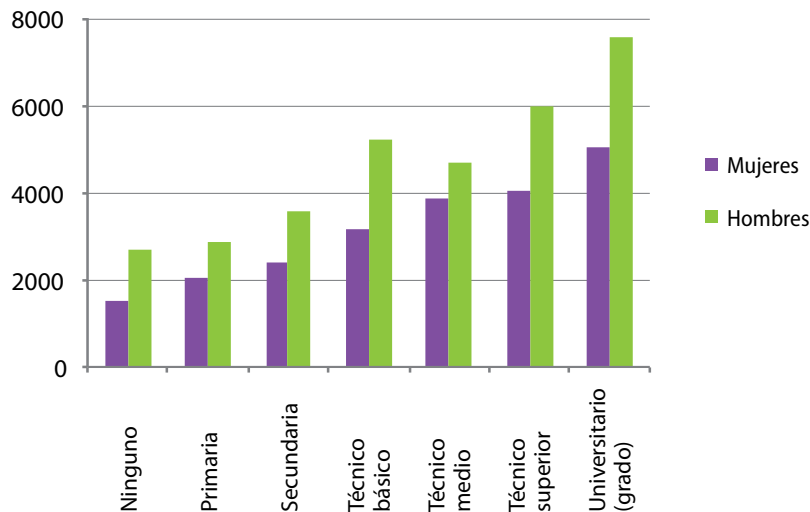
Estas cifras muestran que en Centroamérica y República Dominicana la producción ha recuperado niveles de crecimiento sostenidos, pero esta bonanza no ha repercutido en una mejor retribución del trabajo.

Los ingresos percibidos por el trabajo guardan relación con los niveles de formación. En los siete países los promedios salariales de los hombres ocupados con secundaria completa son entre 25% y 111% mayores que los correspondientes a los que tienen aquellos con primaria completa; en el caso de las mujeres los valores oscilan entre 17% y 149%. Cuando se trata de formación universitaria, los incrementos respecto a quienes tienen primaria completa están entre 164% y 441% para los hombres y 146% y 354% para las mujeres (gráfico 9).





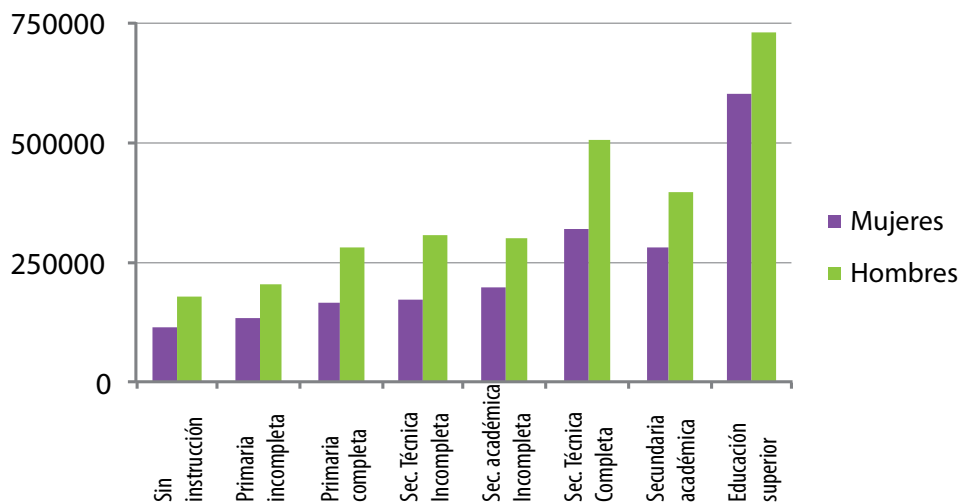
Gráfico 9
Costa Rica. Ingresos promedio por nivel educativo y sexo. 2011
Colones



Fuente: ENAHO 2011

La formación técnica y la formación profesional reportan así mismo mejoras salariales significativas. En Costa Rica, en el año 2011, los titulados en secundaria técnica percibieron un 62% más de ingresos que los que contaban con secundaria académica. En Nicaragua, en ese mismo año, los hombres con nivel técnico superior más que duplicaron el ingreso de quienes contaban con secundaria, y aquellos con estudios universitarios de grado ganaron solo un 23% más que los graduados como técnico superior. La formación técnica y profesional representa una posibilidad de alcanzar mejores niveles salariales, a la que puede acceder un sector amplio de la población (gráfico 10).

Gráfico 10
Nicaragua. Ingresos promedio por nivel educativo y sexo. 2010
Córdobas



Fuente: ENAHO 2010



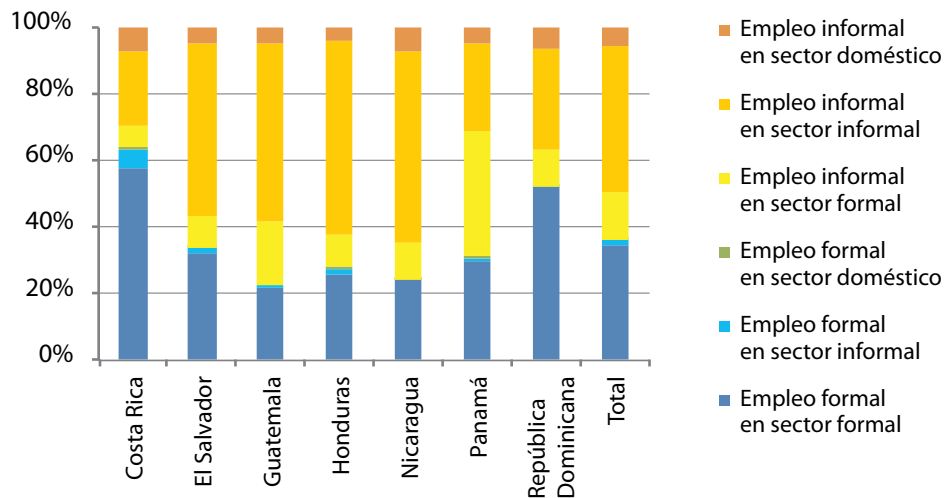


Empleo informal, el principal desafío de la región

Los problemas antes señalados sobre subempleo, inexistencia de contratos laborales, baja cobertura de seguridad social y salarios que no cubren los mínimos establecidos por ley son algunos de los que afectan la calidad del empleo y que se relacionan con la informalidad². El empleo informal es un problema complejo, tanto por la diversidad de sus manifestaciones como por las amplias y graves implicaciones que llega a tener para las personas trabajadoras y para el desarrollo económico y social de un país. La OIT plantea al referirse a América Latina y el Caribe que facilitar el tránsito hacia la formalidad se ha convertido en el principal desafío de la región (OIT, 2013, 67).

En algunos países de la subregión la informalidad afecta a la gran mayoría de los empleos. En Guatemala y Nicaragua tienen esa característica alrededor de 3 de cada 4 empleos y en Honduras, El Salvador y Panamá más de 2 de cada 3. Únicamente en Costa Rica y República Dominicana más de la mitad de los empleos son formales. Como puede observarse en el gráfico 11, en todos los países el sector formal aporta un considerable número de empleos informales, más que el trabajo doméstico; en la subregión representan respectivamente el 13,9% y el 5,6% del empleo total.

Gráfico 11
América Central y República Dominicana.
Empleo formal e informal por sector y país. 2010
 Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2013b) pág. 44

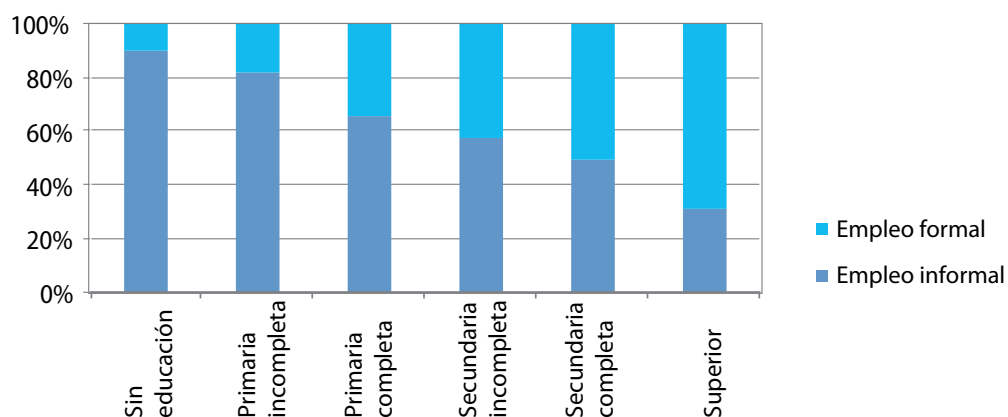




En el año 2010, en el conjunto de Centroamérica y República Dominicana el empleo informal representa el 63,6% del total de empleos. Afecta más a las mujeres (66,3%), a las personas jóvenes entre 15 y 24 años (71,6%), en particular a las mujeres jóvenes (74,2%) (OIT, 2013, 44 y 46), y es más frecuente a medida que disminuyen los niveles de educación (gráfico 12).

En Centroamérica y República Dominicana gran parte de la población urbana trabaja en microempresas³ o por cuenta propia, lo que está relacionado con el empleo informal, aunque como se señaló antes, no lo agota, ya que también en las empresas formales hay empleo informal.

Gráfico 12
América Central y República Dominicana.
Empleo formal e informal por nivel de educación. 2010
Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2013b) pág. 47

En El Salvador (2010) y Nicaragua (2005) llegan a representar más de la mitad de la población ocupada, y salvo en Costa Rica, el grueso de este grupo lo constituyen personas no calificadas que trabajan por cuenta propia⁴ (cuadro 1).

3 Se refiere a establecimientos que ocupan hasta cinco personas; en el caso de El Salvador y República Dominicana incluye solo a quienes ocupan menos de cuatro.

4 Un factor adicional para este sector es la inseguridad que se vive en la región, en particular en El Salvador, Guatemala y Honduras. Los pequeños negocios y las ventas callejeras en algunas comunidades pierden sus escasos márgenes de ganancia por tener que pagar los impuestos a los grupos delictivos. Personas entrevistadas para este diagnóstico manifiestan que una de las estrategias para enfrentar este problema es que los pequeños negocios de las comunidades se vuelvan no públicos; se cierra el local, se eliminan los signos que los identifican, y los productos o servicios se ofrecen por otros medios, como las visitas a casas o las ventas callejeras en otras comunidades y el centro de las ciudades.





Cuadro 1.
América Central y República Dominicana. Población urbana ocupada en microempresas y como independientes no calificados. Circa 2011

Porcentaje de la población ocupada total

	Total	Microempresas*		Independiente
		Empleador	Asalariado	no calificado
Costa Rica (2011)	25,5	2	10,1	13,4
El Salvador (2010)	54,3	3,1	9,5	41,7
Hondura (2010)	42,9	2,3	7,7	32,9
Nicaragua (2005)	54,5	3,3	7,9	43,3
Panamá (2011)	20,9	1,8	6,4	12,7
R. Dominicana (2011)	34,1	1,7	5,6	26,8

* Se refiere a establecimientos que ocupan hasta cinco personas; en el caso de El Salvador y República Dominicana incluye solo a quienes ocupan menos de cuatro.

Fuente: elaboración propia a partir de CEPAL (2013b), cuadro 19.

La formalidad del empleo se relaciona con importantes dimensiones económicas y sociales. Un estudio realizado en 13 países de América Latina⁵ para el período 2009-2011 encuentra que un mayor porcentaje de empleo formal se correlaciona con un menor porcentaje de pobreza, menores niveles de desigualdad (medido por coeficiente de Gini), mayor productividad por persona que trabaja y un porcentaje mayor de apoyo a la democracia (OIT, 2013, 66).

Estos datos muestran la centralidad que tienen los IFPs de la subregión en el tránsito hacia la formalidad del empleo. La formación para el trabajo permite disminuir las cifras de personas que trabajan sin calificación, y a éstas les permite ampliar sus horizontes laborales más allá del trabajo independiente. Permite así mismo aumentar la productividad de las empresas, favoreciendo la sostenibilidad y formalización de las más pequeñas.





La formación profesional, una apuesta estratégica por la productividad

La economía en Centroamérica y República Dominicana enfrenta un problema de productividad debido a los bajos niveles de inversión y renovación tecnológica y a la baja calificación de la población trabajadora. En torno al año 2011 Honduras y Nicaragua tenían una producción por persona ocupada⁶ inferior a 4 mil dólares constantes del 2005, Guatemala y El Salvador menos de 8 mil, Costa Rica y República Dominicana menos de 15 mil y Panamá, alrededor de 17 mil. Los cuatro primeros países se colocan por debajo del promedio de América Latina y el Caribe, cercano a los 11 mil en 2010, y del promedio mundial que en este mismo año es superior a los 13 mil (CEPAL-OIT, 2012, 10 y 14). Esto limita las opciones de desarrollo de la subregión.

El Estado de la Región identifica en Centroamérica dos estilos diferenciados de inserción en la economía global. Uno caracterizado por el peso de la agroexportación y la maquila (especialmente textil), en general escaso contenido tecnológico, poca capacidad para atraer IED, y un volumen bajo de exportaciones orientadas fundamentalmente al mercado regional. Guatemala, Honduras y Nicaragua responden más a este estilo. El otro tipo está marcado por un mayor contenido tecnológico en las actividades de exportación de productos no tradicionales, industria y servicios, una mayor capacidad de atraer IED, mayor peso de las exportaciones y éstas están dirigidas a un mercado internacional más que regional. A este tipo de inserción responden Panamá que se proyecta como centro internacional para servicios de comunicación, transporte y financieros, y Costa Rica que combina una apuesta hacia la industria de mayor contenido de tecnología con las agroexportaciones no tradicionales. El Salvador se acerca al primer tipo aunque también apunta como centro logístico regional de servicios de comunicación, transporte y financieros (Estado de la Región, 2011, 192). En República Dominicana se presentan algunos rasgos similares al primer grupo, siendo las zonas francas y el turismo los ejes de la reinserción de este país en la economía mundial (CEPAL, 2009: 538).

Lograr una posición más ventajosa en la economía mundial requiere atender diversos aspectos, entre ellos, aumentar la productividad con mayor calificación de la fuerza de trabajo y mayor intensidad tecnológica, propiciar encadenamientos productivos, ampliar las exportaciones con productos de alto valor agregado y diversificar los mercados, incluyendo el interno (Estado de la Región, 2011, 63). Señala la CEPAL que en América Latina y el Caribe en los últimos años, *la evolución de la productividad laboral ha dependido principalmente de la calificación de la fuerza de trabajo, de la inversión y del progreso técnico incorporado a la inversión* (CEPAL 2013b, 135).

No siempre se entiende la ventaja de apostar por la productividad. La competitividad ha sido enfocada frecuentemente a la disminución de los costos de las empresas, afectando en particular la calidad del empleo y la productividad del trabajo. Costa Rica y Panamá muestran que se puede competir desde la región en otro terreno diferente al de la oferta de trabajo barato y en condiciones precarias. Al respecto, cabe señalar que *no es sostenible ni justa, en términos de productividad y potenciales conflictos sociales, una vía que siga privilegiando la mera*

6

Se trata de una primera aproximación que toma en cuenta personas ocupadas; para un análisis más preciso se requiere tomar en cuenta las horas trabajadas (CEPAL-OIT, 2012, 12).





reducción de los costes salariales y la promoción indiscriminada de incentivos fiscales para atraer inversión extranjera (Estado de la Región, 2011, 63), y que la competitividad auténtica (CEPAL, 1990), basada en mayores capacidades humanas, con mejor inserción productiva del conjunto de la sociedad (y no en bajos salarios y sobreexplotación de los recursos naturales), rinde mayores réditos en cuanto al crecimiento sostenido de largo plazo (CEPAL, 2010, 43).

Mayores calificaciones dan la oportunidad de alcanzar mejores ingresos laborales, lo que implica que los beneficios alcanzan a las personas que trabajan, no solo a las empresas o al país. Hay por tanto un impacto positivo directo sobre el desarrollo humano de las naciones por diversas vías; se trata de personas que acceden a niveles más altos de educación y a las oportunidades que ésta abre, escapando a algunas formas de exclusión⁷, y en particular disminuyendo los niveles de pobreza. No se trata de que la formación profesional directa y automáticamente reduzca la pobreza de un país, ni siquiera en épocas de bonanza. No es en los IFPs donde se juega ese resultado, sino en el mercado laboral, pero los IFPs pueden generar las condiciones para que se dé una relación beneficiosa.

Por otra parte, un mayor poder adquisitivo de la población trabajadora y sus familias representa un estímulo para la economía nacional. En este sentido CEPAL señala que la demanda interna, especialmente el consumo privado, ha sido desde los años 80 el factor que más ha dinamizado la economía de América Latina y el Caribe (CEPAL 2013b, 115). En momentos de crisis caen las exportaciones, pero la demanda interna sigue existiendo.

La formación profesional constituye, en definitiva, un recurso estratégico para lograr una mejor inserción en la economía mundial, favorecer el desarrollo económico y social de los países y estar mejor preparados para futuras condiciones adversas. Es en todo momento un motor de movilidad social que favorece la empleabilidad de las personas que trabajan o desean trabajar, la formalidad de los empleos y mejoras considerables en la retribución del trabajo.

Es necesario señalar que si bien se ha vivido en el continente una década de crecimiento sostenido del PIB, aunque en ocasiones modesto, y se ha logrado reducir el número de familias que viven en condición de pobreza, el ritmo al que ocurre esto último se desacelera. Entre 2009 y 2011 esta reducción afectó positivamente a 8 millones de personas anualmente, pero en 2012 solo a un millón (Martínez-Restrepo y Gray, 2013, 3). Parecen agotarse las estrategias en este campo, porque las razones por las que diferentes grupos humanos se encuentran en esa situación son diferentes, y algunas de ellas resisten a las políticas de combate a la pobreza por estar ancladas en causas estructurales que construyen y de las que se derivan múltiples exclusiones.

Señala el PNUD que *gran parte de los individuos en situación de pobreza conforman grupos específicos que no se benefician tan rápido o tan fácilmente con más de lo mismo -estamos hablando de ancianos, jóvenes desempleados y mujeres en edad de trabajar pero fuera del mercado de trabajo (Martínez-Restrepo y Gray, 2013, 3).*

Con estos grupos hay una deuda pendiente, y en relación a los dos últimos, los IFPs tienen una responsabilidad ineludible así como una oportunidad estratégica.

7

Además, mayores niveles de formación en padres y madres representan un potencial educativo para las siguientes generaciones de sus familias.





CAPÍTULO 2.

Mujeres y jóvenes en los mercados laborales de América Central y República Dominicana⁸

Los mercados laborales no ofrecen las mismas oportunidades a los diferentes grupos sociales. En particular, las mujeres y las personas jóvenes enfrentan dificultades para insertarse en ellos en igualdad de condiciones que los hombres adultos.

Este capítulo recoge la información más relevante acerca de la presencia de mujeres y jóvenes en los mercados laborales de Centroamérica y República Dominicana, vinculándolo en particular a las opciones y resultados de educación y formación que cada grupo tiene. Concluye con una reflexión sobre el carácter estratégico que tiene promover la igualdad de género y la participación en los IFPs de mujeres, especialmente las jóvenes, en áreas no tradicionales.

Las mujeres son la mayoría de la población, no así de la población económicamente activa

La subregión de Centroamérica y República Dominicana en el año 2011, está habitada por 48.325.949 personas de las cuales 24.626.604 son mujeres, el 51%, y 23.699.345 son hombres, el 49%. En todos los países, exceptuando República Dominicana, la población femenina sobrepasa a la masculina, siendo esto más acentuado en El Salvador, donde por cada 100 mujeres hay únicamente 91 hombres.

El conjunto de la población es predominantemente urbana (57% del total) lo que es igualmente cierto en Nicaragua (57%), Costa Rica (62%), El Salvador (62%), Panamá (65%), y sobre todo República Dominicana (75%). Por el contrario, en Honduras y en Guatemala la mayoría de la población vive en zona rural (55% y 53% respectivamente). En todos los países las mujeres están más concentradas que los hombres en las zonas urbanas, y en el conjunto, reside ahí el 58,2% de la población femenina.

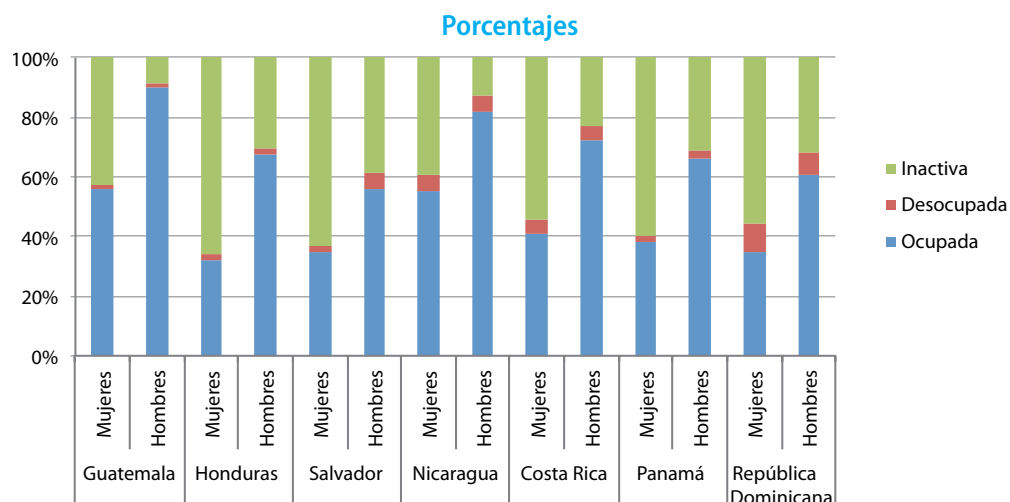
8 En tanto no se señale otra fuente, la información que se recoge en este capítulo proviene de las encuestas de hogares realizadas en cada país en el año 2011, salvo en el caso de Nicaragua que la encuesta es de 2010.





Un total de 12.549.085 hombres y 7.494.058 mujeres conforma la PEA de la subregión⁹. La tasa neta de participación laboral masculina es 68,2%, notablemente superior a la femenina que es 44,4%, aunque como puede apreciarse en el gráfico 13, se presentan importantes variaciones entre países. En Honduras y Guatemala las diferencias entre la participación de los hombres y de las mujeres son mayores (36 y 34,1 puntos porcentuales respectivamente), mientras que en República Dominicana y El Salvador las diferencias son las menores (23,9 y 24,3 puntos porcentuales respectivamente).

Gráfico 13.
América Central y República Dominicana.
Población por sexo según condición de actividad. 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país.

La menor participación femenina no puede explicarse por el nivel educativo de esta población, ya que, salvo en el caso de Guatemala, hay proporcionalmente más mujeres que hombres con secundaria completa o estudios de nivel universitario, y son proporcionalmente menos las que cuentan con primaria incompleta (gráfico 14).

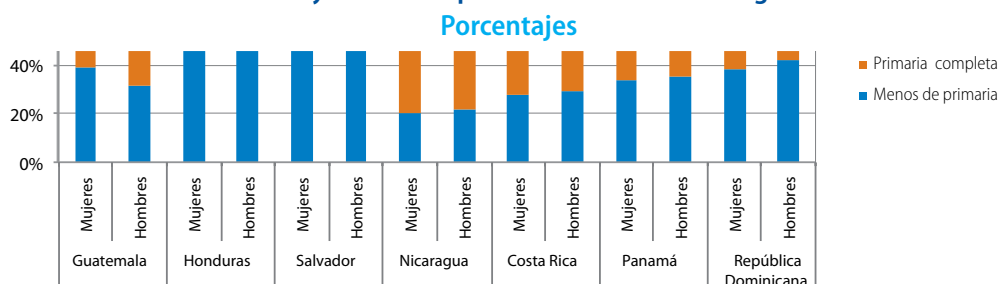
9

Las encuestas de hogares de los países considerados registran diferentes edades mínimas para trabajar.





Gráfico 14
América Central y República Dominicana.
Población mayor a 4 años por nivel de educación según sexo.



(1) Para Guatemala mayor a 7 años

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país.

La razón fundamental, aunque no la única, por la que la población femenina tiene una menor tasa de participación laboral se relaciona con la posición social asignada a esta población. Aún se sigue considerando a las mujeres como las encargadas y últimas responsables de garantizar las tareas reproductivas en los hogares. Esto se comprueba al analizar las razones que las personas inactivas dan para no trabajar o no buscar trabajo; la casi totalidad de quienes señalan no tener quien cuide a los hijos e hijas, y tener responsabilidades familiares o tener que realizar tareas domésticas son mujeres (99,1% y 98,2% respectivamente). Por otra parte, de quienes explican su inactividad porque algún familiar no les permite trabajar, el 77,4% son también mujeres, lo que remite a la menor autonomía que la población femenina tiene en el seno de las familias (cuadro 2).

Cuadro 2.
América Central y República Dominicana. Población inactiva
mayor de 15 años por algunas razones de inactividad, según sexo. 2011

	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cuido de hijas, hijos, personas mayores o enfermas	879.070	7.773	99,1%	0,9%
Embarazo	76.935	637	99,2%	0,8%
Responsabilidades familiares y del hogar	4.515.173	80.594	98,2%	1,8%
No lo permite un familiar	195.341	57.120	77,4%	22,6%
Total	5.666.518	146.124	97,5%	2,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país

En definitiva, más de 5 millones y medio de mujeres en Centroamérica. y República Dominicana no trabajan ni buscan trabajo por razones asociadas a la condición que la sociedad les adjudica como cuidadoras, o por el control que algún familiar ejerce sobre ellas. En situaciones similares solo se encuentran 146.124 hombres. Es decir por cada hombre que no trabaja ni busca trabajo



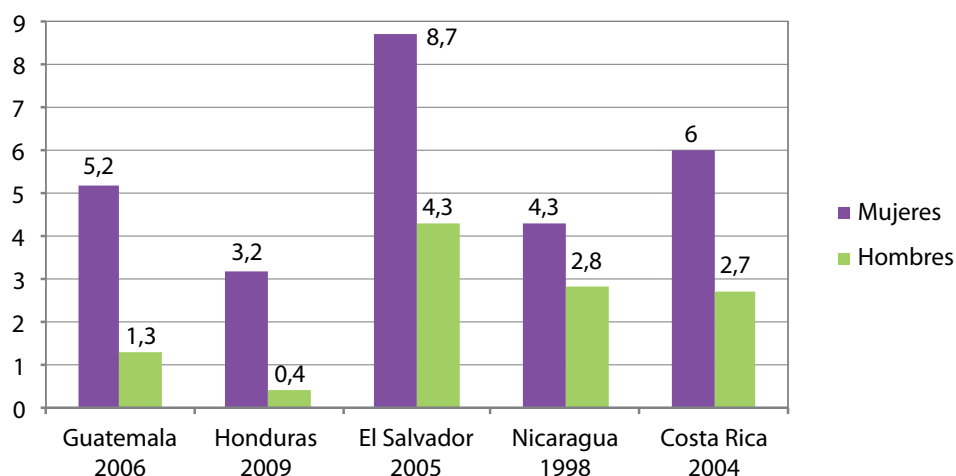


por tener responsabilidades vinculadas a la dimensión reproductiva de la vida o porque algún familiar no se lo permite, hay 39 mujeres que se encuentra en esas mismas circunstancias.

Las encuestas de uso del tiempo realizadas hasta ahora en la subregión muestran la existencia de una fuerte asimetría en las actividades que mujeres y hombres realizan a lo largo del día, asimetría que confirma la existencia de una división sexual del trabajo en la que los hombres están orientados principalmente a trabajos remunerados ejercidos fuera del hogar y las mujeres a las tareas de reproducción al interior de los hogares y en la comunidad en forma no remunerada¹⁰. Permiten en particular medir el recargo del trabajo reproductivo sobre la población femenina de todas las edades, debido a la baja participación de los hombres en este tipo de actividades y el menor tiempo que ellos dedican cuando las realizan. El número de horas que en los diferentes países dedican las mujeres a realizar trabajo doméstico y otros trabajos no remunerados duplica y hasta triplica el de las horas que dedican los hombres, siendo la diferencia particularmente alta en Honduras (3,2 horas semanales las mujeres y 0,4 los hombres), mientras que en Nicaragua la brecha es menor (4,3 horas semanales las mujeres y 2,8 los hombres) (gráfico 15).

Gráfico 15.

Centroamérica. Horas promedio semanales de trabajo no remunerado por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de Aguirre y Ferrari (2013) pág. 9

En definitiva, mientras el trabajo reproductivo esté adjudicado unilateralmente y en forma tan desproporcionada a las mujeres, éstas seguirán encontrando fuertes limitaciones para incorporarse al mercado laboral. Las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, si se dirigen sólo a la población femenina, consolidan esta división sexual del trabajo al facilitar que las mujeres sigan encargándose de lo reproductivo incluso si trabajan

10 En esta ocasión se entiende por encuestas del uso del tiempo tanto las que son propiamente encuestas como los estudios sobre uso del tiempo que se hacen por medio de módulos de las Encuestas de Hogares. En América Central y República Dominicana hasta el momento se han realizado encuestas del uso del tiempo en Guatemala (2000, 2006, 2011), Honduras (2009, 2011), El Salvador (2005, 2011), Nicaragua (1998), Costa Rica (2004, 2011), Panamá (2006, 2011) y República Dominicana (2006, 2007) (Aguirre y Ferrari, 2013: 16).





fuera del hogar. El resultado es que estas mujeres combinan ambas responsabilidades, pero lo hacen en condiciones injustas y desventajosas, con jornadas de trabajo duplicadas y sobreesfuerzo físico y emocional. Por ello, las políticas de conciliación deben partir del principio de la corresponsabilidad en el cuidado de las personas dependientes y el trabajo del hogar: corresponsabilidad a lo interno de los hogares, entre los miembros que lo forman, en particular entre mujeres y hombres; y corresponsabilidad de todos los actores de la sociedad, -familias, Estados, y empresas-, tal y como lo establece el Convenio núm. 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

La división sexual del trabajo es parte y a la vez pilar central del complejo sistema de relaciones desiguales entre géneros que incluye, entre otros elementos, percepciones y visiones estereotipadas que niegan las capacidades iguales de mujeres y hombres para formarse y trabajar, actitudes de rechazo a la incorporación de las mujeres al mundo laboral, en particular en áreas técnicas y en puestos de decisión, y prácticas discriminatorias hacia las mujeres en materia de contratación, promoción, remuneración y trato, incluyendo el ser blanco privilegiado del hostigamiento sexual. Esto, para muchas mujeres, representa quedar fuera del mercado laboral o de algunas ocupaciones particulares. Para otras significa incorporarse al mundo laboral bajo condiciones desiguales y desfavorables en relación a los hombres.

La inserción laboral de las mujeres se realiza en condiciones de desventaja

La naturalización de los cuidados como tarea que se supone femenina no solo constituye un obstáculo para la participación laboral de las mujeres. También pesa sobre sus posibilidades de formación, limitándolas en ocasiones o exigiendo un mayor esfuerzo de parte de ellas.

Igualmente marca la forma en que se insertan las mujeres en el mercado de trabajo. En el conjunto de los 7 países, el 9,6% de las mujeres ocupadas se dedican al trabajo doméstico remunerado, situación casi inexistente entre los hombres (0,6% del total de ocupados). Se trata de un tipo de trabajo altamente precarizado, con jornadas extensas, salarios inferiores a los mínimos de las actividades no calificadas, usualmente con muy baja cobertura de la seguridad social, y con ninguna perspectiva de desarrollo profesional y progreso laboral.

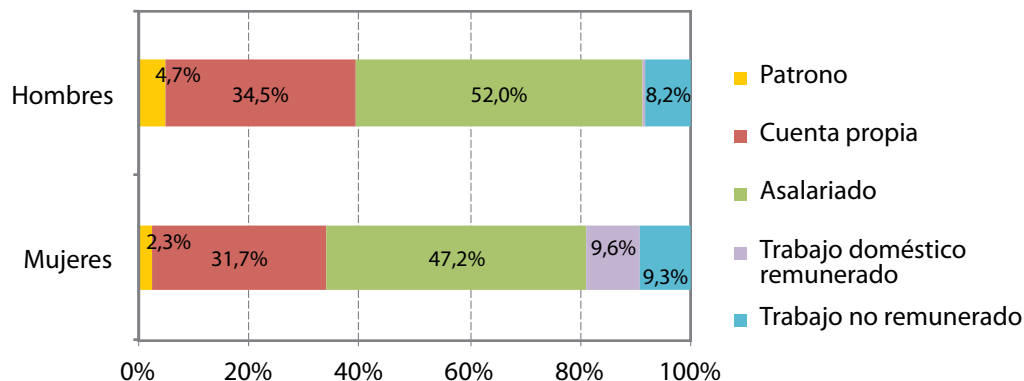
Casi la mitad de la población ocupada en la subregión es asalariada, aunque esto es más cierto para los hombres (52% del total) que para las mujeres (47,2% del total), mientras que alrededor de un tercio trabaja por cuenta propia (31,7% de las mujeres y 34,5% de los hombres). Por otra parte, la proporción de patronos hombres (4,7%) duplica a la correspondiente a las mujeres (2,3%). Finalmente, hay una mayor proporción de mujeres ocupadas que de hombres que trabajan sin remuneración (9,3% y 8,2% respectivamente).





Si se consideran el trabajo doméstico remunerado, el trabajo por cuenta propia y el trabajo no remunerado, que tienen en común condiciones muy frecuentes de alta precariedad laboral¹¹, se constata que algo más de la mitad de las mujeres ocupadas, el 50,6% del total, se encuentra en ese grupo, frente al 43,3% de los hombres ocupados. (gráfico 16).

Gráfico 16
América Central y República Dominicana.
Población ocupada por categoría ocupacional y sexo. 2011
Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país

El desempleo es una condición que afecta proporcionalmente más a las mujeres que a los hombres de la subregión. En el año 2011 se encuentra en esa situación 20,8% de la fuerza de trabajo femenina de República Dominicana, una tasa que duplica a la de los hombres que es de 10,5%, siendo ambas las más altas entre los siete países estudiados. Costa Rica es el segundo país con mayor incidencia de este problema, con tasas de 10,3% entre las mujeres y 6% entre los hombres. Las tasas más bajas se encuentran en Guatemala, 3,3% entre las mujeres y 1,4% entre los hombres. Como puede comprobarse en el gráfico 17, las brechas de género en las tasas de desempleo son altas en casi todos los países, exceptuando Panamá (4,9% entre mujeres y 4,2% entre hombres) y El Salvador, único país donde el desempleo masculino (8%) supera al femenino (4,3%).

Las mayores tasas de desempleo femenino tampoco se pueden atribuir a una menor preparación de las mujeres. En el conjunto de cuatro países de la subregión (Costa Rica, Nicaragua, Panamá y República Dominicana) las mujeres desocupadas también alcanzan niveles educativos superiores a los hombres (gráfico 18).

El mayor desempleo femenino se debe a la discriminación que se ejerce en el mercado laboral contra las mujeres. Aún se argumenta con frecuencia que los embarazos, concretamente las licencias de maternidad, son costos excesivos para las empresas, o que las trabajadoras que

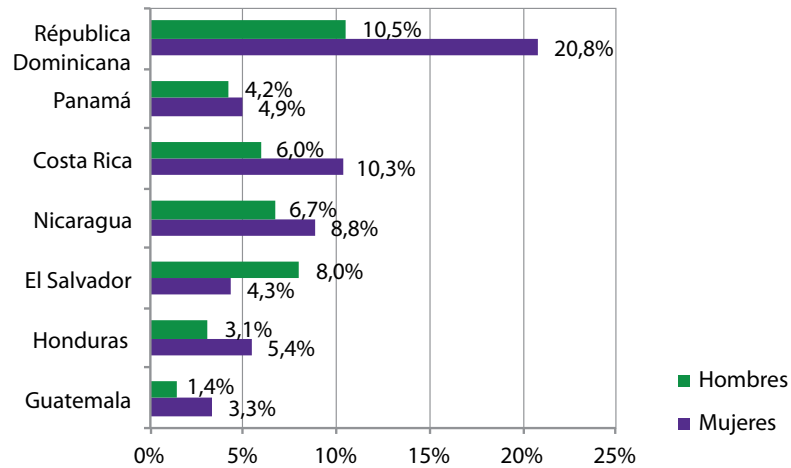
11

La precariedad laboral se refiere a la ausencia de trabajo de calidad, entendido como el trabajo que permite satisfacer todas las necesidades humanas. La precariedad laboral se compone de tres dimensiones fundamentales relacionadas con la calidad del trabajo. La primera ellas es la inestabilidad laboral que se refiere a la ausencia de un trabajo por tiempo indefinido. La segunda, es la insuficiencia laboral, entendida como la carencia de ingresos suficientes o de jornada laboral completa. Por último, la inseguridad laboral, se refiere a la ausencia de cobertura de la seguridad social y de libertad de organización para la defensa de los derechos laborales (Grau y Lexartza, 2010).



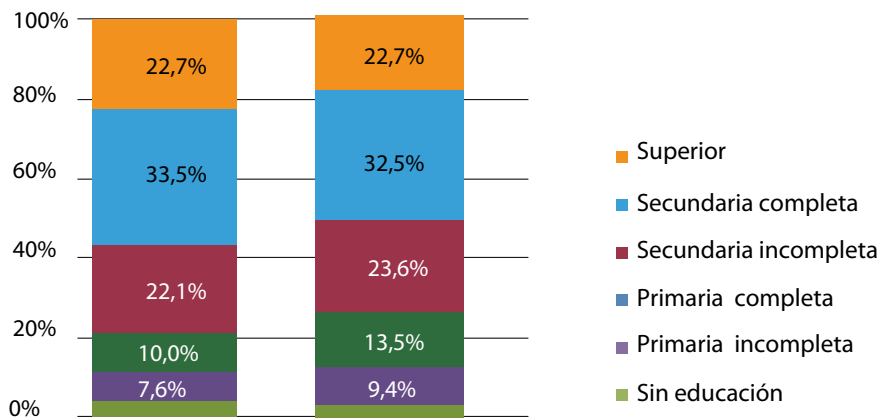
son madres rinden menos por estar pendiente de sus responsabilidades familiares. Esta forma de discriminación refuerza la división sexual del trabajo y frena las posibilidades que nuestras sociedades tienen de asumir el trabajo reproductivo como responsabilidad compartida.

Gráfico 17
América Central y República Dominicana. Tasa desempleo por sexo. 2011
Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país

Gráfico 18
Costa Rica, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.
Población desocupada por nivel de educación según sexo. 2011
Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país

Al examinar el subempleo visible y el subempleo invisible, se observa que en general los dos problemas en conjunto afectan más a las mujeres, salvo en el caso de Honduras y de Panamá. En el primero de estos países hay un 45,2% de hombres con algún tipo de subempleo frente al 32,3% de mujeres en esa situación, y en Panamá las cifras respectivas son 18,5% y 13,3%.





Nicaragua es el país donde las diferencias en perjuicio de las trabajadoras es mayor, ya que se trata de un 13,4% de ellas afectadas por el desempleo visible frente a un 8,5% de hombres, y tratándose del desempleo invisible las tasas son de 27,6% y 17,1% respectivamente. En total 41% de las ocupadas en ese país tienen algún tipo de subempleo frente al 25,6% de los ocupados (cuadro 3).

Cuadro 3.
América Central y República Dominicana.
Tasas de subempleo visible e invisible por sexo. Circa 2009

	Mujeres		Hombres	
	Subempleo visible	Subempleo invisible	Subempleo visible	Subempleo invisible
Guatemala (2006)	16,6	ND	15,4	ND
Honduras (2009)	5,9	26,4	3,5	41,7
El Salvador (2009)	8,9	31,4	6,4	26,9
Nicaragua (2008)	13,4	27,6	8,5	17,1
Costa Rica (2009)	14,9	9	11,1	12,6
Panamá (2010)	1,8	11,5	2,1	16,4
R. Dominicana (2010)	17,3	16,7	17,5	12,5

Fuente: elaboración propia a partir de OIT (2011b) pág. 52

Se mencionó con anterioridad la importancia que tienen en la subregión tanto las microempresas como el trabajo independiente de personas sin calificación, que representan en conjunto en los diferentes países entre el 20,9% y el 54,3% de las personas ocupadas, y entre el 31,4% y el 63,5% si se incluye el trabajo doméstico remunerado. En este tipo de trabajos las mujeres también se insertan en forma diferente y en general en condiciones más desventajosas que los hombres.

En Costa Rica, El Salvador, Guatemala y Nicaragua el porcentaje de la ocupación femenina que trabaja en microempresas o es trabajadora independiente sin calificación supera al porcentaje de hombres en esas circunstancias, y la relación es inversa en Honduras, Panamá y República Dominicana. Puede observarse en el cuadro 4 que en todos los países se encuentra en las microempresas una parte de la ocupación masculina mayor a la que hay de la ocupación femenina, lo que en general ocurre tanto cuando se trata de ser empleadores (salvo en el caso de Costa Rica) o de ser empleados (salvo en el caso de República Dominicana).

Sin embargo, cuando se trata de trabajos independientes sin calificación hay en general una proporción de mujeres del total de las ocupadas mayor a la de los hombres (diferencias de entre 2,2 y 16,5 puntos porcentuales). Panamá y República Dominicana constituyen excepciones ya que la relación se revierte, sobre todo en este último país en el que un 26,8% del total de la ocupación femenina y un 44,5% de la masculina se desempeñan en trabajos por cuenta propia sin calificación.





Cuadro 4
América Central y República Dominicana. Población urbana ocupada en microempresas y como independientes no calificados por sexo. Circa 2011

Porcentaje de la población ocupada total por sexo

	Microempresas				Independiente			
	Empleador		Asalariado		no calificado		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Costa Rica (2011)	4,2	3,4	10,5	13,2	17,6	14,4	32,3	31
El Salvador (2010)	3,1	4,7	9,5	19,5	41,7	24,1	54,3	48,3
Guatemala (2006)	3	5,7	9,6	19,6	40,7	24,2	53,3	49,5
Hondura (2010)	2,3	4	7,7	17	32,9	29	42,9	50
Nicaragua (2005)					44,3	34,4	44,3	34,4
Panamá (2011)	1,8	3,2	6,4	7,8	12,7	19,6	20,9	30,6
República Dominicana (2011)	1,7	2,4	5,6	5,3	26,8	44,5	34,1	52,2

* Se refiere a establecimientos que ocupan hasta cinco personas; en el caso de El Salvador y República Dominicana incluye solo a quienes ocupan menos de cuatro.

Fuente: elaboración propia a partir de CEPAL (2013b) cuadros 19.1 y 19.2

Cuadro 5
Centroamérica y República Dominicana.
Disparidad de los ingresos laborales
entre hombres y mujeres*

Porcentajes

	Año	Relación
Guatemala	2006	66
Honduras	2009	92
	2010	95
El Salvador	2009	91
	2010	93
Nicaragua	2009	86
	2010	81
Costa Rica	2011	81
	2010	84
Panamá	2011	86
	2010	73
República Dominicana	2010	73
	2011	65

* Se calcula como el cociente entre el ingreso medio de las mujeres ocupadas sobre el ingreso medio de los hombres ocupados.

Fuente: elaboración propia a partir de CEPAL (2013b) cuadro 23.

La inserción laboral de las mujeres en las condiciones de desventaja antes analizadas tiene implicaciones sobre los ingresos por trabajo, que en todos los países son, en promedio, inferiores a los que perciben los hombres. Como puede observarse en el cuadro 5, la relación entre el ingreso laboral promedio de las mujeres y el correspondiente a los hombres en la subregión para los años recientes es siempre inferior a 100%; oscila entre un 65% (República Dominicana en 2011) y un 95% (Honduras en 2010), y puede variar en un mismo país de un año a otro.





Mercados laborales con fuertes segmentaciones por sexo

Cada vez más los mercados de trabajo de los países de Centroamérica se integran en un mercado laboral regional. La migración es una realidad que cobra fuerza en el mundo, y en la subregión de Centroamérica y República Dominicana las cifras de movilidad humana superan a los promedios globales. En el año 2010 la población migrante a nivel mundial representó el 3,1% de la población total (OIM, 2010: 119), mientras que en América Central esta cifra fue de 10,6% (Morales, 2010, 4). La OIT estima que en el año 2010 aproximadamente 105,5 millones de personas trabajaban en países diferentes a los que nacieron, lo que representa el 44% del total de población migrante, y si se consideran sus familiares esta cifra alcanza el 90% (OIT, 2012b: 27).

Esta realidad parece profundizar ciertas tendencias diferenciadas por sexo. En el caso de las mujeres, la demanda de trabajadoras domésticas remuneradas en países donde se manifiesta la crisis de cuidados¹² es una de las razones que moviliza más población femenina teniendo como destino, en el caso de Centroamérica y República Dominicana, tanto la subregión y el continente americano como Europa. Esto incluye en ocasiones a mujeres que tienen cierto nivel de formación y que encuentran mejores oportunidades laborales trabajando en casas en los países de destino que ejerciendo sus profesiones en los de origen¹³. Es decir, aunque las tendencias hacia la globalización de los mercados laborales amplían el horizonte geográfico de las mujeres, a la vez las asocia cada vez más con los trabajos de cuidados y los menos calificados.

Para los hombres, la demanda en construcción ha generado igualmente importantes movimientos dentro de la subregión de estudio. Costa Rica ha sido destino de muchos trabajadores, especialmente nicaraguenses, que se han insertado en el auge de proyectos turísticos y habitacionales que se vivió en ese país hasta la crisis de 2008, y que a inicios de la presente década pareció repuntar. En los últimos años muchos de estos trabajadores se han dirigido a Panamá, país que también se encuentra en auge constructivo y que no resiente los efectos de la crisis mundial.

Estas dos ocupaciones, trabajo doméstico remunerado y construcción, se encuentran entre las más frecuentes para mujeres y hombres respectivamente en el conjunto de Centroamérica y República Dominicana. En el caso de las mujeres, la venta en comercios, con el 18,4% del total de la ocupación femenina, supera a la ocupación en los trabajos domésticos (incluyendo lavar y planchar ajeno) que reúne al 12,8% del total. Las seis primeras ocupaciones que tienen mayor presencia femenina en el año 2011 (comercio, trabajo doméstico, mozos y peones agrícolas, enseñanza, administración y cocina) reúnen a más de la mitad del total de mujeres ocupadas (51,1%) (gráfico 19 y gráfico 20).

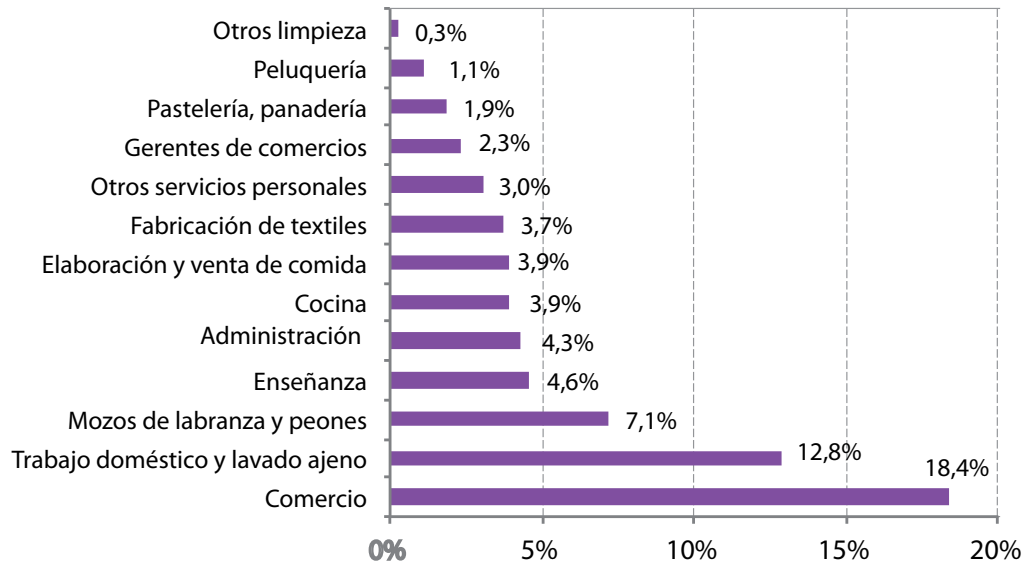
12 Los cambios demográficos ocurridos en muchos países, que están produciendo un envejecimiento de la población y un alto volumen de demanda de cuidado, junto con las mayores oportunidades de formación e inserción laboral de las mujeres, así como sus aspiraciones (frecuentemente necesidades) de trabajar en forma remunerada fuera del hogar, plantea una crisis de los cuidados. El cuidado de las personas ha sido asignado tradicionalmente a las familias, como un asunto privado, y dentro de ellas a las mujeres. Cuando estas mujeres no están tan disponibles o dispuestas como antes para asumir esta responsabilidad se plantea la urgencia de encontrar quién la asuma.

13 Frecuentemente se produce una descalificación (deskilling) de las mujeres profesionales, que en los países de destino no son contratadas como tales, sino en ocupaciones que las mujeres de esos países ya no quieren ejercer por ser los menos valorados social, laboral y económicamente.



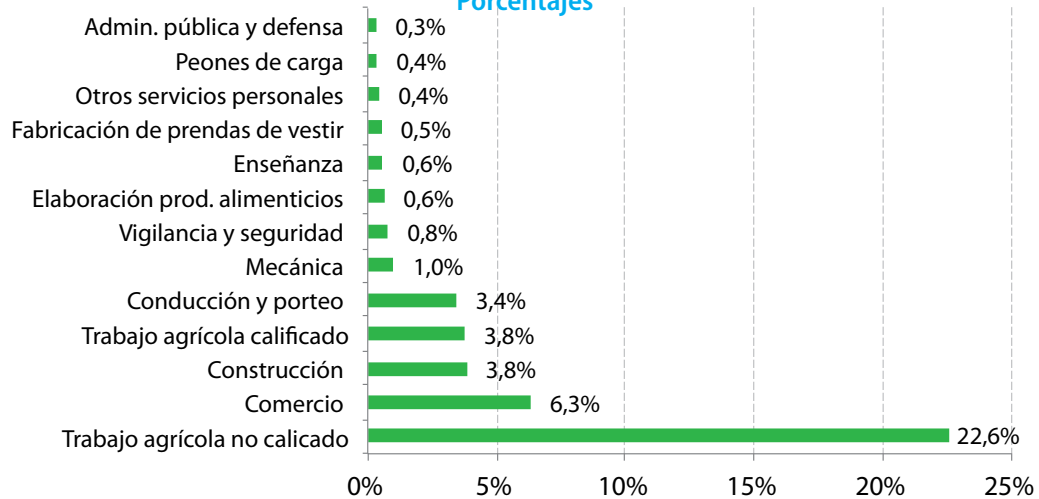


Gráfico 19.
América Central y República Dominicana.
Mujeres en las ocupaciones de mayor presencia femenina. 2011
Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país

Gráfico 20.
América Central y República Dominicana.
Hombres en las ocupaciones de mayor presencia masculina. 2011
Porcentajes



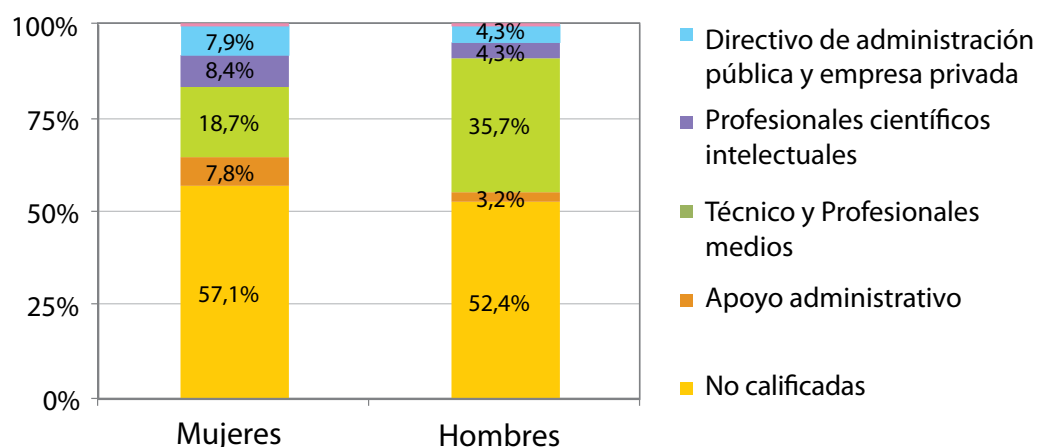
Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país





El trabajo agrícola no calificado es la única de estas actividades en la que hay una fuerte presencia masculina; de hecho se encuentra ahí cerca de uno de cada cuatro hombres ocupados, frente al 7,1% de las mujeres ocupadas. Si se excluye esta actividad, el resto de las doce representadas en los gráficos 19 y 20 reúnen al 60,2% de las mujeres ocupadas y solo al 15,5% de los hombres ocupados. Esto representa por una parte una alta concentración de mujeres en pocas actividades y por tanto indica una baja diversificación del empleo femenino. Por otra parte, manifiesta una escasa participación masculina en actividades consideradas fundamentalmente femeninas. Es de destacar, además, que salvo en el caso de la enseñanza y eventualmente la administración y gerencia, el resto de las ocupaciones de mayor presencia femenina requieren poco o ningún grado de cualificación.

Gráfico 21
América Central y República Dominicana.
Población ocupada por grupos ocupacionales y sexo. 2011
Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país

Las ocupaciones de los hombres presentan menos concentración de esta población que lo que se encuentra en el caso de las mujeres. Las trece representadas en el gráfico 19 no alcanzan a cubrir la mitad de la ocupación masculina, lo que representa una mayor diversificación. Entre estas trece ocupaciones se encuentran algunas de las consideradas tradicionalmente masculinas, como construcción, mecánica, trabajo agrícola calificado, mecánica o vigilancia y seguridad. Únicamente el trabajo agrícola no calificado y el comercio son ocupaciones que se encuentran entre las más frecuentes tanto entre hombres como entre mujeres.

Estos datos confirman la existencia de una fuerte segmentación por sexo del mercado laboral. Específicamente, se trata de una segmentación horizontal, que afecta a las ocupaciones, de manera que aquellas en las que se encuentran más frecuentemente las mujeres son en general diferentes a las que capturan la presencia masculina. En las ocupaciones más importantes para unas y otros, salvo excepciones, hay un índice de masculinidad¹⁴ o muy bajo o muy alto, denotando importantes desequilibrios de presencia por sexo.

14

Índice de masculinidad; razón entre el número de hombres y el número de mujeres presentes en el conjunto analizado.





En relación a los niveles de calificación, en la subregión aún siguen predominando las ocupaciones no calificadas, representando el 57,1% de las femeninas y 52,4% de las masculinas. Se observa una distribución muy desigual de la ocupación por grandes grupos ocupacionales¹⁵ dependiendo del sexo (gráfico 21). En el caso de la población femenina, las ocupaciones presentan un significativo grado de polarización en comparación con la masculina. Por una parte el porcentaje de mujeres ocupadas en actividades no calificadas (57,1%) es mayor que entre los hombres (52,4%), al igual que ocurre con las ocupaciones de apoyo administrativo (7,8% y 3,2% respectivamente). Mientras, en el otro extremo de la gama de calificaciones, entre ellas el porcentaje que ocupa puestos directivos (7,9%) y que labora en ocupaciones de nivel científico y profesional (8,4%) casi duplica a los correspondientes entre los hombres (4,3% y 4,3% respectivamente). Las diferencias más significativas se encuentran en los niveles medios de calificación, en los que las mujeres tienen una participación muy inferior a la de los hombres, aproximadamente la mitad (18,7% y 35,7% respectivamente).

Esta información permite reconocer la existencia de otro tipo de segmentación por sexo en el mercado laboral, en este caso, una segmentación vertical. Significa que en términos de niveles de calificación y responsabilidad de las ocupaciones que hombres y mujeres tienen, tampoco hay repartos similares¹⁶. Hay un fuerte desequilibrio en lo que se relaciona con los niveles medios técnicos y profesionales.

Esta situación no puede achacarse a la falta de interés ni de capacidad de las mujeres para formarse, ya que los datos de los niveles más altos de calificación lo desmienten, sino a las exclusiones históricas de las mujeres de las áreas técnicas, la discriminación femenina en el mercado laboral (agravada cuando se trata de ocupaciones técnicas y en áreas consideradas tradicionalmente como masculinas), a las limitaciones mayores que ellas encuentran para formarse (por la sobrecarga del trabajo reproductivo), y a la falta de oportunidades adecuadas para hacerlo, que reconozcan y tomen en cuenta estas especificidades que enfrentan las mujeres. En estos niveles medios de calificación es donde los IFPs dirigen sus objetivos y acciones, y donde pueden jugar un papel central para contrarrestar los desequilibrios entre mujeres y hombres, aumentando las competencias de la población femenina.

15 Se han agrupado las categorías ocupacionales dependiendo de los niveles de calificación asociados, manteniendo una categoría propia para el apoyo administrativo dado el peso que tiene en la ocupación femenina.

16 Este tipo de segmentación vertical es responsable de la existencia de un techo de cristal, término que la OIT emplea para describir los obstáculos invisibles y artificiales provocados fundamentalmente por sesgos o preferencias constantes instalados en las estructuras institucionales que favorecen al sexo masculino e impiden a las mujeres acceder a altos puestos de adopción de decisiones y de dirección (OIT, 2003b: 173). Las mujeres en la actualidad llegan a acceder a este tipo de puestos, pero están subrepresentadas, es decir, acceden en proporción menor a la que correspondería por su preparación.





El mercado laboral excluye a las personas más jóvenes, especialmente a las mujeres

En toda la subregión el desempleo afecta en forma notablemente desproporcionada a la población joven. Las tasas para quienes tienen entre 15 y 24 años son las más altas de todos los grupos etarios y superan a las que tienen el conjunto de las mujeres. En algunos países la diferencia entre la tasa de desempleo de este grupo más joven y la que corresponde al grupo mayor a 25 años es particularmente alta. Es el caso de Costa Rica, país en el que entre los años 2007 y 2010 esta brecha ha sido de 10 puntos porcentuales, y de El Salvador con una brecha similar. En Honduras, aunque no hay tanta diferencia entre los dos grupos de población, también hay un fuerte desbalance (OIT, 2012: 30). En 2010 cerca de la mitad de la población desocupada en la subregión, el 44,6%, son jóvenes entre 15 y 24 años (OIT, 2012: 32).

Un problema de gran envergadura lo constituye el hecho de que un alto porcentaje de la población más joven no estudia ni trabaja. En el conjunto de Centroamérica y República Dominicana, en el año 2011, casi cuatro millones de jóvenes entre 15 y 35 años, el 22,8% del total, se encuentran en esa situación. Es decir, cerca de 1 de cada 4 personas jóvenes se encuentra fuera tanto de los espacios laborales como de los de educación y formación, por lo que sus opciones de desarrollo personal y sus perspectivas futuras están muy limitadas (cuadro 6).

Cuadro 6.
América Central y República Dominicana.
Población de 15 a 35 años por relación estudio-trabajo, según sexo. 2011

Relación estudio - trabajo	Absoluto		Relativo		Total	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Absoluto	Relativo
Estudia y trabaja	711.759	981.011	8,0%	11,3%	1692770	9,7%
Solo estudia	2.175.219	333.2542	24,6%	38,4%	5507761	31,4%
Solo trabaja	2.545.194	3.445.961	28,8%	39,7%	5991155	34,2%
Ni estudia ni trabaja	3.235.117	756.203	36,5%	8,7%	3991320	22,8%
Ignorado	184.995	170.436	2,1%	2,0%	355431	2,0%
Total	8.852.284	8.686.153	100%	100%	17.538.437	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país

Este es un dato particularmente significativo en la subregión, ya que todos los países incluidos en este estudio se encuentran en proceso de transición demográfica (en algunos ya muy avanzada) lo que enfrenta a una serie de retos hacia el futuro.

Se trata de sociedades que están en proceso de envejecimiento, pero en ellas aún la población en edad de trabajar supera a la suma de aquella menor de 15 y la mayor de 64, los dos grupos que en principio son dependientes económicamente de quienes trabajan. Es decir la razón de





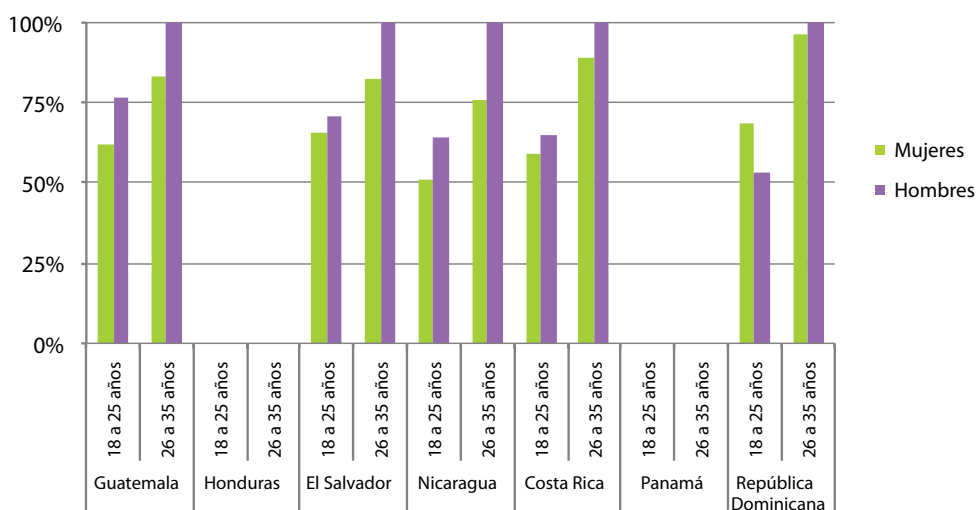
dependencia¹⁷ es aún baja y se mantendrá así por un período de tiempo, fenómeno conocido como bono demográfico. Esto abre una ventana de oportunidad para los países ya que se puede invertir en educación y formación profesional de las personas más jóvenes de manera que en el futuro el trabajo de este grupo, que sustentará proporcionalmente una mayor población económicamente dependiente, será más productivo.

El problema es mayor en las zonas rurales, pero la diferencia más notable se produce entre mujeres y hombres, tanto si es población rural como si es urbana (Estado de la Región, 2011: 377). De los 3.991.320 personas entre 15 y 35 años que en el año 2011 en América Central y República Dominicana no estudian ni trabajan 3.235.117 son mujeres, es decir el 81% del total (cuadro 6)¹⁸. La urgencia de ofrecer oportunidades de educación y formación a esta población joven apunta, sobre todo, a las mujeres.

Por otra parte, los ingresos percibidos por la población más joven son inferiores a los de las personas adultas, y a esta situación se suman las brechas salariales por género. En la subregión los ingresos promedio de los hombres de 18 a 25 años representan solo entre 53% y 76% del correspondiente a los ingresos promedio de los hombres de 26 a 35 años.

Cuando se trata de las mujeres de 18 a 25 años estos porcentajes son aun menores, entre 51% y 68% (gráfico 22). Se concretan aquí los resultados de múltiples formas de exclusión y discriminación de la población joven y especialmente de las mujeres, la división sexual del trabajo, la falta de ofertas formativas accesibles capaces de atraer a la población joven, las discriminaciones por género y etarias del mercado laboral.

Gráfico 22.
América Central y República Dominicana. Ingresos promedio de mujeres y hombres de 18 a 25 años como porcentaje del ingreso promedio de hombres de 26 a 35 años por país. 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de hogares de cada país

17 Razón de dependencia: suma de población menor de 15 años y de población mayor de 64 dividida entre la población entre 15 y 65, multiplicado por 100.

18 Este dato cuestiona la suposición de que el grupo de jóvenes que no estudian ni trabajan está conformado fundamentalmente por hombres jóvenes pertenecientes a las maras.





La formación ofrece la posibilidad de alcanzar niveles de mayor productividad para los países, a la vez que mejora la empleabilidad de sus habitantes y las oportunidades para encontrar un trabajo decente. Más personas trabajando en empleos de calidad aumentan los ingresos personales y familiares, dinamiza la economía, y a la vez permite volúmenes mayores de cotizaciones a los sistemas de seguridad social y de ahorro. Cuando se incorpora a las personas jóvenes en la formación y los empleos de calidad los efectos favorables impactan con mayor fuerza hacia el futuro. La inversión en educación de la población más joven es una de las estrategias, quizás la central, para poner a jugar el bono demográfico en forma positiva para el desarrollo tanto económico como social de los países. Si el bono demográfico no se aprovecha urgentemente y en forma adecuada, puede no solo provocar la pérdida de esta oportunidad. Puede además derivar en una serie de problemas como la descapitalización del sistema de seguridad social y en particular de las pensiones, por tener volúmenes bajos de cotizaciones.

La igualdad de género en la formación profesional, una estrategia de desarrollo

El análisis realizado en este diagnóstico sobre los mercados laborales de Centroamérica y República Dominicana muestra grandes desigualdades y brechas de género que, a pesar del balance negativo que sobre esto es necesario hacer, representan también oportunidades para *los países de la subregión. La segmentación por sexo de este mercado, tanto la horizontal como la vertical, tiene repercusiones negativas para las mujeres pero también para el conjunto del país y los IFPs pueden tener una intervención decisiva para cambiar esta realidad.*

El trabajo constituye la fuente principal de ingresos en nuestras sociedades, por lo que una inserción desventajosa de las mujeres en el mercado laboral no solo las afecta a ellas. El desempleo femenino priva a muchas familias de un ingreso, en ocasiones el principal o el único, abonando a mayores niveles de pobreza en las familias, especialmente aquellas que tienen jefatura femenina, y en general ampliando las exclusiones sociales a las que estas familias deben enfrentarse.

Esta situación no constituye una preocupación únicamente para las mujeres o para aquellas que se ven afectadas, ya que se relaciona con el incumplimiento de derechos fundamentales consagrados en las Constituciones de la subregión, así como en los instrumentos nacionales e internacionales de Derechos Humanos. Hay en todos los países de Centroamérica y República Dominicana normativa y compromisos que reconocen el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como el derecho al trabajo, y hacen a los Estados responsables de garantizarlos.

Toda forma de desigualdad y exclusión, y en particular la que afecta directamente a las mujeres, no solo atenta contra los derechos fundamentales de las personas. Además destruye la cohesión social y el sentido de pertenencia, situaciones que representan importantes obstáculos para el desarrollo productivo y el crecimiento de largo plazo. Tal como plantea





la CEPAL una sociedad más integrada es condición para una sociedad más productiva y con mayor convergencia productiva (CEPAL, 2010: 43).

La posibilidad de construir y fortalecer sociedades integradas y productivas, sin embargo, encuentra importantes limitaciones en nuestra región, ya que una parte importante de su población, conformada en gran medida por mujeres, no es activa económicamente y uno de cada 5 jóvenes no estudia ni trabaja, siendo también mujeres el 80% de esta población. Por otra parte, más de la mitad de las mujeres que sí trabajan tienen ocupaciones que requieren poca o nula formación, lo que además de establecer una gran deuda con la población femenina representa una limitación en materia de productividad.

Señala el Estado de la Nación que *una sociedad con una alta proporción de trabajadores tiene más capacidad para aumentar su producción que una con una fuerza laboral relativamente escasa e inflexible* (Estado de la Nación, 2004, 65). En este sentido, el incremento de la participación femenina en el mercado laboral en niveles técnicos (en los que en la actualidad existe una gran asimetría entre hombres y mujeres a desfavor de éstas) aparece como una necesidad para el fortalecimiento productivo de los países y para construir una inserción internacional más favorable para la región. La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido identificado como una fuente de productividad (CEPAL, 2013c: 133). En esta lógica, los IFPs son instituciones idóneas para fortalecer las capacidades laborales de las mujeres, contribuir a una mayor participación femenina en el mercado de trabajo y en empleos más calificados, ayudar a saldar la deuda con esta población a la vez que aumentar la oferta de recurso humano calificado, fortaleciendo así la competitividad de los países.

Una mayor tasa de participación femenina, especialmente en niveles técnicos, es también una apuesta estratégica por la coyuntura demográfica que vive la subregión. Las poblaciones en Centroamérica y República Dominicana están envejeciendo, de manera que aumentar la población económicamente activa permitirá contrarrestar algunos de los efectos negativos del crecimiento en las relaciones de dependencia que se avecinan. La subregión aún disfruta del bono demográfico y algunos países tendrán esta ventaja por algunos años más, pero 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 los IFPs pueden hacer un aporte significativo.

En esta misma dirección otro reto para los países de la subregión, su crecimiento económico y su desarrollo humano, lo constituye el considerable número de adolescentes que prematuramente dejan de estudiar secundaria. La falta de atractivo y sentido que encuentran en los contenidos que se les brindan, así como la falta de recursos económicos, son razones para dejar las aulas cuando tienen como único horizonte concluir una educación formal que no prepara para el trabajo y una gran presión por generar ingresos o para convertirse en amas de casa. Los IFPs amplían el horizonte de esta población, eminentemente femenina, ofreciendo una formación con sentido, ya que está orientada al trabajo, y en algunos países con el atractivo agregado de apoyo material para completar los estudios y la posibilidad de empleo relativamente asegurado.





Los IFPs ocupan una posición estratégica por estar colocados en un lugar privilegiado en el mercado laboral, como instituciones bisagra que interlocutan 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 los IFPs 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. Impulsando la igualdad de género en su seno y en su actuación los IFPs pueden insertarse en esa tendencia, satisfaciendo la demanda de las empresas que tienen políticas de igualdad y acciones afirmativas en la contratación (mujeres, personas mayores de 35, personas con discapacidad, etc.) y fortaleciendo la cultura empresarial de respeto y promoción de la igualdad.

No es tarea simple erradicar las desigualdades y las brechas de 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.



CAPÍTULO 3.

La formación profesional en América Central y República Dominicana

Caracterización General de los IFP

Los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana son una herramienta esencial tanto para el desarrollo de la subregión, como para cada uno de los países. En la actualidad cada país cuenta con una institución estatal especializada en formación profesional:

- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala (INTECAP).
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional de El Salvador (INSAFORP).
- Instituto Nacional de Formación Profesional de Honduras (INFOP).
- Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC).
- Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica (INA).
- Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano de Panamá (INADEH).
- Instituto de Formación Técnico Profesional de la República Dominicana (INFOTEP).

Es de destacar, que todos los institutos, salvo el INTECAP, tienen a su cargo la rectoría del sistema de formación profesional de sus respectivos países.

Conformación institucional

Con respecto a la estructura de los IFPs, la composición tripartita de sus órganos directivos resulta de particular interés. Así, cada instituto cuenta con una Junta o Consejo Directivo tripartito en el que el sector empresarial, el sector de las trabajadoras y los trabajadores y el Gobierno están representados. En cualquier caso, el carácter de estos espacios tripartitos difiere según los países, de manera que algunos institutos presentan una composición más equilibrada entre los tres sectores, mientras que en otros hay mayor representación de alguno de ellos.





INA – Costa Rica

Misión

Es una institución autónoma que brinda Servicios de Capacitación y Formación Profesional a las personas mayores de 15 años y personas jurídicas, fomentando el trabajo productivo en todos los sectores de la economía, para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y el desarrollo económico-social del país.

Visión

Ser la Institución educativa de calidad, accesible, flexible, oportuna e innovadora que contribuya al desarrollo de las personas y al progreso del país.

INTECAP – Guatemala

Misión

Formar y certificar trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, así como brindar asistencia técnica y tecnológica en todas las actividades económicas, para contribuir a la competitividad y al desarrollo del país.

Visión

Ser reconocidos como la institución líder y modelo en la efectividad de nuestros servicios, que busca constantemente la excelencia.

El **INA de Costa Rica**, primer instituto de formación profesional de la subregión, fue creado en 1965. Es un organismo público autónomo vinculado a la Presidencia de la República. Su Junta Directiva está conformada por 3 representantes del Estado¹⁹, 3 representantes de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y 3 representantes de organizaciones del sector empresarial.

El objetivo principal del instituto es *promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.*

Posteriormente, en 1972, se crearon el **INTECAP** (Guatemala) y el **INFOP** (Honduras). El INTECAP es un organismo público descentralizado, vinculado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La Junta Directiva del instituto está conformada por 14 personas: 3 representantes del Estado²⁰, 6 representantes de asociaciones de empleadores y empleadoras, 3 representantes organizaciones de trabajadores y trabajadoras, y la gerencia y la subgerencia del INTECAP, aunque estos dos últimos cargos participan con voz pero sin voto.

La institución tiene como objetivos:

1. *Constituir el organismo técnico especializado del Estado, al servicio de la Nación y con la colaboración del sector privado para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad, sin perjuicio de las labores que realizan otros organismos y dependencias estatales en estos campos y otros afines;*
2. *Colaborar con los planes de desarrollo del Gobierno en la consecución de las metas de formación y capacitación de la mano de obra;*

19 Presidencia Ejecutiva de la institución, jerarca de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y jerarca del Ministerio de educación.

20 Jerarca del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, jerarca del Ministerio de Economía y jerarca de la Secretaría Consejo Nacional de Planificación Económica.





3. *Constituir un vehículo de armonía entre el sector privado y el público, propiciando una relación de trabajo y una cooperación más estrecha entre ambos sectores, en las materias que le compete;*
4. *Colaborar con las entidades que promueven el desarrollo económico social del país como organismo especializado en el incremento de la productividad y en la capacitación de los recursos humanos;*
5. *Promover y fomentar el incremento de la productividad, en todos sus aspectos y niveles, y atender al desarrollo de los recursos humanos. Cuando otras personas o entidades realizaren estas funciones, el Instituto prestará la asesoría u orientación necesaria, para mantener en ellas un alto grado de efectividad y coordinación; y*
6. *Emitir opinión y proporcionar asesoría al Gobierno de la República y a las entidades privadas en el campo de los objetivos, funciones y actividades que esta ley le asigna, cuando le sea solicitada.*

El **INFOP** de Honduras, por su parte, es un organismo público autónomo, vinculado a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. En el Consejo Directivo hay una mayor presencia de representantes del Estado; está conformado por 4 representantes gubernamentales²¹, 2 representantes de organizaciones de empleadoras y empleadores, y 2 representantes de organizaciones de trabajadoras y trabajadores. Asimismo, el Director Ejecutivo de la institución participa con voz pero sin voto.

El objetivo principal de este instituto es *contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país, mediante el establecimiento de un sistema racional de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo, de acuerdo con los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país. En consecuencia, al INFOP corresponderá dirigir, controlar, supervisar y evaluar las actividades encaminadas a la formación profesional a nivel nacional.*

INFOP – Honduras

Misión

Rectorar la formación, acreditación y certificación profesional, por medio de la administración y ejecución de procesos científicos y tecnológicos, para satisfacer las necesidades del Talento Humano y contribuir con el desarrollo social y económico de Honduras.

Visión

Ser la institución líder de Honduras en formación profesional, reconocida nacional e internacionalmente por sus estándares de eficacia, eficiencia y calidad, para contribuir al desarrollo del país con equidad social.

21 Jerarca de la Secretaría de Trabajo y Asistencia Social, jerarca de la Secretaría de Educación pública, jerarca de la Secretaría de Economía, jerarca de la Secretaría de Planificación Económica.





INFOTEP- República Dominicana

Misión

Liderar, coordinar e impulsar el Sistema Nacional de Formación Profesional para el Trabajo Productivo, concentrando sus esfuerzos en asesorar al Estado, promover, formar y certificar los recursos humanos; auspiciar la promoción social del trabajador y asesorar a las empresas para satisfacer las necesidades de capacitación de los agentes económicos, garantizando una oferta ajustada a los requerimientos de los clientes y relacionados.

Visión

Ser la organización modelo de formación técnico profesional, sustentada en valores, que responda con efectividad a los requerimientos de la sociedad, al desarrollo integral de las empresas y a la promoción social de los trabajadores.

En 1980 en República Dominicana se creó el **INFOTEP** como organismo público autónomo, rector del sistema nacional de formación técnico profesional de República Dominicana. La participación en su Junta Directiva es paritaria entre los tres sectores que la componen. Está integrada por 3 representantes del Estado²², 3 representantes de organizaciones de empleadores y empleadoras y 3 representantes de organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

El INFOTEP tiene dos objetivos principales:

1. *Organizar y regir un Sistema Nacional de Formación y Promoción Técnico- Profesional de Trabajadores que, con el esfuerzo conjunto del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, enfoque el pleno desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad de las empresas, en todos los sectores de la actividad económica;*
2. *Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación integral, para hacer de él un ciudadano responsable, poseedor de los valores morales y culturales necesarios para la armonía y la convivencia nacional.*

El siguiente país en seguir el camino en la creación de una institución nacional para la formación profesional fue Nicaragua, con la constitución del **INATEC** en 1991.

El INATEC es una institución autónoma, ente Rector de la Formación Profesional en Nicaragua. En su Consejo Directivo hay una mayor representación del Estado. De esta forma, el sector público cuenta con 4 representantes²³ y el sector privado y el sector de las trabajadoras y los trabajadores cuentan con 2 representantes cada uno.

22 Jerarca de la Secretaría de Trabajo, jerarca de la Secretaría de Educación, Dirección de las Escuelas Vocacionales de las Fuerzas Armadas.

23 Jerarca del Ministerio del Trabajo, jerarca del Ministerio de Educación, jerarca del Ministerio de Finanzas y jerarca del Ministerio de Economía y Desarrollo o su representante.





La ley de creación de este instituto establece los siguientes objetivos:

- Definir las políticas nacionales de formación profesional (Educación Técnica y Capacitación Profesional).
- Administrar, organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades del Subsistema de Formación Profesional como parte integrante del Sistema Educativo Nacional.
- Impulsar el desarrollo coherente y armonioso de los recursos humanos calificados que requiere el desarrollo socio económico del país.
- Desarrollar la formación profesional en relación directa con los requerimientos de los sectores económicos nacionales y los intereses individuales de las personas.

En el Salvador el **INSAFORP** fue creado en 1993 como institución pública autónoma, responsable de la dirección y coordinación del Sistema de Formación Profesional, para la capacitación y calificación de los recursos humanos. El Consejo Directivo del instituto cuenta con una mayor representación del sector empresarial. Son 4 las personas que participan por este sector, mientras que el Estado tiene 3 representantes²⁴ y el sector laboral otros 3.

El objetivo del INSAFORP es satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país y propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar.

24 Representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de Planificación, del Ministerio de Coordinación del Desarrollo Económico y Social y del Ministerio de Educación.

INATEC– Nicaragua

Misión

Formar, capacitar y certificar con calidad, competencias técnicas en la fuerza laboral nicaragüense que contribuya a elevar la eficiencia y la productividad para el desarrollo socioeconómico del país y la inserción de nuevos técnicos al mercado de trabajo.

Visión

Ser la institución líder, dinámica, eficiente y competitiva en la prestación y regulación de servicios de Formación Profesional en el país, sustentada en valores que respondan al desarrollo humano integral, a las demandas del sector productivo y a la promoción social de la población.

INSAFORP – El Salvador

Misión

Capacitar el recurso humano para el trabajo decente.

Visión

Ser una población capacitada, productiva e innovadora.





INADEH – Panamá

Misión

Propiciar, establecer, organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional del recurso humano, en ocupaciones requeridas en el proceso de desarrollo nacional, considerando las aptitudes y valores ético-morales.

Visión

El INADEH es líder y desarrolla en cooperación con la sociedad civil y los sectores productivos, un sistema de formación profesional óptimo por la calidad de su gestión y productos formativos, con el reconocimiento de sus usuarios y en beneficio del recurso humano que requiere el mercado laboral, promoviendo y ampliando así una cultura nacional de la educación para la vida y el trabajo.

Finalmente, el **INADEH** fue creado en Panamá en 2006, pero la institución surgió de la reforma de un instituto previo que había sido creado en 1983, el INAFORP. El INADEH, es un organismo público autónomo, rector del Estado en materia de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial. Su Comisión Nacional está conformada por 4 representantes del Estado²⁵, 3 representantes de organizaciones del sector empresarial, 3 representantes de organizaciones de trabajadoras y trabajadores, 3 representantes de artesanos independientes y 3 representantes del sector de producción agropecuaria.

El objetivo fundamental del instituto es adoptar, dirigir, implementar y supervisar la ejecución de las políticas, estrategias y programas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, tanto para el sector público como para el sector privado, así como administrar y distribuir los recursos públicos asignados para tal fin.

Financiamiento institucional

Respecto al financiamiento institucional, destaca en todos los países el estar fuertemente determinado por la contribución patronal. En algunos países este aporte es superior al 1% de la planilla de la empresa. Salvo el INFOP, el INATEC y el INSAFORP, el resto de los institutos tienen una financiación mixta, de manera que además del aporte empresarial reciben un aporte estatal (OIT, 2013c) (tabla 1).

25

Representante del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, representante del Ministerio de Planificación y Política Económica, representante del Ministerio de Educación, representante del Ministerio de Comercio e Industria.





Tabla 1.
América Central y República Dominicana. Estructura de financiamiento de los IFPs

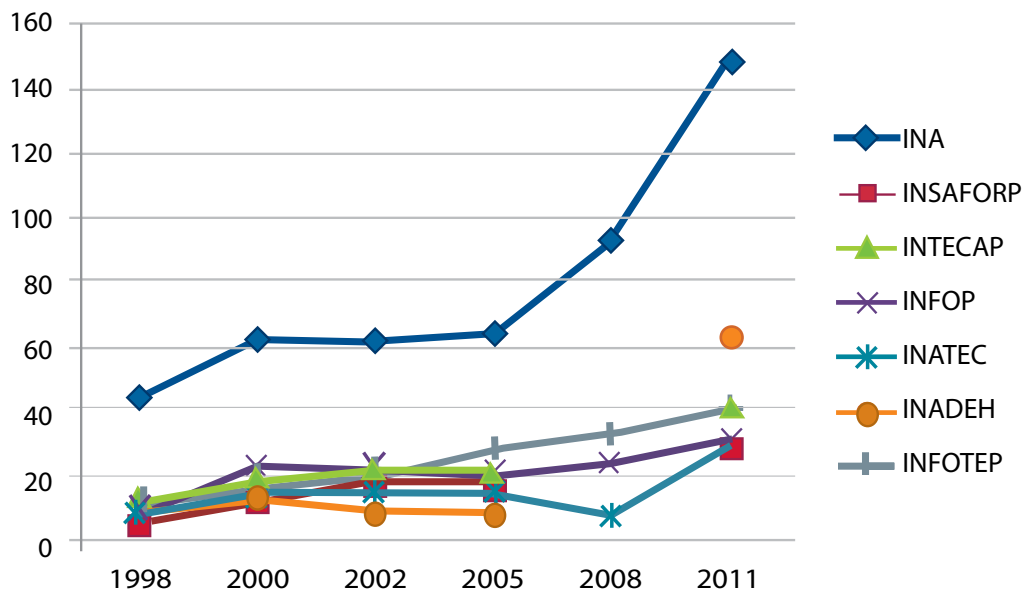
Financiamiento IFPs	
INTECAP (GT)	<ul style="list-style-type: none"> • 1% sobre la nómina salarial, pagado por las empresas públicas y privadas. • Asignación del presupuesto del Estado.
INSAFORP (ES)	<ul style="list-style-type: none"> • 1% del valor de la planilla del sector privado y las instituciones oficiales autónomas que empleen diez o más trabajadores. • Los patrones del sector agropecuario cotizan hasta 0.25% sobre la planilla de trabajadores permanentes.
INFOP (HN)	<ul style="list-style-type: none"> • 1% de la nómina salarial de empresas privadas con más de 5 trabajadores • 1% de la nómina salarial de instituciones públicas autónomas • 0,25% del monto total de sueldos y salarios permanentes consignados en el presupuesto general de ingresos y egresos del Estado • Contribuciones voluntarias de las organizaciones sindicales de trabajadores y de las cooperativas
INATEC (NI)	<ul style="list-style-type: none"> • 2% sobre nómina salarial, pagado por las empresas públicas y privadas.
INA (CR)	<ul style="list-style-type: none"> • 1.5% sobre la nómina salarial, pagado por empresas particulares con 5 o más trabajadores. • 0.5% sobre nómina salarial, pagado por empresa agropecuarias con 10 o más trabajadores. • 1.5% sobre nómina salarial de instituciones y empresas del Estado. • Ingresos por venta de productos, explotación de bienes y prestación de servicios generados por el INA, préstamos, donaciones y herencias
INADEH (PA)	<ul style="list-style-type: none"> • Fondo fiduciario de formación y capacitación permanente cuyo patrimonio está integrado por el 18,5% del 73% de la recaudación del seguro educativo del Estado, las partidas que anualmente se incluyan en el presupuesto del instituto, así como las ganancias de capital, intereses, réditos, dineros en efectivo y cualquier beneficio que reciba como producto de las inversiones que el fiduciario realice.
INFOTEP (RD)	<ul style="list-style-type: none"> • 1% sobre la nómina salarial pagado por empresas públicas y privadas. • 0.5 % utilidades y bonificaciones recibidas por los trabajadores de las empresas públicas y privadas. • Asignación del presupuesto del Estado.

Por otro lado, a pesar de que existen importantes diferencias presupuestarias entre los países a nivel regional se evidencia una tendencia al alza en los últimos años. Desde 1998 los presupuestos del INA, el INTECAP, el INATEC y el INFOTEP han venido en aumento sostenido. En el caso del INSAFORP y del INFOP, ambos institutos tuvieron una leve reducción de presupuesto en 2005, sin embargo, en años posteriores ha aumentado de manera notable. En el caso del INADEH, su presupuesto también se redujo significativamente del año 2000 al 2005, pero posteriormente también ha conocido un marcado aumento.





Gráfico 23
América Central y República Dominicana:
IFPs, presupuesto 1998 a 2011
(Millones de US\$)



a/ INADEH, Dato incluido para 2011 corresponde a 2010.

b/ INATEC Incluye Educación Técnica.

c/ Datos de 2008 y 2011, Contraloría General de la República, consulta en línea.

Fuente: OIT (2013).

Cuadro 8
América Central y República Dominicana:
IFPs, presupuesto estimado per cápita, 1998, 2000, 2002, 2005, 2008 y 2011
(US\$)

Instituto	1998	2000	2002	2005	2008	2011
INA	469.7	514.9	406.4	327.5	326.3	473.7
INSAFORP	376.7	80.0	123.0	101.0	nd	69.9/a
INTECAP	77.0	112.0	154.0	130.0	nd	172
INFOP	169.6	170.88	216.24	138.16	160.6	140.3
INATEC/a	151.6	164.9	155.8	116.6	nd	nd
INADEH	Nd	423.1	290.0	188.0	nd	781.3/b
INFOTEP	109.7	107.0	83.2	100.5	101.4	98.0

a/ Incluye Educación Técnica.

b/ Corresponde al dato del 2010 de la institución.

Fuente: OIT, (2013).





A pesar de que el presupuesto global ha aumentado en los IFPs, el incremento paralelo de la matrícula hace que el presupuesto per cápita estimado haya disminuido en el mismo periodo, salvo en el INA de Costa Rica, el INADEH de Panamá y el INTECAP de Guatemala.

La fuente de financiación de los institutos puede marcar de manera notable la lógica de su funcionamiento. Así, el hecho de que el financiamiento de los IFPs provenga de aportes patronales implica en la mayoría de los países que gran parte de la oferta formativa esté dirigida a trabajadores y trabajadoras en activo, respondiendo a las demandas específicas del sector empresarial para capacitar a su personal.

El INTECAP es el instituto con un mayor porcentaje de la matrícula definida o reservada para el sector empresarial, un 95,3% de la matrícula total, seguido de INSAFORP con un 61,6%. En Nicaragua, el 35% de la matrícula es definido por las empresas que aportan al INATEC (43% si no se consideran programas sociales coyunturales como Usura Cero y Hambre Cero) y en Honduras, el 41% de la matrícula está dirigido a trabajadores y trabajadoras ya insertados en el mercado laboral. En la República Dominicana por su parte, el 42% de la matrícula la definen las empresas, el 11% el INFOTEP lo capta directamente y el 47% restante está a cargo de otras instituciones.²⁶

Tan solo en Costa Rica se dedica un porcentaje reducido de la matrícula, el 4%, al sector empresarial. Esto implica que la institución dispone de mayor margen para definir la matrícula. Este aspecto puede ser determinante en el carácter de la institución, ya que dedicar un mayor porcentaje a atender a trabajadoras y trabajadores en activo podría implicar una menor atención de la oferta de calidad dirigida a población desempleada.

La participación de hombres y mujeres en cursos reservados al sector empresarial varía entre los países. Por ejemplo en Guatemala, en términos absolutos, son más los hombres que participan en este tipo de capacitaciones, aproximadamente 46.000 más. Sin embargo, hay proporcionalmente más mujeres que hombres en los cursos dirigidos a población activa. Así, el 97% de las mujeres ingresan por este medio, frente a 94,2% de los hombres.

En El Salvador²⁷ por su parte, la matrícula femenina es inferior a la masculina en los cursos para población ocupada. Sin embargo, este es también el modo de ingreso más frecuente en el caso de las mujeres. Del total de las egresadas 56,1% lo hicieron en por esta vía, mientras que en el caso de los hombres fueron el 67,4%.

En Honduras, también son menos las mujeres que acceden a la formación profesional desde la empresa o como trabajadoras en activo. En este caso, además, no superan proporcionalmente a los hombres. Del total de matriculadas 37,2% lo hacen en esta categoría; en el caso de ellos es el 44,8%.

El caso de Nicaragua es similar al hondureño. De manera que el ingreso vía empresa es menos frecuente para las mujeres que para los hombres, siendo de 27,5% frente a 46%.

26 No se dispone de información para estimar el porcentaje de la matrícula que dedica el INADEH al sector empresarial.

27 No se dispone de información sobre matrícula en El Salvador.





Finalmente, en Costa Rica la incidencia de la formación dirigida a personal de empresas es poco representativa con respecto a la matrícula total. En cualquier caso, no existe una brecha de género significativa, ya que 51,1% de quienes ingresan son hombres y 48,9% mujeres.

Es de destacar que a pesar de que el porcentaje dedicado por el INA de manera directa al sector empresarial es pequeño, sus representantes no consideran que esto limite de manera alguna el aporte de la institución al sector. Es más, se considera que el INA juega un papel fundamental para el tejido empresarial costarricense ya que les ofrece la mano de obra calificada que necesitan.

Indudablemente el INA tiene un papel estratégico en el país no solamente para la formación profesional, porque somos un país que compite con recurso humano calificado, por lo tanto tenemos que tener una Institución que esté de acuerdo a esa necesidad país. Entonces el rol estratégico del INA es incuestionable () El primer punto que lo distingue es que es una labor del Estado; el Estado es responsable por calificar su recurso humano. En otros países no tiene ese instrumento porque se ha privatizado ese proceso de formación. En Costa Rica el INA sí tiene ese rol estratégico y qué dicha que el Estado no ha desmantelado la estructura de ese tipo (Entrevista representante sector empresarial).

Por otro lado, esta política que favorece la definición de la matrícula desde el sector empresarial puede implicar una limitación para las mujeres que se encuentran desempleadas o en situación de inactividad. Como se ha visto en el apartado relativo al mercado de trabajo, la condición de inactividad de las mujeres supera notablemente la de los hombres. Asimismo, en todos los países, excepto El Salvador, el desempleo femenino es mayor al masculino. Habida cuenta de esta situación, brindar cursos que incentiven la incorporación de las mujeres a la población activa y contribuyan a combatir su desempleo, resulta estratégico a nivel regional.

Áreas de trabajo

El panorama general referente a la oferta formativa resulta bastante homogéneo. En los IFPs se mantiene una oferta formativa tradicional que sigue la línea de la oferta original de los institutos en sus primeros años de andadura. Así, especialidades como carpintería, mecánica o electricidad tienen aún un importante peso. En cualquier caso, en los últimos años se percibe la realización de esfuerzos de ajuste para dar respuesta a la demanda de formación del mercado laboral, y para adecuarse a los nuevos contextos económicos y sociales y a nuevas áreas de producción (OIT, 2013c). Así, aunque el nivel de avance en la incursión hacia nuevas áreas difiere entre los institutos, cada vez son más frecuentes especialidades como computación, telemática, telecomunicaciones, turismo o creación multimedia.

Además de la transformación de la oferta formativa, los IFPs están inmersos en un proceso de adopción de nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje, que se traduce en el uso, implantación y estandarización de las competencias laborales. La adopción de este enfoque se considera un logro metodológico muy importante a nivel regional (OIT, 2013c).

En este sentido, es de destacar, que los IFPs constituyeron en 2004 una red regional. Desde la plataforma de esta red, y con la colaboración y el apoyo técnico de la OIT desde el proyecto





FOIL, se ha realizado un importante trabajo que se concreta en la creación de metodologías regionales homologadas y estandarizadas para la formulación de notas técnicas de competencias laborales, desarrollos curriculares y sistemas de evaluación de competencias. Así, para marzo de 2010 se logró producir y publicar un total de 22 normas técnicas de competencia laboral, con sus respectivos diseños curriculares, para los sectores de construcción, turismo, formación de formadores, agricultura, agroindustria, energía renovable y producción limpia.

Participación en Programas Sociales

Además de atender la demanda del sector empresarial, los IFPs de la subregión han implementado en los últimos años programas destinados a atender población en condiciones de pobreza o grupos denominados como vulnerables. Así, se implementan en toda la subregión programas como el *INFOP en mi Barrio* (Honduras), *Usura Cero y Hambre Cero* (Nicaragua), *Programas comunitarios* (República Dominicana), *Programas del Despacho de la Primera Dama* (Panamá), *Programa Apoyo Temporal al Ingreso (PATI)* y *Ciudad Mujer* (El Salvador) vinculados en muchos casos a estrategias nacionales de combate a la pobreza (tabla 2).

**Tabla 2. Centroamérica y República Dominicana:
IFPs. Principales programas de formación profesional vinculados
con el combate a la pobreza o dirigidos a poblaciones vulnerables.**

INSAFORP	PATI ¹	<p><i>El Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI), surgió en el marco de las medidas anticrisis adoptadas por el Estado Salvadoreño. Está vinculado a la Secretaría Técnica de la Presidencia de la República y tiene como objetivo la protección temporal de los ingresos para las personas de los hogares urbanos más vulnerables.</i></p> <p><i>En el marco de este programa el INSAFORP tiene como objetivo desarrollar el componente de capacitación, dirigida a jóvenes entre 16 y 24 años, y a mujeres, principalmente jefas de hogar residentes en los asentamientos urbanos precarios.</i></p>
	Ciudad Mujer ²	<p><i>El programa Ciudad Mujer está vinculado a la Secretaría de Inclusión Social. Involucra a varias instituciones salvadoreñas.</i></p> <p><i>En el marco de este programa el INSAFORP brinda la capacitación técnica para desarrollar las competencias laborales necesarias para mejorar la empleabilidad de las mujeres.</i></p>
INFOP (HN)	INFOP en mi Barrio	<p><i>INFOP en mi Barrio busca favorecer la inclusión de poblaciones desfavorecidas en sus procesos de capacitación acercando los recursos institucionales a las comunidades. El programa está dirigido especialmente a jóvenes y amas de casa, así como a cualquier persona de la comunidad interesada.</i></p> <p><i>Ofrece cursos básicos que brindan herramientas para contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas participantes.</i></p>





INATEC (NI)	Usura Cero ³	<p><i>El propósito fundamental es crear oportunidades para que mujeres organizadas en grupos solidarios puedan beneficiarse con préstamos para mejorar sus pequeños negocios o puedan emprender uno nuevo.</i></p> <p><i>El programa contempla una serie de estrategias entre ellas, la capacitación a las mujeres donde los CPC indican para facilitarles el acceso, siendo locales como casas comunales, escuelas del INATEC o el MINED, galerones, talleres de mecánica, casas particulares, mercados, etc.</i></p>
	Hambre Cero ⁴	<p><i>Hambre Cero es el nombre por el que se conoce el Programa Productivo Alimentario (PPA). Este programa está adscrito al Ministerio de Agricultura y Forestaría (MAGFOR) y tiene como objetivo erradicar el hambre, la desnutrición crónica, la pobreza extrema y el desempleo en 75,000 familias rurales pobres, mediante el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción y el consumo de alimentos proteicos, favoreciendo a la vez la sustitución del consumo de leña por el biogás. Es un programa de fomento social y empresarial que busca las familias beneficiadas, viviendo en la extrema pobreza, a las economías locales, nacionales e internacionales. Pretende crear más capacidades en los grupos de beneficiadas para que paulatinamente se vinculen a la economía local y nacional y para ello los instrumentos de capacitación y asistencia técnica son esenciales.</i></p> <p><i>Tiene la misión de capacitar a todos los/as técnicos/as del sector agropecuario que tendrán bajo su responsabilidad la coordinación, capacitación y la asistencia técnica de las familias beneficiadas.</i></p>
INFOTEP (RD)	Programas Comunitarios ⁵	<i>Los Programas Comunitarios están dirigidos a sectores vulnerables, en respuesta a la creciente demanda de formación de éstos.</i>
	Progresando con Solidaridad	<p><i>Progresando con Solidaridad está dirigido al empoderamiento de las familias en extrema pobreza a través de acciones de formación humana y promoción social. Este programa es la estrategia central del Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales del Gobierno de la República Dominicana para reducir la pobreza extrema.</i></p> <p><i>El INFOTEP participa en este programa brindando capacitación a las personas beneficiarias/atendidas.</i></p>

Fuentes:1/<http://www.insaforp.org.sv/index.php/proyecto-cooperacion-goes/182-programa-apoyo-temporal-al-ingreso-pati-secretaria-tecnica-de-la-presidencia-de-la-republica-stp>

2/<http://www.insaforp.org.sv/index.php/proyecto-cooperacion-goes/183-programa-ciudad-mujer-secretaria-de-inclusion-social-sis>

3/ <http://www.inatec.edu.ni/>

4/ Kester, P (2009). Informe evaluativo (2007 - 2008) Programa Productivo Alimentario (PPA) "Hambre Cero". Managua; Embajada de los Países Bajos.

5/ <http://www.infotep.gov.do/art.php?id=1170>

6/ <http://www.solidaridad.gov.do>





En algunos países, estos programas tienen un alto peso en la matrícula. Este es el caso de Nicaragua, donde Usura Cero y Hambre Cero representan el 20,6% de la matrícula total. En otros países sin embargo, el peso de los programas de combate a la pobreza es poco representativo. Este es el caso de Guatemala, por ejemplo, donde la matrícula de los programas sociales es inferior al 1%. Por otro lado, en Costa Rica no existe ningún programa específico de estas características, sino que se han implementado medidas para que la población más desfavorecida pueda acceder a la oferta formativa ordinaria.

Si bien este tipo de programas permiten acceder a la formación a personas que no podrían hacerlo a la oferta común, estos procesos de capacitación tienden a ser más cortos, se realizan con menos recursos y brindan menor calificación (Ver apartado 3.3.2.2). Sin embargo, dado el propio carácter de estos programas, que tienen como objetivo brindar herramientas para ayudar a la población en condiciones de pobreza a salir de esta situación, ofrecer opciones formativas calificadas podría contribuir a alcanzar su objetivo de manera más exitosa.

Además, estos cursos dependen en general de la voluntad de los diferentes gobiernos, lo que podría hacer que en cualquier momento la matrícula de mujeres, que tiene una alta dependencia de este tipo de programas, descendiera vertiginosamente. En el caso de Nicaragua por ejemplo, donde todas las beneficiarias de los programas Hambre Cero y Usura Cero son mujeres, la eliminación de estos programas implicaría la disminución de la matrícula femenina en un 10,7%.

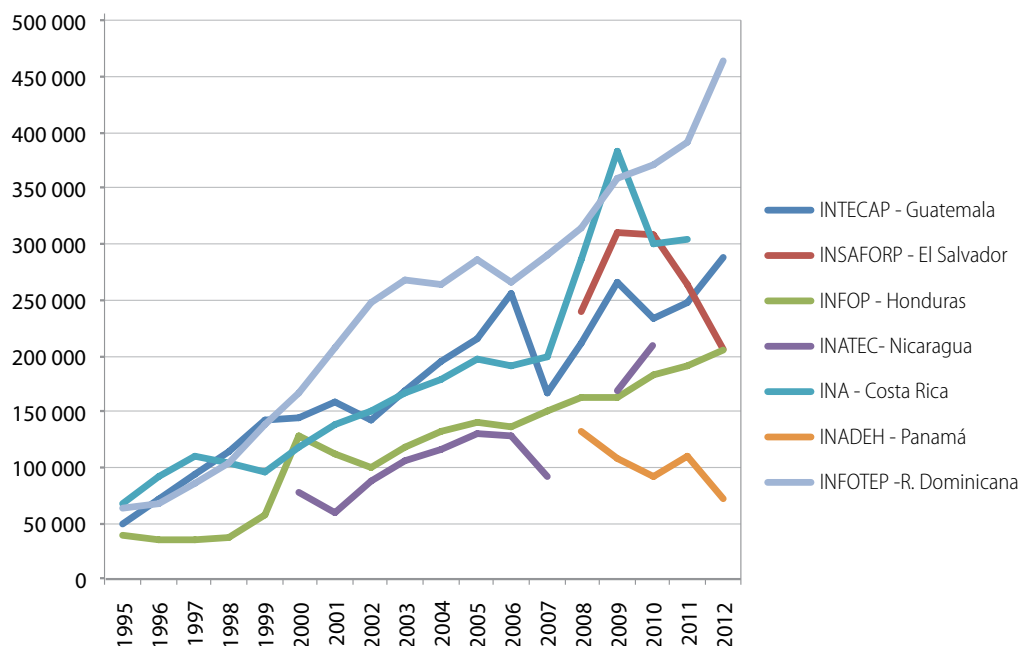
Evolución de la matrícula

Los cambios institucionales que han conocido en los últimos años los IFPs de Centroamérica y República Dominicana se reflejan en la matrícula de los IFPS de la mayoría de los países. En este sentido, destaca el notable aumento de matrícula en casi todos los institutos salvo en el INADEH (Panamá) y en el INSAFORP (El Salvador), cuyas matrículas han disminuido. En el caso del INADEH, desde la institución se señala que esta reducción *se debe a la reestructuración de los diseños curriculares* (Departamento de Gestión y Control, INADEH) (gráfico 24).





Gráfico 24.
Centroamérica y República Dominicana: IFPs, Matrícula total, 1995-2012



Notas/1. Datos de El Salvador corresponden a cifras de egreso.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información brindada por los IFPs.

Características de los IFP ¿oportunidades para la igualdad?

Cada uno de los IFPs de la subregión tiene características que podrían potenciar u obstaculizar una mayor y mejor participación de mujeres en la formación profesional. En muchos casos se trata de aspectos no vinculados directamente con el estudio, pero que se convierten en condiciones *sine qua non* a la hora de que la formación sea considerada como una opción viable o se logre finalizar con éxito. El hecho de que condiciones logísticas y económicas no respondan a las necesidades de las mujeres puede ser un factor inhibitorio para quienes cumplen con los requisitos de ingreso y desearían estudiar. Así mismo, podría ser un factor causante del abandono del proceso formativo.

Entre las características de los IFPs que pueden ser determinantes en este sentido destacan algunas que resultan fundamentales en este sentido como la cobertura geográfica, la accesibilidad a los centros de formación, los costos en matrícula y los costos asociados al estudio (materiales, traslado, alimentación), los horarios, o la disponibilidad de servicios o subsidios dirigidos al cuidado de personas dependientes, especialmente niñas y niños.





*Desconcentración de la oferta formativa*²⁸

Garantizar el acceso a la formación profesional requiere de un tejido institucional que responda a las necesidades de la población tanto en zonas urbanas como rurales. A nivel general, se observa que los IFPs han realizado un esfuerzo por ampliar su radio de acción más allá de las principales ciudades mediante centros de formación ubicados en otras zonas o a través de acciones móviles. Sin embargo, aún se aprecia que el mayor peso de la oferta formativa se encuentra centralizado principalmente en las capitales.

En el caso de Guatemala, el INTECAP ha logrado acercar su oferta formativa a diferentes zonas del país a través de los 38 centros con los que cuenta en este momento. Sin embargo, todos los centros se encuentran ubicados en zonas urbanas. Además, 14 de ellos, el 36,8% del total, están en la zona central del país.

También en Honduras se evidencia un nivel importante de centralización ya que el centro principal ubicado en Tegucigalpa condensa gran parte de la oferta formativa. En cualquier caso, el INFOP cuenta con 4 sedes regionales, además de los 8 centros CEFEDH en la zona rural.

En Nicaragua hay 60 centros, entre estatales y privados. La zona del país donde se encuentra el mayor número de centros es Managua, donde hay 13, seguido de Chinandega donde hay 10. Destaca que en algunas zonas como Rivas o Río San Juan no hay ningún centro del INATEC.

El INA por su parte dispone de 9 unidades regionales y de 60 centros ejecutores. Del total de centros, 34 están en la meseta central, lo que representa el 56,7%. Además, estos 34 centros concentran el 58,3% de la matrícula.

También en Panamá hay un nivel importante de centralización, ya que el centro principal ubicado en Tocumen abarca gran parte de la matrícula, las acciones formativas y los recursos. De hecho, concentra el 34,2% de la matrícula. El siguiente centro con mayor matrícula, Chorrera, también se encuentra en la Ciudad de Panamá y evidencia una notable diferencia en la matrícula con respecto a Tocumen, siendo en este caso un 11,2% del total. Sin embargo, el INADEH dispone de 22 centros que abarcan diferentes zonas del país.

En República Dominicana el INFOTEP cuenta con una amplia red de centros distribuidos por todo el país. Estos centros se organizan en 4 regiones y abarcan 37 puntos del país. En cada uno de estos puntos hay diferentes centros formativos²⁹.

El panorama regional da cuenta del esfuerzo de los IFPs por promover la formación profesional fuera de los principales centros urbanos. No obstante, se evidencia la necesidad de fortalecer aún más estos esfuerzos. Asimismo, resulta fundamental dotar de los mismos recursos los procesos formativos desarrollados en las distintas zonas de cada país.

El hecho de no contar con acceso a la formación profesional en el lugar de residencia, o que ésta sea de menor calidad, implica que quienes quieran capacitarse deberán trasladarse. El siguiente testimonio da cuenta de esta situación.

²⁸ No se dispone de información relativa a El Salvador.

²⁹ No se dispone de información que permita identificar el porcentaje de matrícula que concentra cada una de las regiones.





... yo soy de la provincia del Darién, queda lejos... en la frontera con Colombia. Me trasladé desde allá para venir a tomar este curso, que es interpretación de planos, estimado de materiales y programación de obras (...) (Grupo focal mujeres estudiando en Áreas no Tradicionales, INADEH Panamá)

En el caso de muchas mujeres las posibilidades de traslado son remotas debido a razones económicas, ya que a menudo no cuentan con recursos propios. Cuando los tienen suelen ser inferiores a los de los hombres, teniendo frecuentemente limitaciones derivadas de las responsabilidades familiares.

Requisitos para el ingreso

Todos los IFP establecen requisitos mínimos de ingreso a los diferentes cursos que ofrecen, de acuerdo al modo y a la modalidad de éstos. Los requisitos principales son la edad de ingreso, que oscila entre 14 y 18 años, y los niveles de escolaridad, que varían dependiendo del curso.

En relación a los niveles de escolaridad, todos los IFPs contemplan en su oferta desde cursos que requieren un mínimo de lectoescritura hasta niveles de bachillerato. Los cursos para los que se solicita menor grado educativo están vinculados con frecuencia a los diferentes programas sociales que desarrollan los IFPs. De manera que, si bien la ausencia de educación formal no impide el ingreso al IFP, sí limita la posibilidad de alcanzar mayores niveles de calificación para las personas que no han podido acceder o mantenerse en la educación formal.

En ese sentido, algunos IFPs como el INTECAP o el INATEC, ofrecen la posibilidad de estudios formales de forma paralela a la formación profesional. Estas medidas buscan contribuir a disminuir las brechas educativas y a flexibilizar los requisitos de ingreso, favoreciendo el acceso a la formación profesional a la población que ha estado excluida de la educación formal.

Sin duda, fortalecer este tipo de mecanismos es esencial para favorecer el acceso a muchas mujeres de la subregión que no cuentan con los grados académicos requeridos para el ingreso. Es particularmente significativo en Guatemala, único país de la subregión en el que el porcentaje de mujeres que no han completado la primaria supera al de los hombres.

además de que muchas veces lo que se pide es un perfil, que se sepa leer y escribir, que tengan sexto año, o que hayan sacado su tercero básico, que sea diversificado. A veces muchas mujeres quieren estudiar, pero no pueden y son analfabetas. El analfabetismo en Guatemala es muy fuerte y más en las comunidades rurales donde la educación ha sido limitada. (Representante de organización de mujeres, Guatemala).

Con respecto a los requisitos de edad, aunque no se establecen límites de edad máxima, salvo en programas específicos dirigidos a adolescentes, los procesos formativos de mayor duración y con mayor carga horaria responden de mejor manera al perfil de personas jóvenes que disponen de mucho tiempo para dedicar al estudio. En ausencia de propuestas accesibles para personas de mayor edad se corre el riesgo de excluirlas de una parte importante de la oferta formativa.





Creo que INFOP debe ampliar los programas que tienen dirigidos a ciertos grupos, porque ellos hablan de jóvenes. Habemos mujeres detrás de los jóvenes. (Grupo focal, mujeres de comunidad sin INFOP – Honduras).

Debe recordarse que el 80% de las personas jóvenes que no estudian ni trabajan son mujeres. Una oferta de parte de los IFPs que demande una dedicación menos intensiva facilitaría su regreso a procesos formativos.

Carga y flexibilidad horaria

Como recién se ha señalado, la duración y la carga horaria de los cursos condiciona en la práctica el público meta al que se dirigen. Así, los cursos que brindan mayor calificación, es decir, aquellos que proveen una certificación calificada o semicalificada, (ver apartado 3.3.2.2) y por lo tanto mejores posibilidades de inserción laboral, requieren de una inversión de tiempo importante tanto a corto como a mediano plazo. La mayoría de este tipo de cursos requiere de varios meses o años, con una dedicación de varias horas diarias o de tiempo completo.

Sin duda, este esquema está ideado para un estudiante que dispone de todo su tiempo para dedicar de manera exclusiva al estudio. En el caso de las mujeres sin embargo, son muchas las que no pueden responder a este nivel de dedicación, ya que se ven obligadas a atender responsabilidades familiares y trabajo doméstico frecuentemente en solitario. El análisis del mercado laboral centroamericano ha mostrado que más de 5 millones y medio de mujeres en edad de trabajar no lo hacen justamente por tener que atender trabajo doméstico o labores de cuidado.

También las Encuestas sobre el Uso del Tiempo que se han realizado en la subregión demuestran de manera clara el desequilibrio en el tiempo que dedican las mujeres al trabajo no remunerado con respecto al que dedican los hombres tal y como se analizó en el capítulo 2.

Las mujeres que han participado en procesos de formación profesional se refieren a esta situación.

A las mujeres se nos hace más difícil. Sobre todo si tenemos hijos e hijas, de último vamos nosotros. Para uno poder salir de la casa tiene que levantarse muy temprano. Y con la escuela y el colegio hay que correr más. (Grupo focal mujeres en áreas no tradicionales que no concluyeron. INA Costa Rica).

El horario choca mucho, es el horario en el que la familia más ocupa nuestro tiempo. Que el marido esté ahí no hace que una tenga que hacer menos cosas. Una se hace en 20. (Grupo focal mujeres en áreas no tradicionales que no concluyeron. INA Costa Rica).

A nivel regional, los IFPs han realizado esfuerzos para flexibilizar en este aspecto su oferta formativa, sobre todo en los cursos de menor duración y calificación. Sin embargo, no se identifica que se estén ampliando este tipo de medidas a los cursos más largos y de mayor calificación. No obstante, para lograr una mayor participación de las mujeres en estas áreas es necesario pensar en acciones que apunten hacia ello. En ese sentido, podría pensarse en propuestas que ofrezcan un menú formativo adaptable a la necesidades de las y los





participantes, de manera que cada quien pueda construir su propio itinerario formativo ajustado a sus necesidades.

Costo de la matrícula

El costo económico de la matrícula puede ser un obstáculo para el acceso a la formación profesional, y de la misma manera su gratuidad puede ser un aspecto importante a la hora de favorecer el ingreso.

Los IFPs de la subregión presentan diferentes estrategias en este sentido. En institutos como el INFOP, INSAFORP, INA, INADEH o INFOTEP la matrícula es gratuita para las personas participantes. En el caso de INSAFORP, cuando se trata de cursos en formación continua, las empresas cubren una parte del costo de la capacitación a su personal.

En el INTECAP y en el INATEC, por el contrario, las personas deben pagar para poder acceder a los procesos formativos. En el INTECAP cada participante debe costear un porcentaje del costo total del proceso formativo³⁰. En el INATEC el costo de los cursos oscila entre los 8 y los 32 dólares aproximadamente. En ambos casos existe la posibilidad de acceder a becas para costear la matrícula.

... cuando están en la capacitación y llegan a un punto donde dicen -miren ya no puedo seguir pagando lo que cuesta la mensualidad, yo me voy a retirar-, nunca dejamos ir a alguien por esa causa, si alguien realmente no puede pagar la capacitación pues (...) va donde el Orientador [quien lo gestiona con el Jefe de Centro si no es certificable] (...) si es un evento que lleva el resto del año [evento certificable](...) esas autorizaciones no las doy yo sino las da el Jefe Regional entonces, yo lo que hago es una providencia.³¹ (Jefe de Centro, INTECAP – Guatemala).

Disponibilidad de becas y subsidios

Además del costo de los cursos como tal, la participación en los procesos formativos puede verse limitada por otros costos asociados como materiales, transporte, alojamiento o alimentación.

En el caso de los materiales, todos los IFPs los facilitan, menos el INATEC que ofrece posibilidad de becas para cubrir este gasto. Esto es muy bien valorado por las personas participantes y se percibe como un factor que facilita el acceso a la formación.

Nos dan los implementos, nos dieron nuestras botas, nuestros cascos, nuestros chalecos y eso nos sirve. (Grupo focal mujeres en áreas no tradicionales, INADEH Panamá).

En institutos como el INFOP las personas participantes perciben que, particularmente en los cursos menos formales³², ha habido una reducción de recursos y que ello ha implicado que ahora sean las y los participantes quienes aporten los materiales requeridos.

30 No se ha podido recabar información que permita determinar el porcentaje concreto a costear.

31 Cabe mencionar que las exoneraciones llegan solo hasta el 50%.

32 Aún no se dispone de información sobre los criterios a partir de los cuales se define su nivel de formalidad.





Antes INFOP, cuando capacitaba, daba todos los insumos. Hoy no, hoy solo da la capacitación. Ya los materiales corren de la bolsa de estudiantes () eso era muy bueno antes pero ya lo quitaron por falta de presupuesto. (Grupo focal, mujeres de comunidad sin INFOP – Honduras).

En otros IFPs, por ejemplo el INA, se reporta que los materiales no siempre llegan a tiempo y esto produce demoras en los procesos formativos.

Son menos frecuentes las becas disponibles para otros gastos como transporte, hospedaje o alimentación. A nivel regional, el INA y el INATEC ofrecen becas para todos estos rubros. Asimismo, el INFOP ofrece becas a estudiantes de diversas áreas, dirigidas a compensar los costos asociados a la formación. Particularmente, en el programa Centros Familiares Educativos para el Desarrollo de Honduras (CEFEDH) ofrecen alimentación y hospedaje a jóvenes de zona rural.

En el INTECAP, el INSAFORP y el INFOTEP no se ofrece beca o subsidio dirigido a cubrir este tipo de gastos.

En el caso del INADEH, la institución no cuenta con ayudas económicas, pero recientemente ha implementado un servicio de transporte para quienes estudian en turno nocturno. Este servicio sin embargo es muy limitado ya que solo se ofrece en el centro de Tocumen y traslada diariamente a aproximadamente 62 personas.

No contar con recursos necesarios para costear estos gastos no solo impide el acceso para quienes no disponen de recursos, sino que puede ser una razón para tener que dejar los estudios. Habida cuenta de que muchas mujeres no trabajan de manera remunerada, es frecuente que sean ellas quienes tengan más dificultad para afrontar los gastos indirectos del estudio.

Sí, hubo un momento en que sí pensé tal vez salirme porque... no tanto por lo que iba a hacer ahí, sino por situaciones externas que uno tiene, por ejemplo familiares, o a veces personales, a veces no hay cómo ir a estudiar, y hay momentos difíciles en la economía de uno. (Egresada en áreas no tradicionales, INSAFORP - El Salvador).

Con respecto a los pasajes, por el lugar donde está, la alimentación porque pasábamos de 7 de la mañana a 4 de la tarde y la compra de manuales, a veces con los pagos de nuestros papás no estábamos al día y nos tardábamos un poco más. (Instructora-egresada en áreas no tradicionales, INTECAP Guatemala).

Finalmente, en los IFPs que sí existen ayudas económicas algunas de las personas participantes manifiestan que no existe suficiente claridad en la información sobre estas ayudas y los requisitos para obtenerlas.

[Sobre la beca]... no, me dijeron que me iban a dar una, pero nunca me la dieron. (Estudiante en áreas no tradicionales, INFOP Honduras).

Yo no recibo ayuda del papá de mis hijas. Yo las he sacado adelante sola. Me cuestionaron por tener beca y trabajar, pero yo soy madre y jefa de hogar, si la beca no alcanza hay que trabajar. Cuando me pidieron los papeles de la beca la trabajadora social me dijo que no





me podía ayudar. Hay chiquillos que no tienen obligaciones y sí les ayudan; no me pudo contestar. (Grupo focal mujeres jóvenes estudiantes en áreas no tradicionales, rural. INA Costa Rica).

Con el fin de garantizar la transparencia de los procesos y de evitar situaciones de discrecionalidad, es esencial establecer criterios claros para el otorgamiento de ayudas y divulgarlos entre la población estudiantil. Estos criterios deberían considerar, por ejemplo, la situación específica de las mujeres jefas de hogar, que enfrentan mayores dificultades económicas y logísticas para acceder al estudio, y la de mujeres que tienen responsabilidades de cuidado de otras personas.

Subsidios o servicios para cuidado de personas dependientes

A nivel regional una de las principales deudas que se identifican con respecto a la promoción de la participación de las mujeres en la formación profesional es la ausencia de ayudas económicas o de servicios para el cuidado de las personas dependientes, particularmente las niñas y los niños.

Como ya se ha señalado, las mujeres enfrentan mayores dificultades para disponer de tiempo para dedicar al estudio. Adicionalmente, las mujeres que tienen a su cargo el cuidado de niñas y niños, o personas adultas mayores o con discapacidad, enfrentan aún mayores dificultades si carecen de medios económicos para costear servicios de cuidado, o no cuentan con el apoyo de alguna persona que se haga cargo mientras ella estudia.

En todos los países, las mujeres se refieren a esta situación como una limitación determinante.

En la colonia de nosotras hay muchas necesidades (...) a veces también uno por los hijos no se moviliza, porque ¿quién se los cuida? A uno le dicen, "mira que hay un taller" pero sin hijos, uno pierde una oportunidad. (Grupo focal, mujeres de comunidad sin INFOP – Honduras).

...o sea, todo lo que tiene que ver con horarios, con el cuidado, que todavía es una gran responsabilidad de las mujeres por ejemplo, el aporte que decía la compañera la creación de guardería o de instancias infantiles donde las mujeres puedan dejar sus niños y ellas puedan tener facilidades de formarse sin la tensión, verdad, de que tiene que volver corriendo porque dejó al bebé de dos años, de tres años, quizás con una vecina ... (Representante del Ministerio de la Mujer, República Dominicana).

... hay una compañera que estaba en belleza y ella estaba embarazada pero ahora está con su bebé pero no puede seguir porque va a cuidar a su bebé, entonces vamos a eso, que haya un lugar donde los puedan dejar... pero que estén ahí mismo con ellas, ellas trabajando en el curso y sus bebés ahí. (Grupo focal mujeres en áreas no tradicionales. INATEC Nicaragua).

Las mujeres con responsabilidades familiares que logran acceder a la formación profesional lo hacen en gran medida porque cuentan con el apoyo de otras mujeres que se hacen cargo de sus hijas e hijos durante el horario de los cursos.





Tengo dos hijos, dos niños varones (...) gracias a Dios tengo a mi mamá que me cuida a mis hijos (Grupo focal mujeres en áreas no tradicionales, INADEH Panamá).

Cuando entré mis hijas tenían tres meses de nacidas y las tenía que dejar con mi mamá. Yo agarraba taxi y bus. Yo metí todos esos gastos. Cambiaron la orientadora y me decía que el INA no tenía por qué pagarme eso. Los días que vamos de viaje tengo que salir de temprano con las niñas. A veces llego tarde, pero no puedo hacer más, tengo que hacer muchas cosas antes. Yo le explico, pero no entiende. (Grupo focal mujeres jóvenes estudiantes en áreas no tradicionales, rural. INA Costa Rica).

Además de una limitación para el ingreso, se considera que la falta de apoyo para el cuidado puede ser una importante causa de la deserción de las mujeres.

Por nuestros análisis (...) en el que se buscaban las razones de la deserción (...) las razones principalmente era el cuidado de los niños (...) muchas mujeres asumen estos retos porque son papá y mamá en casa y necesitan un ingreso, pero también tienen un gran responsabilidad porque tienen la atención de sus hijos (...) esa era la principal razón. (Directora Nacional de Formación Profesional, INADEH Panamá).

Asimismo, algunas disposiciones institucionales con respecto a las personas menores de edad no consideran esta dificultad que enfrentan las mujeres. Este es el caso del INADEH. Esta institución prohíbe el ingreso de las personas menores de 18 años a los centros de formación. Esto impide que muchas mujeres puedan informarse sobre los cursos, ya que a menudo acuden acompañadas de sus hijas e hijos. Si bien la medida fue adoptada bajo criterios de seguridad, en la práctica genera discriminación en contra de las mujeres.

A veces llegan porque quieren averiguar sobre la matrícula y quieren averiguar sobre los cursos y no pueden entrar porque traen niños, y tienen que dejarlos afuera (...) los niños no pueden entrar a la institución porque hay maquinaria peligrosa y para evitar un accidente... (Punto focal de género, INADEH Panamá).

Así las cosas, desarrollar estrategias para favorecer el acceso de mujeres con dependientes a su cargo es esencial. En este sentido, cada IFP debería explorar la manera más adecuada para enfrentar esta situación considerando diversas posibilidades. Si bien algunos IFPs cuentan con impedimentos legales para financiar servicios de cuidado, en estos casos podrían realizarse esfuerzos coordinados con otras instituciones estatales.

Práctica laboral gestionada desde el IFP e intermediación laboral

Tanto la práctica laboral como la intermediación laboral, pueden ser un importante puente para el acceso de las mujeres al trabajo remunerado. Esto es de particular relevancia en el caso de las mujeres que estudian en áreas no tradicionales para ellas, ya que puede contribuir a romper estereotipos que las ubican en otro tipo de ocupaciones.

El INA, el INTECAP, el INSAFORP, INFOP y el INADEH ofrecen servicio de práctica laboral, pero solo en especialidades y tipos de formación determinados, usualmente aquellos que brindan una formación calificada o semicalificada.





La intermediación laboral por su parte en general no es un servicio institucionalizado en los IFPs de la subregión. El INSAFORP, el INFOP, el INADEH ofrecen intermediación laboral, pero es frecuente que se haga en respuesta a la demanda concreta de algunas empresas y no como práctica impulsada desde la institución. En el caso de INA, la institución participa en el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) y tiene a su cargo la administración de la plataforma virtual de dicho sistema.

La anuencia a contratar mujeres en áreas no tradicionales para ellas manifestada por representantes del sector empresarial difiere de país a país, pero es positiva en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica. Sin embargo, se señala que esta buena disposición no es generalizada y es necesario trabajar en este sentido.

... creo yo que es un tema más cultural (...) todavía se percibe mucho aquel temor en las empresas de que la mujer precisamente por su condición y si está muy joven que se va a casar, que va a tener hijos entonces que va a pasar más tiempo incapacitada que requiere más tiempo para estar pendiente de esas actividades; (...) es lo que limita muchas veces contratar a mujeres que probablemente a veces tienen mucha más capacidad, mucha más preparación que un hombre en ese nivel que esté compitiendo al mismo tiempo en el puesto, (...) Entonces yo pienso que aunque aún exista ese pensamiento y es lo que limita todavía este tipo de contrataciones, es algo que tiende a desaparecer definitivamente, y ya se está trabajando mucho en eso. (Representante del sector empresarial, Honduras).

En el caso de Panamá no se muestra esta misma disposición por ampliar la participación de mujeres en actividades hasta ahora masculinizadas.

... pero siendo practico y honesto, ¿qué hace una mujer metida con cinco hombres en un área, o sea, en un territorio de hombres? que es lo primero que uno piensa como empresario, (...), o sea hay un aspecto social realmente, como entra la mujer, como se inserta la mujer, es más fácil que ella, y lo veo en la práctica, por sus cualidades de mujer son más organizadas, más disciplinadas y una serie de factores y cualidades (...) Si usted ve en un equipo de construcción veinte hombres y dos mujeres, pero la mujer no está comparándose (...) ni soldando, ni en la electricidad, ni pegando bloque, ella es la que coordina que nos lleguen los materiales, que si vamos a tiempo con el cronograma, (...), tiene el conocimiento técnico, pero en el campo ella no se encuentra picando, ni tirando electricidad igual que el hombre, tiene un roll más de organización de administración, y por eso es el gran diferenciador. (Representante del sector empresarial – Panamá).





Tabla 3.
América Central y República Dominicana:
IFPs, características institucionales que pueden favorecer
u obstaculizar la participación de las mujeres

	Costo/1	Ayudas al estudio					Práctica laboral	Intermediación laboral
		Materiales	Transporte	Alojamiento	Hospedaje	Cuido		
INTECAP	Pagada	Sí/2	No	No	No	No	Sí/5	No
INSAFORP	Gratuita	Sí/2	No	No	No	No	Sí/5	Sí/8
INFOP	Gratuita	Sí/2	Sí	Sí	Sí	No	Sí/5	Sí/6
INATEC	Pagada	Sí/3	Sí	Sí	Sí	No	Sí/5	n.d.
INA	Gratuita	Sí/2	Sí	Sí	Sí	No	Sí/5	Sí/7
INADEH	Gratuita	Sí/2	No/4	No	No	No	Sí/5	Sí/6
INFOTEP	Gratuita	Sí/2	No	No	No	No	Sí/5	n.d.

Notas:

1/Se refiere al costo de la matrícula para participantes.

2/ La institución brinda los materiales.

3/ Se puede obtener una beca para costear los materiales.

4/ Existe un servicio de transporte en uno de los centros formativos pero su cobertura no es significativa.

5/ Se ofrece práctica laboral en algunos modos y especialidades.

6/ Se realiza intermediación laboral pero no de manera institucionalizada.

7/ Se realiza intermediación laboral con los egresados de la institución

8/ Se realiza solo en el programa Empresa – centro.





Participación de mujeres y hombres en la oferta formativa de los Institutos de Formación Profesional

Matrícula de mujeres aumenta en la última década

A la hora de analizar la matrícula en los IFPs, se observa un aumento de la participación femenina desde los años 90 hasta este momento. Para 2012, todos los IFPs presentaban una matrícula cercana a la paridad. Los principales desbalances se identifican en Guatemala, donde la matrícula de hombres es 59,1% y la de las mujeres de 40,9%, y en Nicaragua³³, donde las mujeres representaban el 58,4% y los hombres el 41,6%.

Entre el resto de países solo en Honduras la matrícula femenina es inferior a la masculina, siendo de 49,6% y 50,4% respectivamente. En el caso de El Salvador³⁴, la participación masculina fue de 49,3% y la femenina de 50,7%; en Costa Rica³⁵ los hombres representaron 46,7% del total y las mujeres el 53,3%; en Panamá la relación fue de 48,7% y 51,3% a favor de las mujeres; y en República Dominicana la matrícula de los hombres fue de 46,3% y la de las mujeres de 53,7%.

Esta participación en torno a la paridad es relativamente reciente. Si se observa la relación de la matrícula de mujeres y hombres en los primeros años de operación de los IFPs se percibe que en aquel momento había un importante desbalance a favor de los hombres. Por ejemplo, en 1972 en el INFOP (Honduras), la participación de las mujeres era tan solo de 32,7%.

Si se observa, el gráfico 25 evidencia que todavía en 1995 la matrícula femenina era 20% inferior a la masculina en Guatemala, Honduras, Costa Rica y República Dominicana³⁶. Sin embargo, a partir de ese momento se observa un aumento de la participación de las mujeres que alcanza e incluso supera el 50%. Con respecto a las causas de este cambio, podrían plantearse diferentes hipótesis. Sin embargo, a partir del trabajo de campo realizado en los países se concluye que esta evolución está vinculada a modificaciones en la oferta formativa de las instituciones. A partir de cierto momento los IFPs ampliaron su oferta e incluyeron áreas tradicionalmente femeninas, de manera que esto favoreció la inserción de las mujeres. Asimismo, la matrícula femenina también ha aumentado debido a la implementación de programas sociales desde los IFPs.

El INFOP antes era solo para varones, ahora no, ahora hay un porcentaje muy grande de mujeres e INFOP en Mi Barrio es mixto también, y no hay edades. (Grupo focal, Mujeres de comunidad sin INFOP, Honduras).

Desde el año 2006 para acá () la participación femenina, con relación a la masculina creció, si lo vemos desde el punto de vista de cuantas mujeres entraron a formarse en la Institución de formación profesional, un 52% de mujeres se formaron. Ese porcentaje levemente alto con relación a los varones, estaba significando () que la oferta del sector servicios se amplió (Representante de la sociedad civil, Panamá).

33 Datos de 2010.

34 El INSAFORP no recoge datos relativos a la matrícula, por lo que la cifra se refiere a egresos.

35 Datos de 2011.

36 Solo existen series completas para estos países. En el INADEH, no están disponibles los datos previos a la reestructuración institucional de 2006. En el INSAFORP, por las características de la institución no disponen de datos previos a 2010.





Gráfico 25 A
 América Central y República Dominicana:
 IFPs, matrícula por sexo, 1995 2012
 Porcentajes

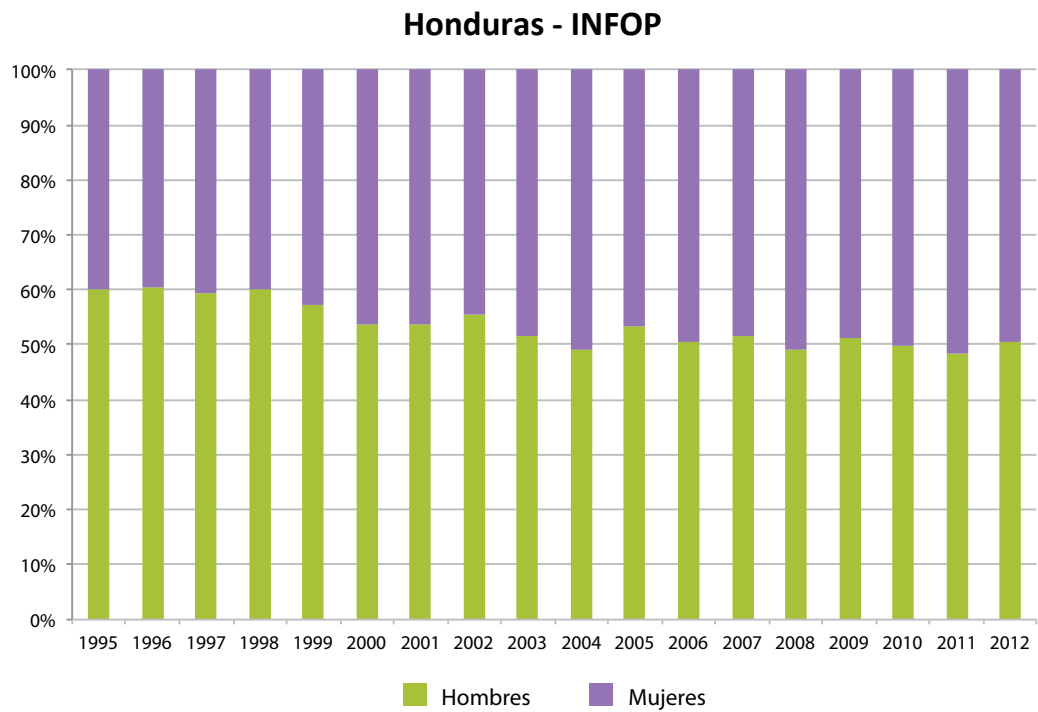
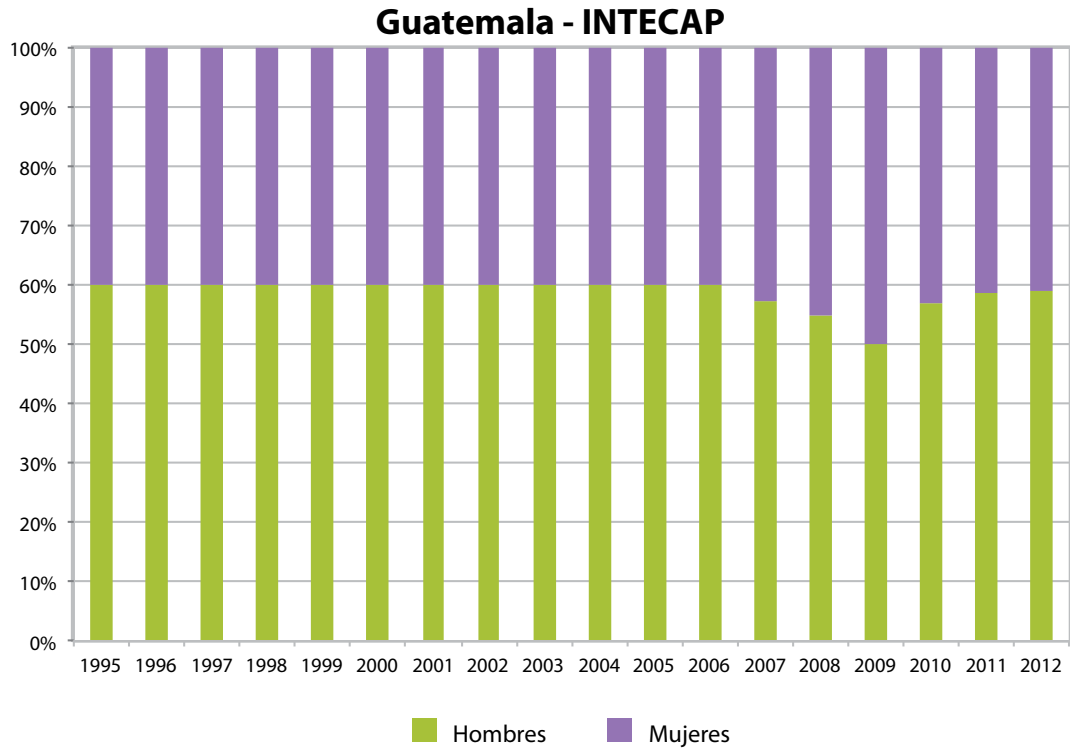




Gráfico 25 B
América Central y República Dominicana:
IFPs, matrícula por sexo, 1995-2012
Porcentajes

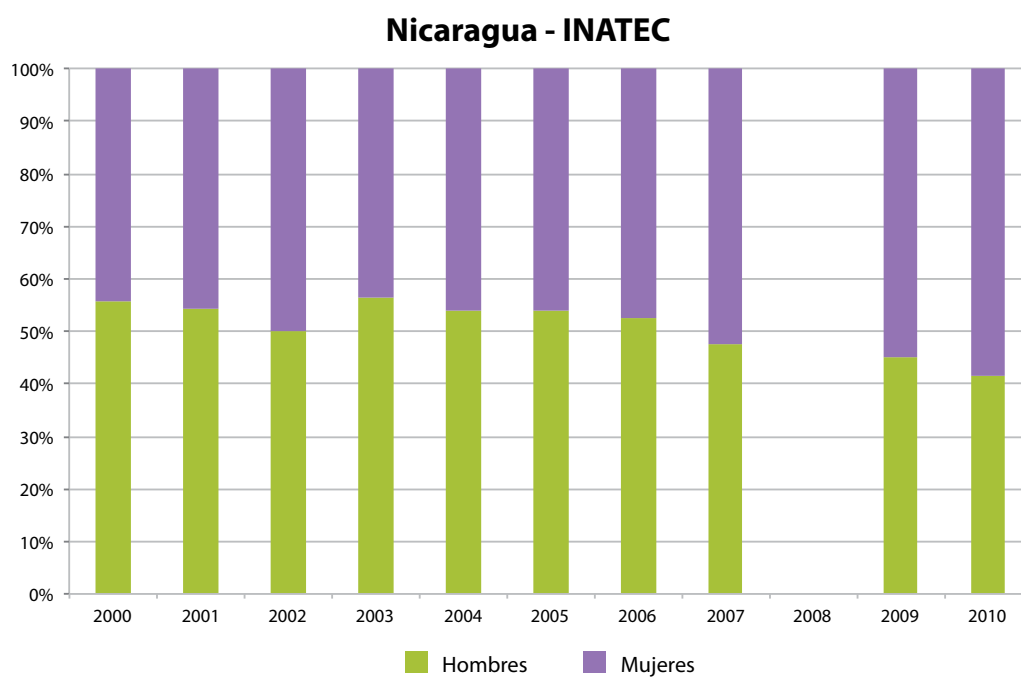
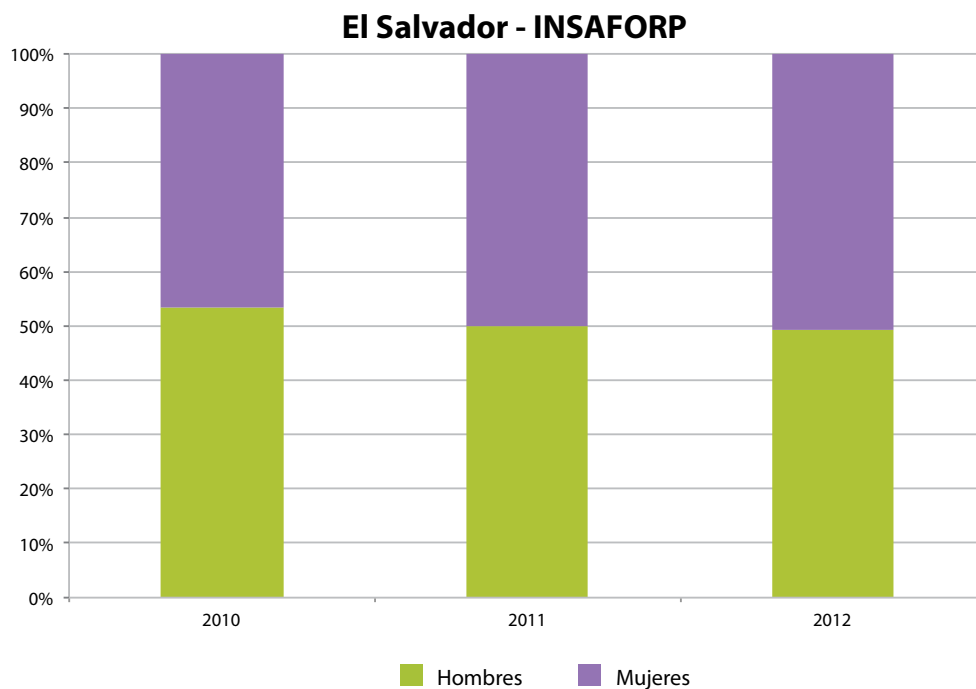




Gráfico 25 C
América Central y República Dominicana:
IFPs, matrícula por sexo, 1995 2012
Porcentajes

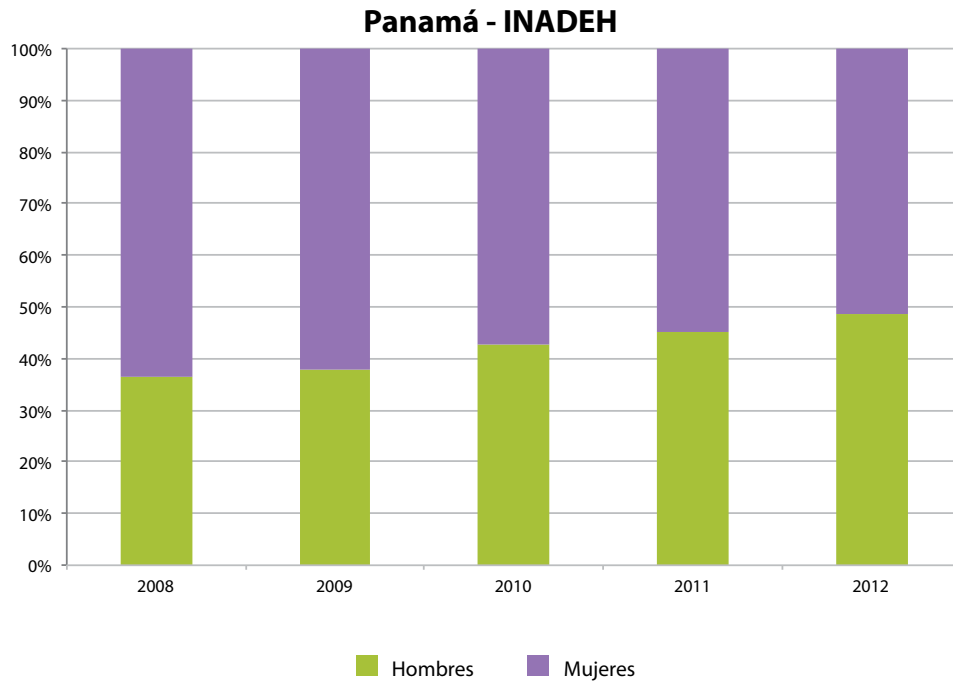
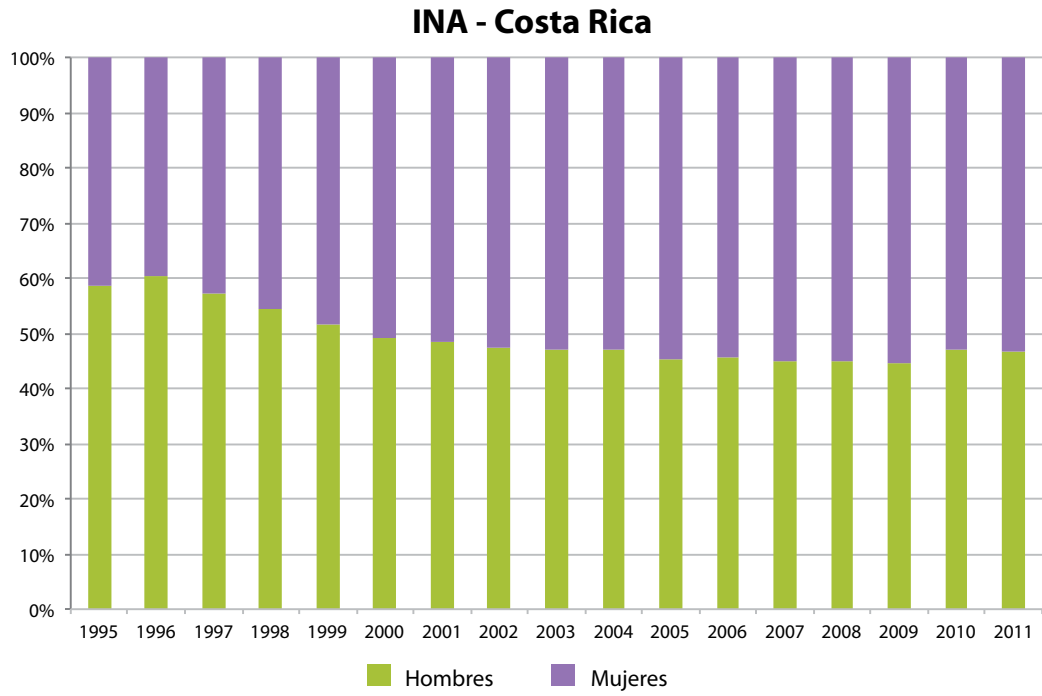
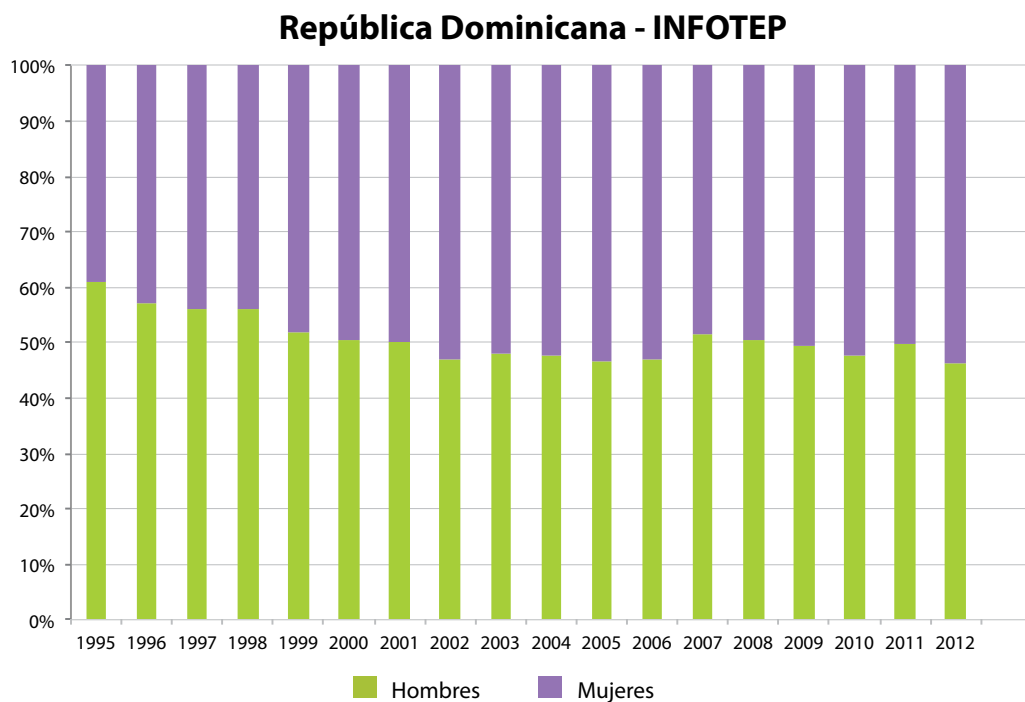




Gráfico 25 D
América Central y República Dominicana:
IFPs, matrícula por sexo, 1995-2012
Porcentajes





Más allá de las cifras globales de matrícula: una fuerte segmentación de género

Segregación por especialidad

A pesar de que las cifras globales de matrícula presentan un escenario positivo, cuando se profundiza el análisis, los desequilibrios de género se hacen evidentes. Así, todos los institutos presentan una distribución de la matrícula muy segregada en sus especialidades³⁷.

Para realizar este análisis se considerará que una matrícula que no presenta una participación inferior al 40% ni de hombres ni de mujeres, es mínimamente equilibrada. Cuando mujeres u hombres tienen una participación inferior a ese porcentaje se considera que la especialidad está desequilibrada. En el caso de que la participación de alguno de los dos sexos sea inferior al 25% se considera que la especialidad presenta un alto desequilibrio.

Como se ha señalado, al observar la matrícula por especialidad a la luz de estos parámetros se podría decir que la matrícula en los IFPs es altamente desequilibrada.

En el INTECAP en Guatemala, la institución reporta 35 especialidades. Entre ellas tan solo 1, la de hotelería, presenta una matrícula mínimamente equilibrada. Entre las 34 restantes, en 11 de ellas hay una mayor participación femenina, frente a las 23 especialidades que presentan un desequilibrio a favor de los hombres. Además, de las 11 con mayor presencia femenina son 6 las que presentan un alto desequilibrio, mientras que en el caso de las mayoritariamente masculinas son 17.

Esto significa que en el INTECAP, el 97,1% de las especialidades están desequilibradas y entre ellas 65,7% presentan un alto desequilibrio. Entre ellas, las que presentan menos del 25% de matrícula femenina son 48,1%, frente a 17,1% que presentan un desbalance similar con respecto a la participación de los hombres. Las especialidades en las que se concentran mayor número de mujeres son elaboración de artesanías, manualidades, decoración, esteticismo, confección y panadería y repostería. Las áreas con mayor presencia masculina son, por su parte, principalmente aquellas vinculadas a la mecánica, la electricidad y la electrónica, al metal, la carpintería o la albañilería entre otras.

En El Salvador el INSAFORP³⁸ define 27 especialidades. De ellas, 7 presentan una participación equilibrada. Entre el resto, 9 presentan mayor participación femenina y 11 mayor participación masculina. Entre las áreas feminizadas, 3 presentan un alto desequilibrio con más del 75% de mujeres. Entre las áreas de mayor presencia de hombres por su parte son 5 las que están altamente desequilibradas.

37 Se empleará el término especialidad para homogeneizar el lenguaje empleado en las diferentes actividades que se refiere a familias profesionales (INFOTEP), subsector (INA), área (INADEH), especialidad (INTECAP), sector económico (INATEC), ocupación (INFOP). Para todos los institutos se han empleado las especialidades definidas por la institución, salvo en el caso del INFOP. En este último caso se han agregado las ocupaciones para facilitar el manejo de la información.

38 Las cifras del INSAFORP se refieren a egreso.





En términos generales el 74,1% de las especialidades del INSAFORP están desequilibradas, incluyendo un 29,6% que presentan un alto desequilibrio. Son más numerosas las especialidades con poca participación femenina, 40,1% del total.

En el INSAFORP, entre las especialidades que tienen una mayor participación de las mujeres se encuentran algunas como estética y belleza, artesanías, confección de prendas de vestir, turismo y gastronomía y elaboración de productos para limpieza. Entre aquellas con mayor presencia masculina se encuentran agropecuaria, mecánica automotriz, mecánica, electricidad y mecánica industrial.

En Honduras la situación es similar. De 28 especialidades tan solo 9 están equilibradas. Las que presentan desequilibrios por mayor participación de mujeres son 9 y 10 las desequilibradas por mayor matrícula masculina. Entre las primeras, 3 están altamente desequilibradas y entre las segundas 6.

Esto significa que el 67,9% de las especialidades están desequilibradas y el 28,6% altamente desequilibradas. Al igual que en el resto de países son más las especialidades que presentan desequilibrios por falta de mujeres, 35,7% del total.

En el INFOP las especialidades que presentan mayor desequilibrio por ausencia de hombres son belleza, artesanía, textil y comercio y las que no alcanzan suficiente participación de mujeres electricidad, construcción, metalmecánica, mecánica y carpintería.

En el INATEC de Nicaragua, la situación es muy similar. De 16 especialidades tan solo 3 están mínimamente equilibradas. Entre las 13 restantes, en 5 de ellas hay más mujeres que hombres, mientras que en 8 hay más hombres que mujeres. Entre las mayoritariamente femeninas son 3 las que están altamente desequilibradas y 7 entre las mayoritariamente masculinas.

Por lo tanto en el INATEC, el 81,2% de las especialidades están desequilibradas y el 62,5% muy desequilibradas. Este desbalance opera principalmente contra las mujeres, ya que se encuentran muy subrepresentadas en el 50% de las especialidades. Las especialidades con mayor presencia femenina son estética, manufactura y alimenticia, y aquellas con mayor presencia masculina maquinaria y equipo, construcción, electricidad y pesca.

Con respecto a Costa Rica, se contabilizan en el INA 37 especialidades. En 10 de ellas se presenta una matrícula mínimamente equilibrada, mientras que en 7 hay escasa participación masculina y en 20 femenina. Entre aquellas que presentan menor matrícula masculina 2 están muy altamente desequilibradas, mientras que esto sucede en 17 de las que tienen menor participación femenina.

Así, el INA presenta desequilibrio en el 75,7% de sus especialidades y un alto desequilibrio en 51,3%. Las mujeres están excluidas en 54% de las especialidades. Entre las especialidades con mayor presencia femenina se encuentran salud y bienestar, confección de productos textiles y artesanía. Por otro lado, las especialidades con mayor presencia masculina son enderezado y pintura; moldeo y fundición; vehículos, automotores y bicicletas; mecánica de precisión; construcción naval; construcciones metálicas; refrigeración y aire acondicionado; operación y conducción, y creación multimedia.





En Panamá, se recoge información sobre 16 especialidades y entre ellas tan solo dos presentan una participación equilibrada. Entre las restantes, la participación femenina es mayor en 6 y la de hombres en 9. Están altamente desequilibradas 3 del primer grupo y 6 del segundo.

De esta forma el INADEH presenta un desbalance en la matrícula en 87,5% de sus especialidades incluyendo el 56,2% que tienen un alto desequilibrio. Además, las mujeres tienen una participación inferior en 56,2% de las especialidades.

En el INADEH las especialidades con mayor presencia femenina son artesanías, textil y belleza y cosmetología. Por otro lado, las especialidades con mayor presencia masculina son pesca, navegación y servicios marítimos; construcción civil; electromecánica; metal mecánica; mecánica de vehículos; logística y portuaria.

Finalmente, República Dominicana reporta 58 especialidades, de las cuales 18 están mínimamente equilibradas. En 20 de las restantes hay mayor matrícula de mujeres y en otras 20 mayor matrícula de hombres. Así mismo, son 12 las especialidades altamente desequilibradas con mayor presencia de mujeres y 14 las que tienen mayor presencia de hombres.

Así, en 69% de las especialidades del INFOTEP se evidencia desequilibrio en la matrícula. Las especialidades altamente desequilibradas representan el 44.8%. Entre las especialidades con mayor presencia femenina se encuentran panadería y repostería, cosmiatría, confección de prendas de vestir, terapia física, belleza y peluquería, manualidades y diseño y decoración de interiores. Entre las especialidades más masculinizadas están electricidad y electrónica, automatización industrial, mantenimiento electrónico, mantenimiento de refrigeración y aire, instalación y mantenimiento eléctrico, telecomunicaciones, mecánica general, soldadura mecánica automotriz, seguridad vial y pintura de vehículos.

A nivel regional, puede concluirse que a pesar de que se ha logrado dinamizar la matrícula femenina en las últimas décadas, esto ha sucedido de manera altamente desequilibrada.

Así, en todos los IFPs de la subregión el porcentaje de especialidades desequilibradas es superior al 60%. El INFOTEP es el instituto que presenta un menor porcentaje de desequilibrio (69%) mientras que el INTECAP presenta el porcentaje más alto (97,1%). Esto significa que hay una fuerte división entre las especialidades a las que acceden hombres y mujeres, de manera que la formación profesional para unos y para otras no está siendo la misma. Esta separación se estructura en base a los roles tradicionales de género que asignan a las mujeres actividades vinculadas a lo doméstico y a los hombres actividades vinculadas a la maquinaria, la industria. Así, se observa que entre las especialidades mayoritariamente femeninas se repiten en todos los países algunas como textil, belleza o cocina. Mientras tanto, para los hombres se repiten especialidades como mecánica, electricidad, metalmecánica, construcción.

Sin embargo, al igual que cuando se trata de segmentación en el mercado laboral, la exclusión en la formación profesional para mujeres y hombres tampoco es simétrica. Como se ha observado, las mujeres están subrepresentadas en un número mayor de especialidades (ver cuadro 9) y **la mayor parte de las especialidades altamente desequilibradas, lo están más para las mujeres. Esto implica que las mujeres tienen en la práctica menos opciones de formación profesional.**





Cuadro 9.
América Central y República Dominicana:
IFPs, especialidades según participación porcentual
de hombres y mujeres, circa 2012

	Total especialidades	Total desequilibradas		Total equilibradas		Más de 60% mujeres		Más de 60% hombres		Más del 75% mujeres		Más del 75% Hombres	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Guatemala	35	34	97,1	1	2,9	11	31,4	23	65,7	6	17,1	17	48,5
El Salvador ¹	27	20	74,1	7	25,9	9	33,3	11	40,7	3	11,1	5	18,5
Honduras	28	19	67,8	9	32,2	9	32,1	10	35,7	3	10,7	6	21,4
Nicaragua ²	16	13	81,3	3	18,7	5	31,3	8	50	3	18,8	7	43,8
Costa Rica ²	37	27	73	10	27	7	18,9	20	54,1	2	5,4	17	45,9
Panamá	16	14	87,5	2	12,5	6	37,5	9	56,3	3	18,8	6	37,5
República Dominicana	58	40	69	18	31	20	34,5	20	34,5	12	20,7	14	24,1

Notas:

1/ La información de El Salvador corresponde a egresos.

2/ La información de Nicaragua corresponde a 2010.

3/ La información de Costa Rica corresponde a 2010.

Fuente: Elaboración propias a partir de información brindada por IFPs.

Finalmente, como se ha señalado en el análisis del mercado laboral de la subregión, las mujeres están siendo excluidas de las actividades que ofrecen mayores y mejores posibilidades de inserción laboral. En el capítulo 2, se evidencia la segregación por sexo vigente aún en el mercado laboral. La mayoría de las mujeres se insertan en actividades vinculadas a los cuidados, a lo tradicionalmente considerado femenino como el trabajo doméstico, la enseñanza, la administración o la cocina.

En la formación profesional también se repite este patrón, de manera que se observa una notable presencia femenina en carreras como estética, enseñanza, administración o cocina. Asimismo, el esquema determinado para los hombres en el mercado laboral vinculado a actividades como la construcción o la mecánica también se repite en la formación profesional.

No se trata solo de un segregación que crea espacios diferenciados para unos y para otras, sino que determina condiciones laborales distintas, más desfavorables para las mujeres. El trabajo de las mujeres tiende a ser de baja calificación como se ha señalado en el capítulo 2.

Si bien con frecuencia la segregación horizontal se considera resultado de un factor cultural, ajeno a las instituciones formativas y al mercado laboral, los IFPs se encuentran en este momento ante la oportunidad de incidir de manera muy positiva en este sentido. Promover acciones para aumentar la matrícula en áreas no tradicionales puede generar a mediano y largo plazo cambios en el mercado laboral que favorezcan mayores y mejores opciones para las mujeres.





Grafico 26 A.
 América Central y República Dominicana:
 IFPs, Matrícula según especialidad por sexo, circa 2012

Guatemala - INTECAP

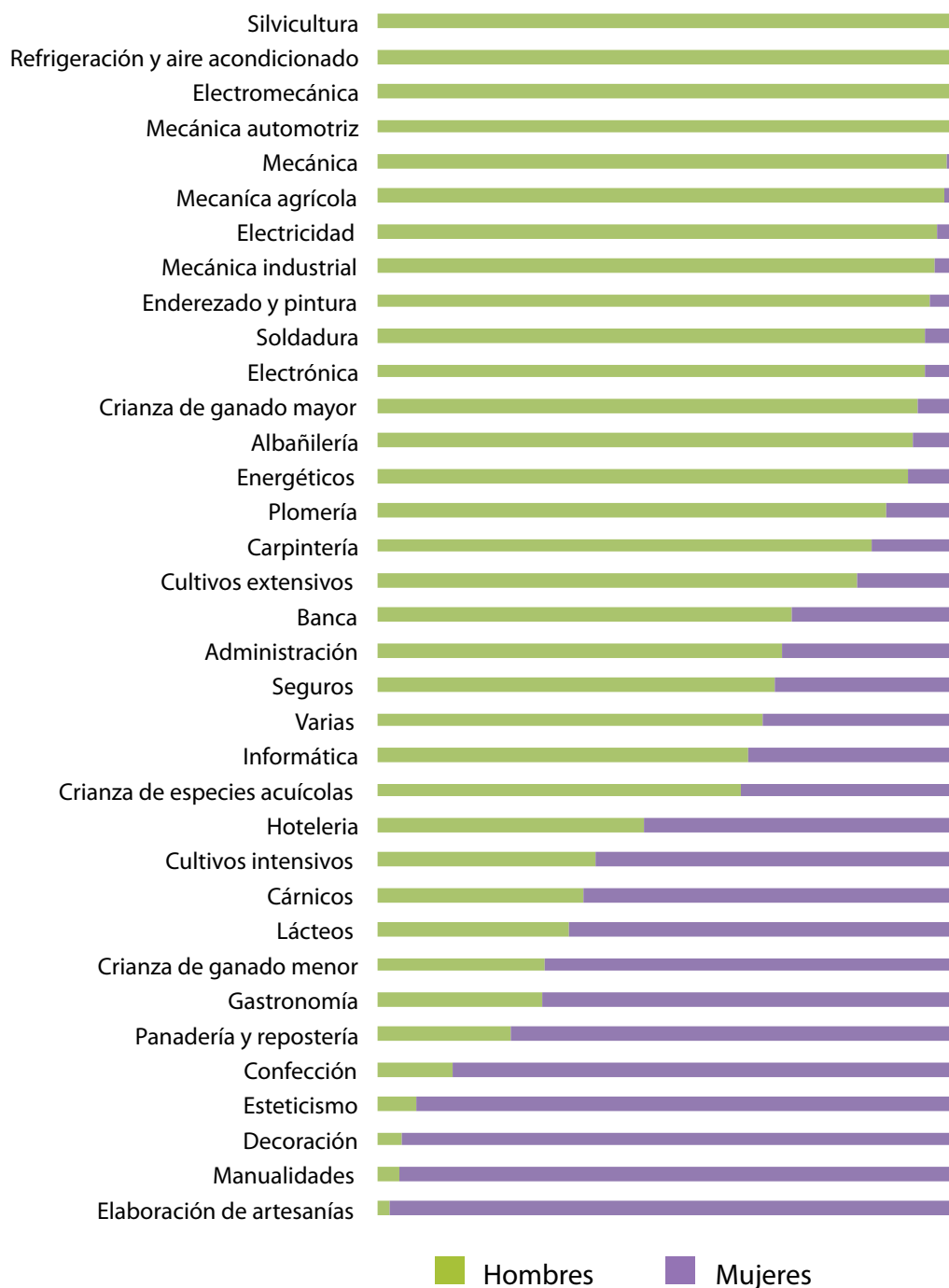
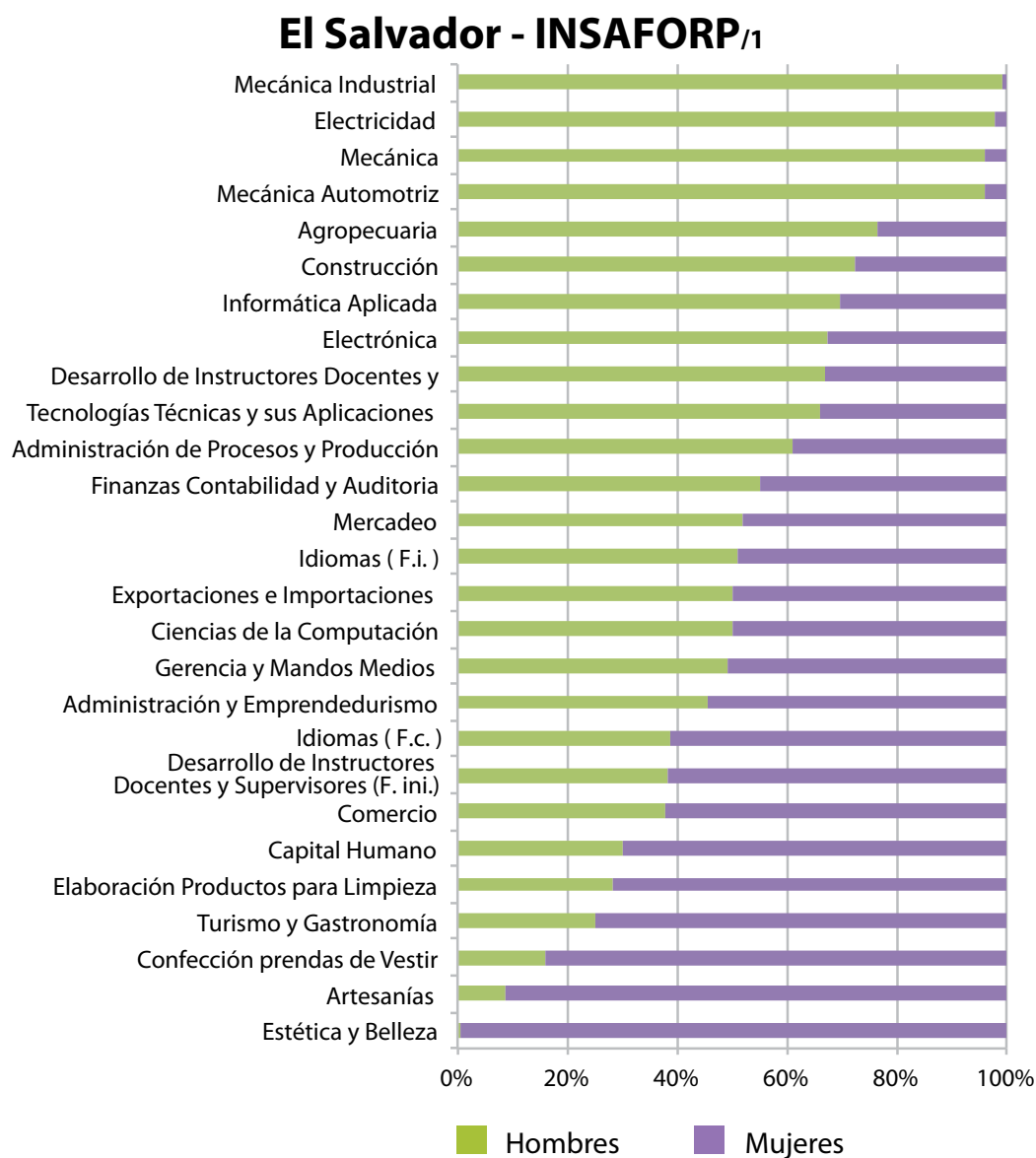




Grafico 26 B
(Continuación). América Central y República Dominicana:
IFPs, Matrícula según especialidad por sexo, circa 2012



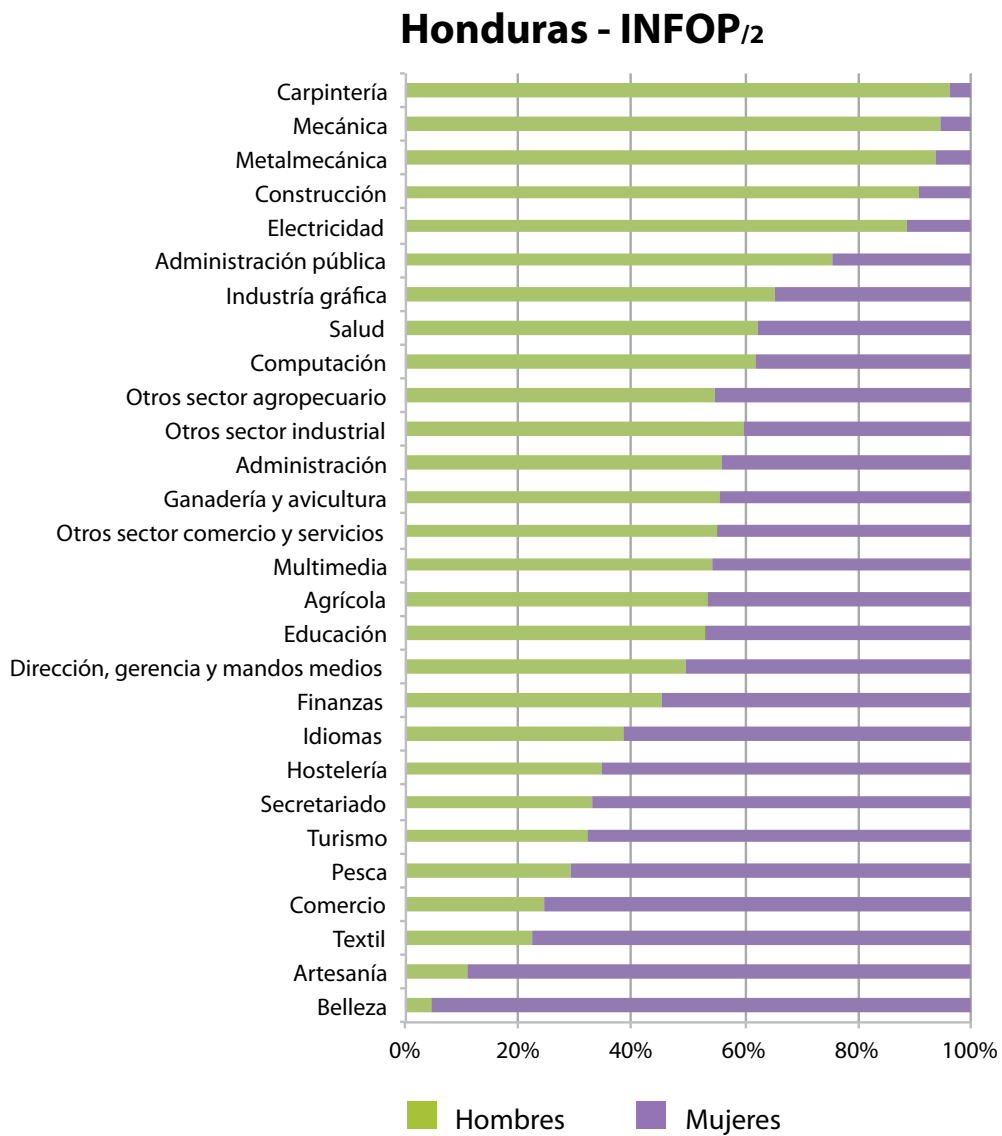
^{1/1}Notas: 1/ Datos de El Salvador corresponden a egreso.

Fuente: Procesamiento propio a partir de información brindada por los IFPs.





Grafico 26 C
 (Continuación). América Central y República Dominicana:
 IFPs, Matrícula según especialidad por sexo, circa 2012



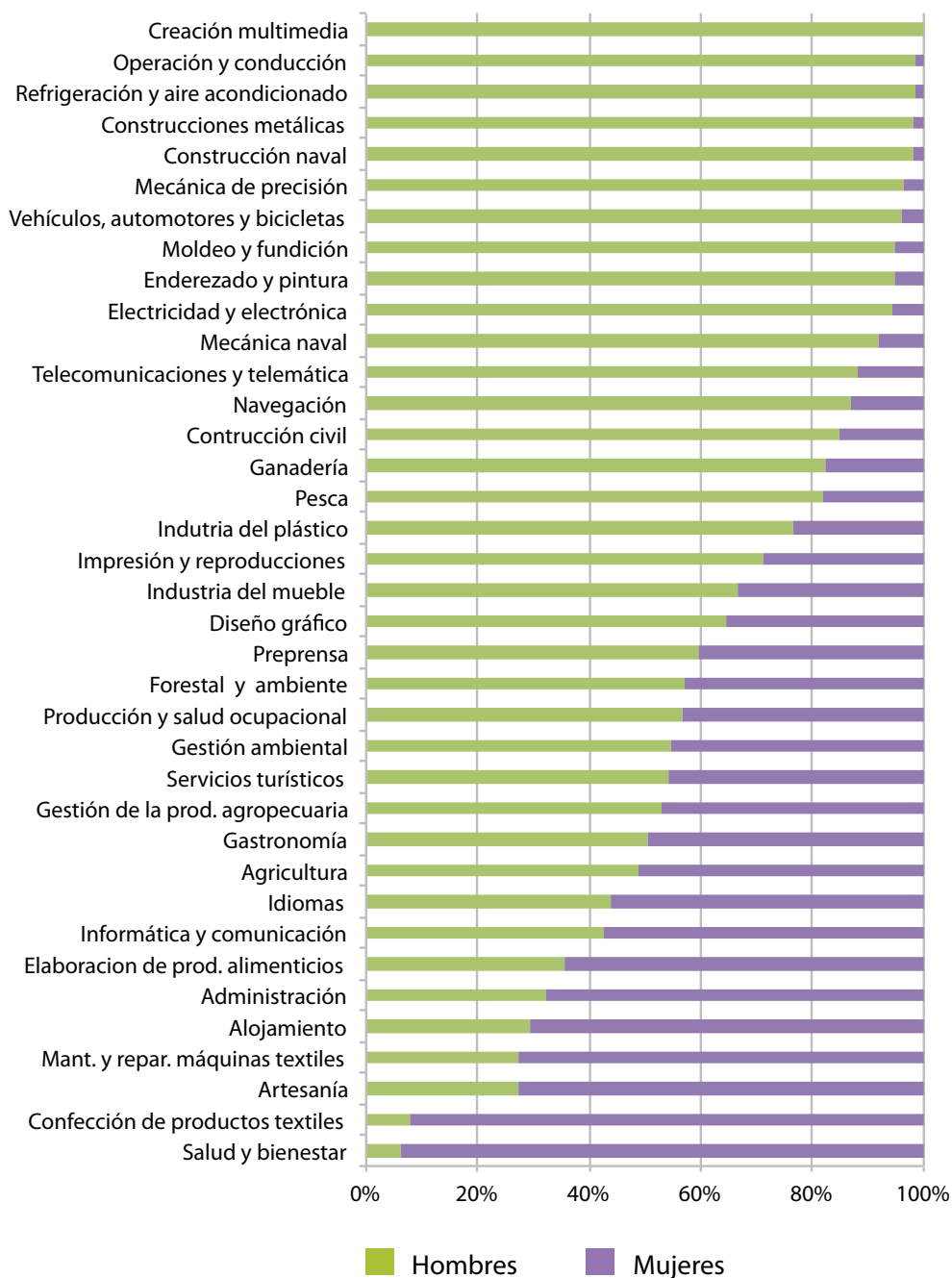
Fuente: Procesamiento propio a partir de información brindada por los IFPs





Grafico 26 D
(Continuación). América Central y República Dominicana:
IFPs, Matrícula según especialidad por sexo, circa 2012

Costa Rica - INA/3



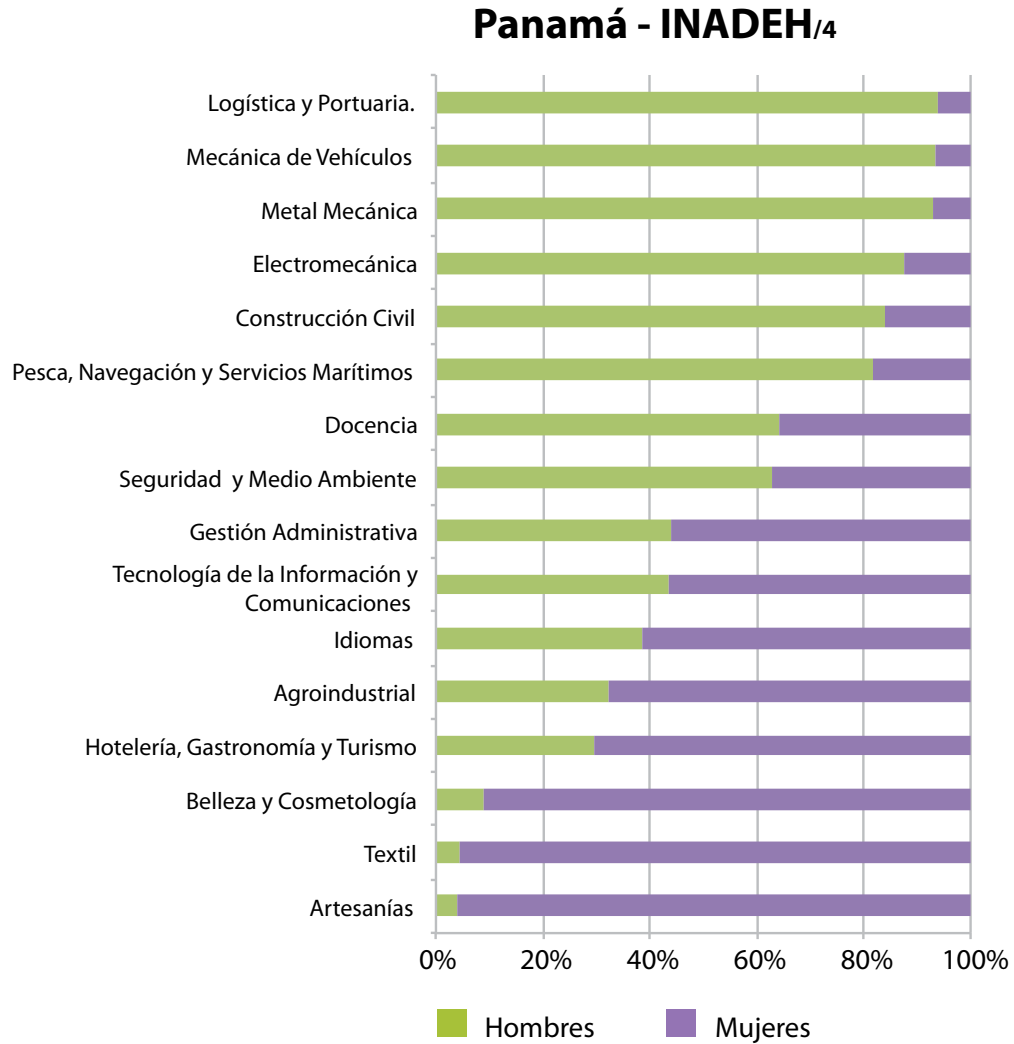
"Notas: 3/ Datos de Nicaragua corresponden a 2010.

Fuente: Procesamiento propio a partir de información brindada por los IFPs.





Grafico 26 E
(Continuación). América Central y República Dominicana::
IFPs, Matrícula según especialidad por sexo, circa 2012



“Notas:

2/Datos de Costa Rica corresponden a 2010.

4/ Datos de Panamá corresponden a 2013. (corte a 30 de mayo).”

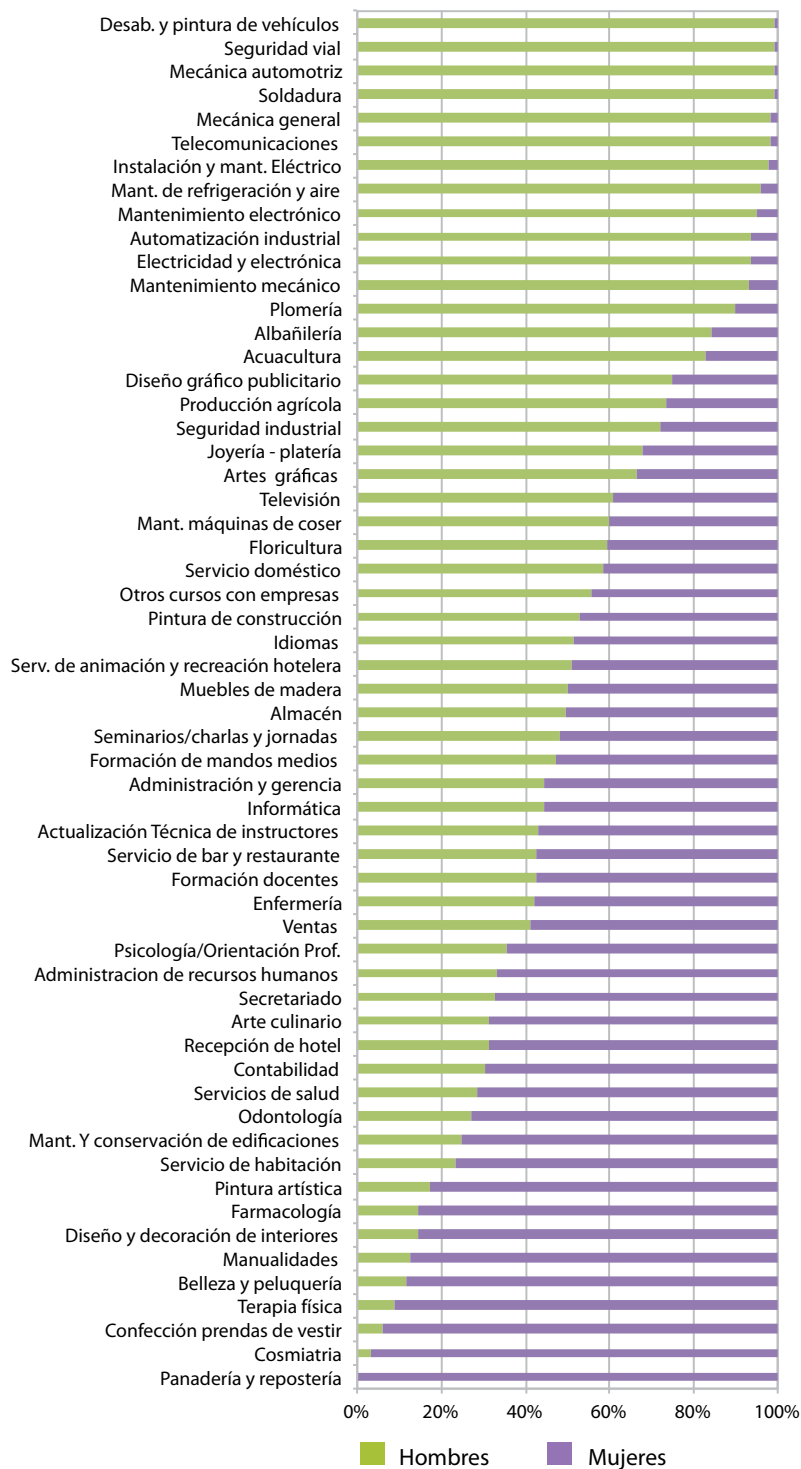
Fuente: Procesamiento propio a partir de información brindada por los IFPs.





Grafico 26 F
(Continuación). América Central y República Dominicana:
IFPs, Matrícula según especialidad por sexo, circa 2012

República Dominicana - INFOTEP



Fuente: Procesamiento propio a partir de información brindada por los IFPs





Estos gráficos constatan que la segmentación horizontal por sexo vigente en el mercado laboral, se reproduce en los institutos de formación profesional. Si bien los cambios sociales necesarios para revertir esta situación son grandes, los IFPs estarían enfrentando el reto de contribuir a estos cambios y a modificar las dinámicas discriminatorias para las mujeres en el mercado laboral a través de la reducción de esta brecha en la participación.

Menor calificación en la formación de las mujeres

La oferta formativa en los IFPs de la subregión, además de organizarse en especialidades, lo hace según la tipología de los diferentes procesos formativos que se llevan a cabo. En algunos países esta tipología se define como modo de formación y se refiere a características generales de los cursos dependiendo, entre otras, de su duración y el nivel de calificación que se adquiere.

Las categorías que se emplean a la hora de definir esta tipología difieren entre los países. Sin embargo, para fines de este estudio resulta de interés observar la participación de los hombres y las mujeres considerando los siguientes **tres tipos de procesos: de larga duración, que permiten acceso a formación calificada o semicalificada; procesos para mejora de capacidades de trabajadoras y trabajadores en activo; y procesos formativos de corta duración mediante los que se obtiene un certificado de aprovechamiento del curso.**

Sin duda, los procesos formativos del primer grupo son los que ofrecen mejores oportunidades para la inserción laboral. Estos requieren de una mayor inversión de tiempo y recursos, pero contribuyen a generar mano de obra calificada y a mejorar así las posibilidades tanto de inserción laboral como de desarrollo de los países.

Sin embargo, a nivel regional este tipo de programas son los menos frecuentes³⁹. Costa Rica es el país que mayor porcentaje de su matrícula dedica a estos procesos, siendo el 36,6% de la matrícula total. Los porcentajes que dedican el resto de IFPs de la subregión no sobrepasan el 9%. Así, en Guatemala el porcentaje de matrícula dedicado a estos cursos es de 4,5%, en Honduras de 8%, en Nicaragua de 8,6%, y en República Dominicana de 0,4%⁴⁰.

Con respecto a la participación de las mujeres en estos diferentes tipos de oferta formativa, su presencia en los procesos largos y de mayor calificación tiende a ser inferior (gráfico 27).

En el INTECAP para los hombres los modos de mayor calificación representan un 5,7% de su matrícula total mientras para las mujeres es de casi la mitad, 2,9%. Es de destacar, que uno de los modos que ofrece una propuesta formativa más completa, Formación Integral de Jóvenes, está dirigida específicamente a población adolescente entre 14 y 18 años. Se trata de procesos presenciales de larga duración, de entre 1 a 3 años. Sin embargo, la participación de las mujeres en este tipo de formación es prácticamente nula, ya que para 2012 fue de tan solo 0,7% frente a 99,3% de los hombres. Esto puede indicar que existen dificultades a la hora de acercar este tipo de propuestas a las adolescentes.

En el INFOP se presenta una situación muy similar. Mientras que el 9,9% de los hombres acceden a formación de mayor calificación, tan solo lo hacen 6,1% de las mujeres. También en

39 No se dispone de datos para El Salvador.

40 El nivel de agregación de los datos de Panamá no permite hacer este cálculo.





Honduras, existe un programa especial que brinda formación calificada dirigido a población joven y adolescente. El 98% de quienes participan en este programa son hombres.

En el INATEC⁴¹ el 11,9% de los hombres acceden al tipo de formación que brinda mayor calificación, mientras que tan solo 6,3% de las mujeres están en la misma situación.

En el INA también existe una brecha en cuanto a la participación de mujeres y hombres en el tipo de formación más calificada. El 40,7% de los hombres ingresan a este modo de formación frente a 33,1% de las mujeres.

El INFOTEP presenta una situación parecida. Si bien la participación tanto de hombres como de mujeres en los modos de formación más completos es baja debido a la escasa oferta de este tipo de curso, el ingreso de los hombres es superior. Así, en el caso de los hombres representa el 0,5% del total, mientras que para las mujeres representa el 0,2%.

Finalmente, en el INADEH, a pesar de que no se puede determinar con claridad cuál es la participación de unos y otras en los cursos que ofrecen un mayor nivel formativo, la información disponible permite identificar que las mujeres acceden en menor medida al modo de habilitación (37,3% de las mujeres frente a 48,4% de los hombres) y lo hacen con más frecuencia al modo de complementación (62,7% de las mujeres frente a 51,6 % de los hombres). Habida cuenta de que el modo de complementación se dirige a brindar mayor capacitación a personas que ya cuentan con una formación previa, puede pensarse que una menor participación en el modo de habilitación significa menores oportunidades para las mujeres desempleadas que no cuentan con un oficio.

A nivel regional, la participación tanto de hombres como de mujeres en procesos formativos calificados y semicalificados es baja. De hecho, la matrícula en este tipo de programas es tan solo de 17,1%⁴². Es decir, **son menos de 2 de cada 10 participantes quienes tienen la posibilidad de acceder a estos cursos**. Por otro lado, son más los hombres que logran acceder, 19,2% frente a 15,2% de las mujeres. La brecha regional entre hombres y mujeres se amortigua debido al menor desequilibrio entre hombres y mujeres en algunos países con mayor matrícula.

41 Las cifras del INATEC corresponden a 2010.

42 Cifra calculada sin datos del INSAFORP.

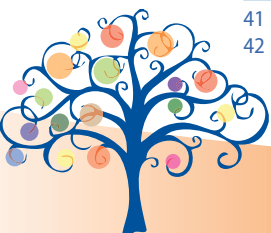
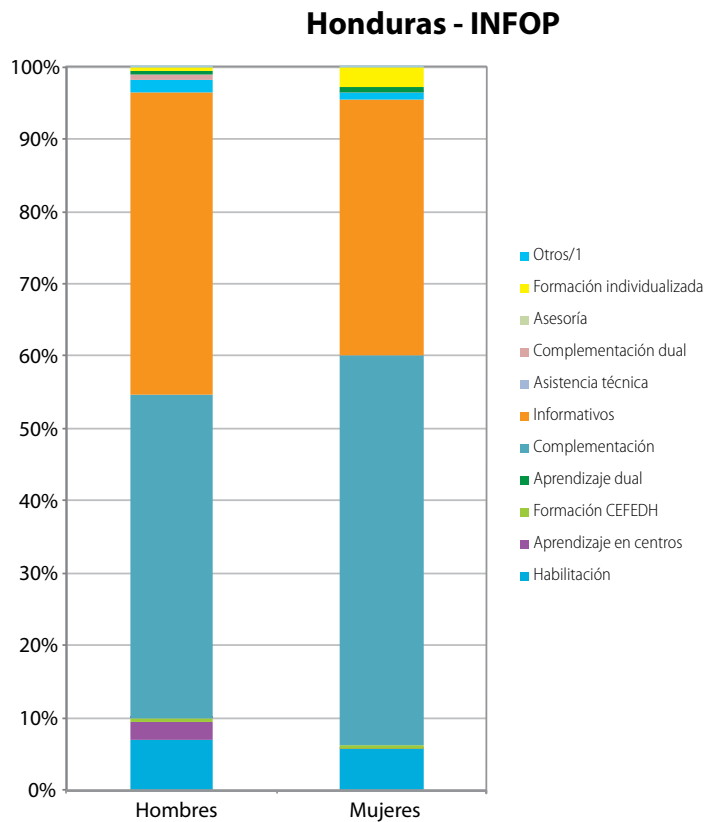
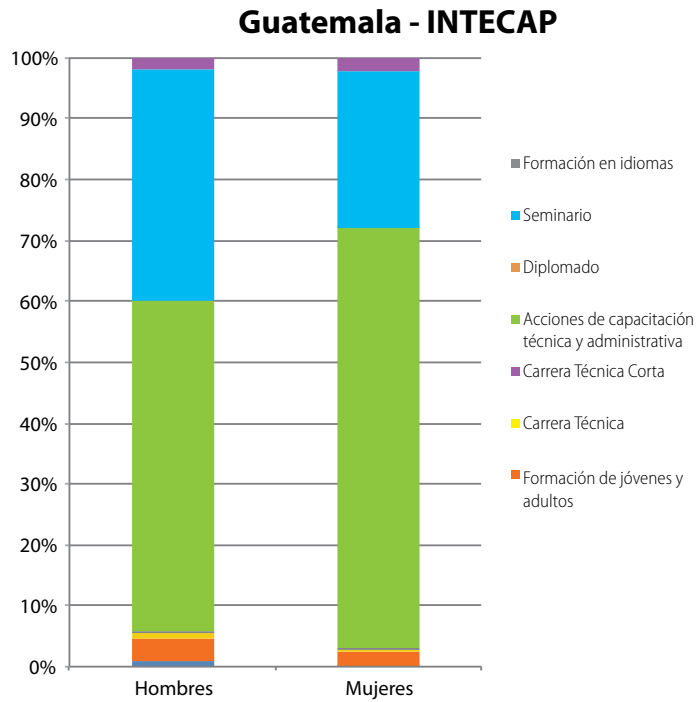


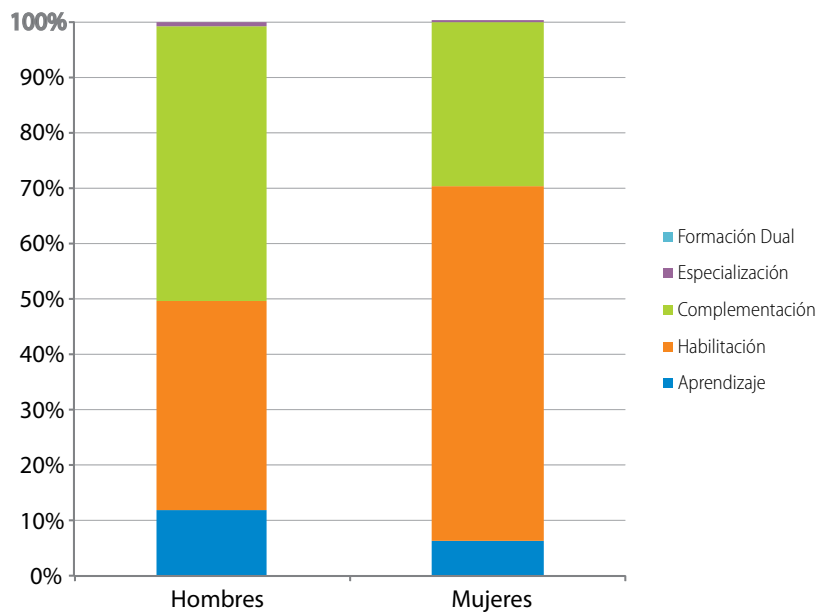


Gráfico 27.
América Central y República Dominicana
IFPs, matrícula según modo de formación por sexo, circa 2012

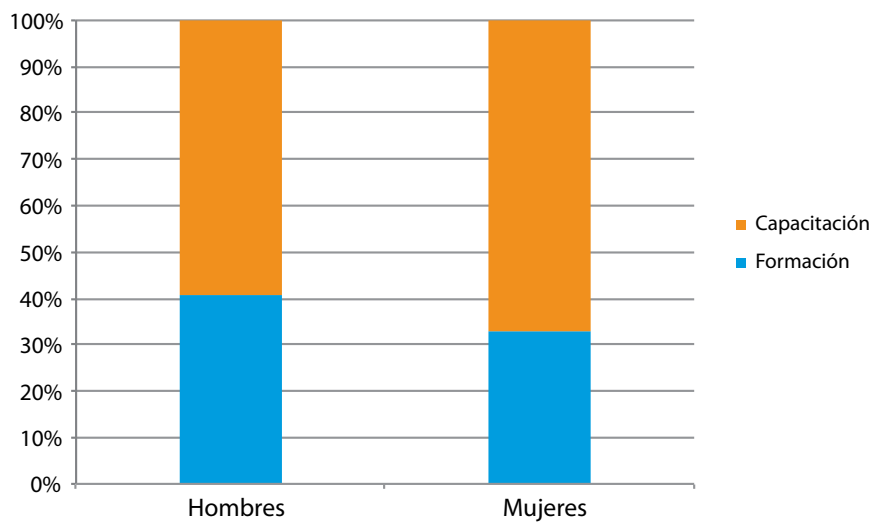




Nicaragua - INATEC /1



Costa Rica - INA/2



% correspondiente a programas formativos, de mayor duración y calificación

Notas:

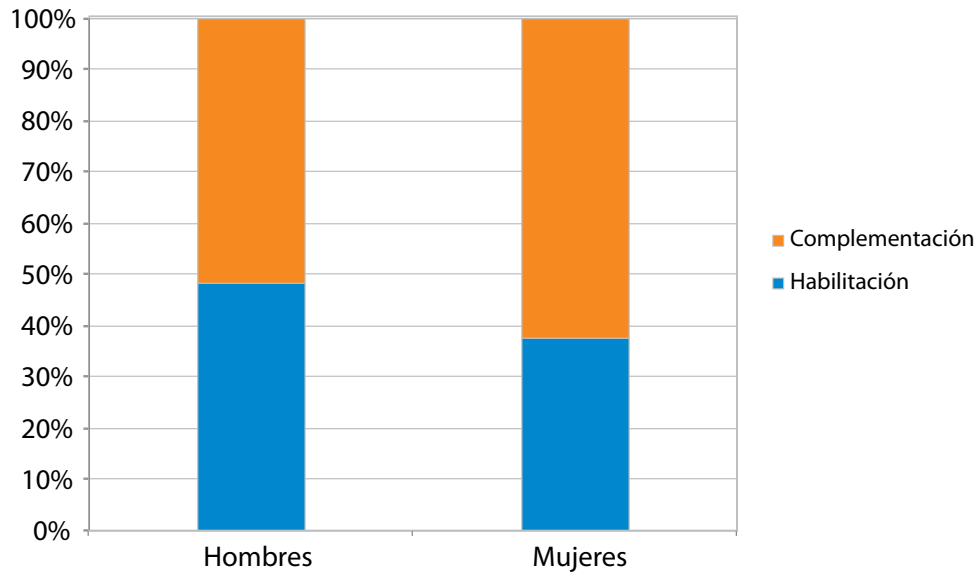
1/ Datos del INATEC corresponden a 2010.

2/ Datos del INA corresponden a 2010.

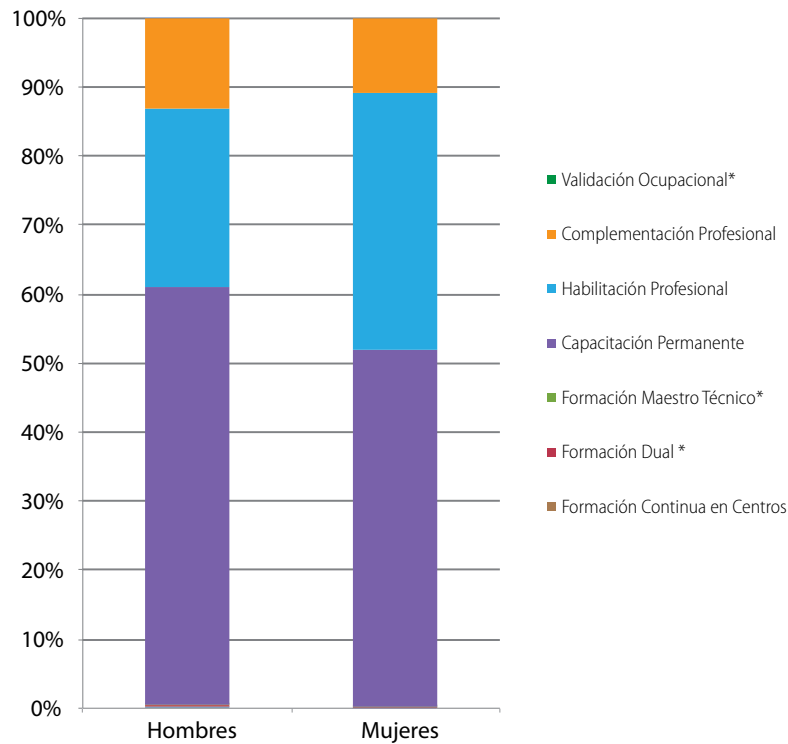




Panamá - INADEH/3



República Dominicana - INFOTEP



% correspondiente a programas formativos. de mayor duración y calificación

*Los valores de estas categorías son inferiores a 0,2, lo cual dificulta su visibilidad.

Notas: 3/Datos del INADEH corresponden a 2013 (Corte a 30 de mayo)





Egreso⁴³

Además de identificar las brechas entre mujeres y hombres a la hora de ingresar a la formación profesional, es importante considerar la manera en que unos y otras logran culminar con éxito los procesos formativos iniciados. En este sentido, es de destacar que los porcentajes de egreso de mujeres y hombres son bastante similares a nivel general.

En la mayoría de IFPs las mujeres tienen un porcentaje de egreso levemente superior al de los hombres. Este es el caso del INFOP (93,8% de las mujeres, frente a 91,2% de los hombres), del INATEC (96,5% de las mujeres, frente a 94,5% de los hombres) y del INA (93,3% de las mujeres, frente a 93% de los hombres). La situación es inversa en el INTECAP y del INADEH. En el primero, el egreso femenino es de 95,6% mientras que el masculino es de 96,6%. En el segundo, el egreso de las mujeres es de 61,7% y el de los hombres 62,7%.

Con respecto al egreso según especialidad, los datos no muestran relación entre el desequilibrio de género y el éxito en el egreso para quienes acceden a áreas no tradicionales para su sexo. Así, las cifras en un mismo país indican que en algunas especialidades con menos de 25% de participación femenina el porcentaje de egreso de las mujeres puede ser mayor y viceversa (cuadro 10).

Cuadro 10
Centroamérica y República Dominicana
IFPs, Especialidades segregadas según egreso de mujeres y hombres.
Circa 2012

	Menos de 25% de mujeres			Menos de 25% de hombres		
	Total	Mayor egreso mujeres	Mayor egreso hombres	Total	Mayor egreso mujeres	Mayor egreso hombres
INTECAP (GT)	16	6	10	5	4	1
INFOP (HN)	6	5	1	3	1	2
INA (CR)	17	9	8	2	2	0
INADEH (PA)	6	4	2	3	1	2

Nota: 1/ La información de Nicaragua corresponde a 2010.

2/ La información de Costa Rica corresponde a 2010.

Fuente: Elaboración propias a partir de información brindada por IFPs.

Asimismo, el hecho de que el egreso de mujeres o de hombres sea mayor en una especialidad determinada no significa que la brecha entre unas y otros sea relevante. De hecho, la diferencia rara vez se acerca al 10%. Algunas de las diferencias más marcadas se identifican en especialidades como decoración en Guatemala, donde el egreso de mujeres es de 94,1% frente a 84,9% de los hombres; mecánica en Honduras, donde se egresan el 86% de las mujeres frente a 64% de los hombres; construcción naval en Costa Rica, donde el egreso de las mujeres es de 100% y el de los hombres de 91,2%; electromecánica en Panamá, con un egreso de mujeres de 77,3% y de hombres de 72,5% (Panamá).

⁴³ Para medir el egreso y la deserción con respecto a la matrícula se han realizado estimaciones a partir de las cifras globales facilitadas por los IFPs para un año determinado. En el caso de El Salvador no se ha podido realizar esta medición ya que tan solo se han facilitado datos de egreso, de manera que no ha sido posible contrastar estos datos con la matrícula para evaluar el desempeño con respecto a las cifras iniciales.





Deserción

Con respecto a la deserción, el INTECAP y el INADEH presentan una mayor deserción femenina mientras que el INA y el INFOP presentan mayor deserción masculina. En Guatemala la tasa de deserción de las mujeres era para 2012 de 4,4% frente a 3,4% de los hombres. En este mismo sentido, en Panamá las tasas fueron para ese mismo año de 21% y 18% respectivamente. En Costa Rica⁴⁴, al contrario, fueron los hombres quienes presentaron una mayor deserción, con un tasa de 7% frente a 6,7% de las mujeres. En Honduras la tasa de deserción masculina fue de 2,2% y la femenina de 1,8%.

A partir de estos datos se observa además que la brecha entre unos y otros es relativamente estrecha en todos los países salvo en Panamá, donde la deserción femenina supera la masculina por 3 puntos porcentuales.

Al igual que en el egreso, no se identifica una relación clara entre la segregación de las especialidades y la deserción. Sin embargo, en algunos países como Panamá o Guatemala se aprecia una tendencia más acentuada en este sentido. Así, en el INADEH existe una marcada diferencia en la tasa de deserción para mujeres y hombres en algunas de las especialidades con alto desequilibrio de género. De las 6 especialidades con más del 75% de matrícula masculina, destaca que en algunas como metalmecánica, construcción civil y mecánica de vehículos la tasa de deserción femenina casi duplica la masculina. En el primer caso, la tasa de las mujeres es de 28,3% y la de los hombres de 14,3%. En el segundo caso, las mujeres tienen una tasa de deserción de 27,2% y los hombres de 13,8%. En el último caso, la tasa de deserción para las mujeres es de 8% frente a 3,9% de los hombres. De las tres especialidades restantes 1, logística y portuaria, presenta menor deserción femenina, las otras dos, pesca y construcción civil, presentan mayor deserción femenina pero con diferencias respecto a la masculina inferiores a los 2,5 puntos porcentuales.

En este mismo país, también se observan importantes diferencias en cuanto a la deserción en las especialidades con más del 75% de matrícula femenina. Son tres las especialidades segregadas en este sentido. De ella una, hotelería, cuenta con mayor deserción femenina, otra, textil, con mayor deserción masculina sin diferencias excesivamente marcadas (38% frente a 29,1%) y la tercera, construcción civil, presenta una importante brecha ya que la deserción masculina supera la femenina en más del doble (45,7% frente a 18,6%).

El INTECAP presenta una situación similar, aunque en este caso las diferencias no son tan marcadas. De las 6 especialidades que tiene más del 75% de presencia femenina, en 5 de ellas la deserción de los hombres es mayor que la de las mujeres. En algunos casos incluso llega a duplicarla. Este es el caso de repostería (9,6% frente a 4,9%), decoración (15,1% frente a 5,9%), confección (5,9% frente a 2,7%) y elaboración de artesanías (4,2% frente a 3,6%). En la especialidad de manualidades al contrario, las deserción de las mujeres casi triplica a la de hombres (11% frente a 3,1%).

Con respecto a las especialidades que presentan una mayor participación de los hombres se evidencia que en 9 de 13 la deserción de las mujeres es mayor, con diferencias muy marcadas

44 Datos de Costa Rica corresponden a 2010.





en algunas de ellas. Así en cultivos extensivos la deserción femenina es de 0,9% y la masculina de 4,2%, en electromecánica de 9,1% y 5,1%, respectivamente, o en mecánica automotriz de 14,1% y 3,5%. En las 4 especialidades restantes la deserción de las mujeres es superior o igual a la de los hombres.

En el INA y el INFOP sin embargo no se observan diferencias tan acentuadas. Así, en Honduras se aprecia que tanto en las especialidades feminizadas como en las masculinizadas la deserción de las mujeres tiende a ser inferior. La mayor brecha se identifica en la especialidad de belleza, en la que la tasa de deserción de los hombres es del 15% y la de las mujeres del 8,3%. Sin embargo, se encuentran diferencias igual de significativas a favor de las mujeres también en las áreas en las que ellas son minoría. De las 6 especialidades que tienen más del 75% de matrícula masculina, todas presentan una menor deserción de las mujeres. En algunas de ella además la diferencia es marcada. Este es el caso de metalmecánica (7,4% de los hombres frente a 1,8% de las mujeres) o de mecánica (5,7% de los hombres frente a 3,3% de las mujeres).

En el INA por su parte no se observan diferencias muy significativas en ninguno de los sentidos. De las 2 especialidades con mayor presencia de mujeres, la tasa de deserción de los hombres es superior en ambas. En la especialidad de confección de productos textiles llega a alcanzar 4 puntos de diferencia (11,6% y 7,4% respectivamente).

Entre las 17 especialidades de mayor participación masculina son 6 aquellas que presentan una mayor deserción femenina. Las mayores brechas se presentan en especialidades como pesca (8,9% frente a 3,7%), vehículos, automotores y bicicletas (8,1% frente a 4,3%) o mecánica de precisión (10,3% frente a 2,9%). Sin embargo, en las 11 especialidades restantes la deserción de las mujeres es menor o igual a la de los hombres. Las principales diferencias se presentan en áreas como moldeo y fundición, donde la tasa de deserción de las mujeres es de 0% y la de los hombres de 4,6%. Asimismo, se observa esta misma tendencia en construcción civil (12,9% frente a 18,6%) o construcción naval (0% frente a 8,8%).



CAPÍTULO 4.

Marco legal y políticas de los Institutos de Formación Profesional frente a la igualdad de género

Marco jurídico internacional para la igualdad de género en la formación profesional

El marco jurídico internacional de derechos humanos incluye en varios de sus instrumentos elementos y mandatos que respaldan la importancia de la igualdad de género tanto en la formación profesional como en el ámbito laboral.

Este este sentido, son de especial relevancia algunas de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) así como instrumentos específicos dirigidos a la defensa de los derechos de las mujeres.

Entre las NIT destacan los convenios dirigidos a combatir la discriminación como el **Convenio núm. 100, sobre igualdad de remuneración** y el **Convenio núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación)**. Ambos convenios forman parte de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), y han sido ratificados por todos los países de la subregión.

El **Convenio núm. 100 apunta a garantizar iguales salarios para las trabajadoras y los trabajadores por un trabajo de igual valor**. *Este concepto es esencial para abordar la segregación laboral que lleva, a menudo, a que hombres y mujeres realicen trabajos diferentes, en diferentes condiciones, e incluso en diferentes establecimientos. Al determinar las tasas de remuneración, también es importante contrarrestar la subestimación de los «trabajos femeninos» en comparación con los de los hombres, lo cual ocurre a menudo debido a que las descripciones de puesto se redactan de manera discriminatoria en términos de género* (OIT, 2009b: 19).

El **Convenio núm. 111** por su parte, promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la docencia, para lo cual señala que los países deben definir políticas de alcance nacional.





También es de gran importancia el **Convenio núm. 156 sobre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares**. Los países que han ratificado este Convenio adquieren el compromiso de impulsar políticas para que quienes tienen responsabilidades familiares a su cargo se inserten al mundo del trabajo en igualdad de condiciones que aquellos que no las tienen. En Centroamérica sólo dos países, El Salvador y Guatemala, lo han ratificado.

En relación con la formación profesional, destaca el **Convenio núm. 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos**. Este convenio compromete a los estados parte a diseñar, implementar y ejecutar, políticas y programas de orientación y formación profesional, en coordinación con el sector empleador y trabajador, buscando responder a las necesidades de la población joven y adulta de los diversos sectores y ramas de la economía, así como de los distintos niveles de calificación y de responsabilidad; todo ello, en condiciones de igualdad y sin discriminación, y por medio de sistemas de enseñanza técnica y profesional flexibles y complementarios. Además, insta a que dichos programas y políticas se dirijan no solo en beneficio de los intereses y objetivos de desarrollo económico, social y cultural del país, sino que procuren desarrollar y aprovechar las aptitudes que las personas tengan para el trabajo en función de sus intereses y aspiraciones, promoviendo el bienestar individual y colectivo. En la subregión tan solo ha sido aprobado por Nicaragua y El Salvador.

Finalmente, con respecto a los instrumentos internacionales para la defensa de las mujeres son esenciales la **Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)** y la **Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** de 1995.

La CEDAW ha sido ratificada por todos los países de la subregión y es el referente de acatamiento obligatorio más importante en materia de igualdad de género. Los Estados que han ratificado esta Convención y su Protocolo Facultativo deben garantizar la igualdad entre hombres y mujeres para el ejercicio pleno de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, partiendo del reconocimiento de la especificidad de la discriminación contra las mujeres. Estos países deben implementar también medidas que permitan a esta población el pleno desarrollo de sus posibilidades, oportunidades y capacidades para alcanzar el bienestar.

En este sentido, en los artículos 10 y 11 de la CEDAW se demanda la equiparación de condiciones entre hombres y mujeres en distintos aspectos: **1)** la orientación vocacional y capacitación profesional; **2)** 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*; **3)** el acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos métodos de evaluación y a la misma calidad del personal docente, locales y equipos disponibles; **4)** el acceso a becas o subvenciones requeridas para cursar los estudios; **5)** el acceso y las condiciones del empleo.

La Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer por su parte, plantea en su segundo eje *El acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educacionales*. Con el fin de promover acciones concretas, plantea entre sus objetivos mejorar el acceso a la educación de las mujeres, en particular en la formación profesional, la ciencia, la tecnología y la educación permanente (INA, 2013:14). Esta Declaración y su Plataforma son parte del marco internacional vigente en todos los países de la subregión.





Tabla 4.
Centroamérica y República Dominicana:
Ratificación de principales Instrumentos internacionales vinculados
a la formación profesional y la igualdad de género

	C 100	C. 111	C. 142	C. 156	CEDAW	Protocolo Facultativo CEDAW
Costa Rica	Sí (1960)	Sí (1962)	No	No	Sí (1986)	Sí (2001)
El Salvador	Sí (2000)	Sí (1995)	Sí (1995)	Sí (2000)	Sí (1981)	Sí (1981)
Guatemala	Sí (1961)	Sí (1960)	No	Sí (1994)	Sí (1982)	Sí (2002)
Honduras	Sí (1956)	Sí (1960)	No	No	Sí (1983)	No
Nicaragua	Sí (1967)	Sí (1967)	Sí (1977)	No	Sí (1981)	No
Panamá	Sí (1958)	Sí (1966)	No	No	Sí (1981)	Sí (2001)
República Dominicana	Sí (1953)	Sí (1964)	No	No	Sí (1982)	Sí (2001)

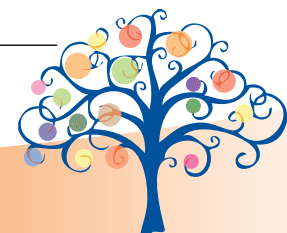
Marcos jurídicos nacionales y políticas para la igualdad de género en la formación profesional

En respuesta a los compromisos adquiridos con la ratificación de la CEDAW, todos los países de la subregión, excepto República Dominicana, han desarrollado legislación nacional específica para la promoción de la igualdad de género. Además, en todos los países de la subregión existen políticas o planes nacionales en este sentido.

Con respecto a los IFPs destaca que tan solo dos, el INA y el INADEH, disponen de una instancia específica para el impulso de la igualdad. De ellos, el INA y el INSAFORP son los únicos que cuentan con una política específica (Ver tabla 5).

Tabla 5.
Centroamérica y República Dominicana:
Marco normativo nacional y herramientas para la promoción
de la igualdad en los IFPs

	Ley igualdad	Política o plan igualdad (nacional)	Oficina o área de género en el IFP	Política de género en el IFP
Costa Rica	Sí (1990)	Sí (2008)	Sí (1983)	Sí (2013)
El Salvador	Sí (2011)	Sí (2012)	No	Sí (2013)
Guatemala	Sí (1999)	Sí (2008)	No	No
Honduras	Sí (2000)	Sí (2010)	No	No
Nicaragua	Sí (2008)	Sí (2007)	No	No
Panamá	Sí (1999)	Sí (2002)	Sí (2006)	No
República Dominicana	No	Sí (2007)	No	No





A continuación se describen los principales aspectos con respecto a los marcos nacionales en cada uno de los países y su concreción en los IFPs.

Guatemala

En Guatemala se aprobó el 9 de marzo de 1999 la Ley de dignificación y promoción integral de la mujer. Esta Ley se propone *promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala*; así como el ejercicio pleno de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República y el marco normativo internacional.

Si bien esta Ley no se refiere directamente al INTECAP, en su artículo 10 plantea aspectos vinculados con la formación profesional:

Las entidades de capacitación técnica deberán garantizar a las mujeres, igualdad de acceso a la formación profesional, capacitación, adiestramiento y readiestramiento, haciendo especial énfasis en promover el acceso de las mujeres a la capacitación no tradicional.

Posterior a la aprobación de esta Ley, se formuló la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades (2008-2023). En esta política se delega al INTECAP la responsabilidad de garantizar el acceso paritario a la oferta formativa y se le hace corresponsable de desarrollar programas permanentes e integrales de capacitación en general y de capacitación tecnológica en particular, además de programas de capacitación para la comercialización y exportación de productos. Esta Política plantea también que su accionar debe descentralizarse a partir de metodologías de trabajo participativas y culturalmente pertinentes.

Actualmente el INTECAP no cuenta con una instancia especializada o área que abogue por la transversalización del enfoque de género en su quehacer como lo plantea la Política.

El Salvador

El Salvador por su parte, aprobó en el año 2011 la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en cumplimiento con el compromiso adquirido al ratificar la CEDAW.

Si bien esta Ley no define tareas explícitas para el INSAFORP, sienta las bases jurídicas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente (Asamblea Legislativa, 2011: 3).

Desde el año 2012, El Salvador cuenta también con el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas 2012, que responde a la citada Ley. En el área estratégica 2 este plan involucra al INSAFORP para:

- Promover la igualdad y la no discriminación en el acceso y el desarrollo de la formación técnica, vocacional y de educación superior.





- Diseñar e implementar programas de orientación vocacional que estimulen la matrícula igualitaria en áreas no tradicionales para ambos sexos o en aquellos donde las mujeres estén subrepresentadas.
- Generar mecanismos y herramientas encaminadas a la prevención, atención y erradicación de la discriminación contra las mujeres, en los espacios educativos.

Respecto a la tarea de institucionalizar una unidad especializada que promueva acciones para la igualdad de género en el Estado, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres señala en el artículo 11, inciso e que se debe:

Gestionar y proporcionar apoyo técnico para el establecimiento de Unidades de Género en las diferentes instituciones del Estado, para el logro de un funcionamiento coordinado en relación al cumplimiento de la presente ley.

No obstante, el INSAFORP aún no ha creado una unidad que asuma dicha tarea ni ha delegado la responsabilidad en otra área ya existente.

Honduras

Honduras cuenta desde el año 2000 con la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Este texto legal hace referencia explícita a la contribución de la formación profesional para disminuir brechas entre mujeres y hombres. Para esto se deben tomar medidas administrativas, para el acceso a los cursos de capacitación en áreas tradicionales y no tradicionales, asesorías y becas o bolsas de estudio académicas (Artículo 31 y 63).

El artículo 63 enfatiza en la importancia de impulsar *micro, pequeña, mediana y gran industria, con enfoques innovadores en materia de capacitación.*

Por último, el Artículo 78 señala que el *Estado tiene la obligación de elaborar programas de formación y capacitación para apoyar el surgimiento y consolidación de las organizaciones de mujeres y promover su participación activa en las organizaciones sociales, políticas, económicas, empresariales, cooperativas, sindicales, religiosas y estudiantiles.*

Esta Ley cuenta además con un reglamento según el cual todas las instituciones del Estado están obligadas a crear unidades de género dentro de su estructura organizativa. Sin embargo, el INFOP no ha logrado todavía cumplir con este mandato.

Honduras también cuenta con la Política Nacional de la Mujer y el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH). Para la concreción de este Plan se considera de particular relevancia el aporte que el INFOP puede brindar para:

- Asegurar que las políticas y programas de educación a nivel superior y técnica, incorporen la perspectiva de género, reconociendo las diversidades étnicas, territoriales y las realidades específicas de las mujeres con discapacidad, así como el acceso a las carreras tradicionales y no tradicionales (Eje 4).
- Establecer medidas de acción afirmativa y promoción de becas que garanticen la formación técnica, tecnológica y científica de las mujeres, en igualdad de condiciones y oportunidades (Eje 4).





- Implementar políticas y programas de crédito y microcrédito, capacitación, asistencia técnica y acceso a la tecnología, para la generación de emprendimientos económicos, alternativos, solidarios y comercialmente sostenibles que faciliten el acceso y uso de los activos productivos para las mujeres, a nivel nacional, regional y municipal (Eje 5).
- Desarrollar programas interinstitucionales a nivel gubernamental para garantizar medidas de acción positiva en el acceso al crédito, tierra, agua, capacitación y tecnología para las mujeres campesinas (Eje 5).

Nicaragua

Nicaragua aprobó en 2008 la Ley de igualdad de derechos y oportunidades (Ley N° 648). Esta Ley plantea una serie de responsabilidades puntuales para el INATEC con respecto a la igualdad de género entre las cuales señala que debe *implementar políticas de promoción del capital humano a través de capacitación, asistencia técnica o transferencia tecnológica, así como oportunidades de comercialización e impulso de la competitividad, sin ningún tipo de discriminación hacia las mujeres* (Artículo 18).

En el Art. 19 se define que las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral que ofrecen los organismos competentes en materia de capacitación laboral, deben *considerar la igualdad de oportunidades tanto en los cupos que se asignen para estas actividades como en los contenidos que se impartan, de forma complementaria el artículo 23 señala que se debe garantizar igualdad también en la asignación de becas, designaciones administrativas internas y premiaciones.*

Finalmente el artículo 21 plantea que las instituciones encargadas de brindar capacitación técnica deben diseñar y ejecutar programas que permitan a mujeres y hombres mejorar su calificación y la remuneración que perciben por su trabajo.

El Reglamento de esta Ley concreta además algunos aspectos y le adjudica al INATEC las siguientes funciones:

- El INATEC y el Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC), implementarán políticas de promoción de capital humano en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, mediante asistencia técnica, tecnológica y de oportunidades de capacitación integral sin ningún tipo de discriminación (Artículo 17).
- El MITRAB (Ministerio de Trabajo), INATEC y el MIFIC deberán fomentar la capacitación, el empleo y el mejoramiento empresarial en igualdad de oportunidades (Artículo 18, inciso f).
- El INATEC es la institución responsable de garantizar la capacitación para que las mujeres trabajadoras del sector público opten por una mejor calificación y remuneración en su trabajo (Artículo 20).
- El Ministerio de Educación (MINED) y el INATEC deben implementar programas de educación nocturna, sabatina y dominical, básica y media, así como la educación técnica gratuita, para que las mujeres puedan completar estudios en todas las





modalidades y niveles, sin importar la edad, condición social o capacidades diferentes (Artículo 22).

A pesar de que la *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* en el artículo 6, inciso 3⁴⁵ establece que las instituciones deben crear y designar instancias para la promoción de la igualdad de género, el INATEC no cuenta aún con este recurso.

Costa Rica

En 1990 Costa Rica aprobó la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Nº7142). Esta Ley, además de velar por la promoción y garantía de la igualdad en materia general de derechos entre hombres y mujeres, busca establecer 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.

En el artículo 20 establece un ente interno especializado y fija un presupuesto:

... El Instituto Nacional de Aprendizaje deberá crear el Departamento de Formación Profesional para la Mujer, para lo cual destinará no menos del 1% de su presupuesto anual.

En el año 2008 Costa Rica aprobó la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017. Concretamente, en el objetivo 2 de su Plan de Acción 2012-2017 se definen una serie de tareas que comprometen directamente al INA en la:

- Incorporación del enfoque de género en programas e instrumentos de formación técnica: desarrollo curricular por competencia y módulo de "Fomento al autoempleo como alternativa laboral" de la Guía de Gestión Laboral.
- Aumento de la participación de mujeres en programas de capacitación y formación profesional con baja presencia femenina.
- Acompañamiento técnico y capacitación a grupos de mujeres en emprendedurismo, empresariedad, conciliación de ideas de negociación y PYMES.

En cumplimiento con la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, el INA cuenta desde hace treinta años con una unidad especializada, denominada actualmente Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género. Esta Asesoría se encarga específicamente de propiciar y velar por la participación real y equitativa de las mujeres a través de, y dentro de, los servicios





y programas de formación y capacitación que ofrece la institución (INA, 2013b). Esta Asesoría responde directamente a la Gerencia General de la institución.

Entre los logros alcanzados por esta Asesoría destaca la elaboración y posterior aprobación por parte de la Junta Directiva del *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje* (2011), que alcanza tanto al personal de la institución como al estudiantado.

En el año 2013, la Junta Directiva del INA aprobó de forma unánime la Política de Igualdad de Género y su plan de acción institucional correspondiente al periodo 2013-2017.

El Objetivo general de esta Política apunta a:

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.

Paralelo a la formulación y aprobación del Reglamento y la Política mencionados, la Asesoría ha trabajado intensamente en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres a lo interno de la institución, en la sensibilización del personal y el estudiantado, y en la promoción de campañas informativas para impulsar la matrícula de mujeres tanto en áreas tradicionales como en áreas no tradicionales. Más recientemente han acompañado experiencias piloto enfocadas en lograr mayor participación y permanencia de estudiantes mujeres en áreas no tradicionales.

Panamá

En el caso de Panamá existe desde 1999 la Ley de igualdad de oportunidades para las mujeres y un Plan de igualdad correspondiente al periodo 2002-2006 que no ha sido actualizado.

Desde el año 2006 el INADEH cuenta con la Oficina Institucional de Género, entre sus responsabilidades destacan:

- Garantizar la institucionalización de la aplicación de la perspectiva de género, en todos los planes, programas, proyectos y estrategias que desarrolle el INADEH.
- Coordinar a nivel intra e interinstitucional acciones para garantizar la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.
- Establecer unidades de enlace en las diferentes direcciones provinciales de INADEH, para ampliar el radio de acción de la Oficina Institucional de Género.
- Promover la sostenibilidad de la oficina de género a través de la institucionalización y dotación de recursos humanos, técnicos y financieros.
- Adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la formación y capacitación de mujeres y hombres en toda la oferta formativa del INADEH, incluyendo carreras no tradicionales para ambos sexos.





- Elaborar proyectos de inversión de capacitación, dirigidos a fomentar las capacidades técnicas de las mujeres indígenas, afro panameñas, mujeres rurales, jefas de hogar, desempleadas y mujeres privadas de libertad a fin de proporcionarles conocimientos teóricos y prácticos que incrementen sus posibilidades de empleo.
- Coordinar el establecimiento de indicadores de género en las estadísticas institucionales, que permitan analizar la forma como se expresa la equidad de género en la formación profesional.
- Propiciar la contratación de instructoras en oficios no tradicionales en la oferta de cursos de mayor calificación, así como estimular la inserción de mujeres en paridad con los varones, especialmente en la oferta de mayor calificación.
- Coordinar el establecimiento de un centro de orientación infantil para la población participante de cursos y funcionarios de la entidad.
- Establecer un sistema de monitoreo y evaluación de los planes, programas, proyectos y estrategias sectoriales que se implementen en el INADEH para garantizar la equidad de género profesional.

Desde esta Oficina se ha trabajado en la elaboración de materiales institucionales (módulos y trípticos) con lenguaje inclusivo, en la elaboración de un tríptico promocional para promover la matrícula de mujeres en áreas no tradicionales, se han realizado charlas de sensibilización dirigidas al personal y al estudiantado. En coordinación con el Despacho de la Primera Dama se han realizado capacitaciones específicas para mujeres en áreas no tradicionales. Por ejemplo, en los centros regionales se han promovido cursos de construcción con adobe y en Tocumen están por iniciar una capacitación en equipo pesado. Actualmente, se está valorando también la instalación de una guardería para hijas e hijos de las funcionarias y las participantes⁴⁶.

República Dominicana

República Dominicana por su parte, cuenta con el II Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG) 2007-2017 que define líneas de acción donde el INFOTEP es corresponsable de:

- Desarrollar programas de capacitación laboral para mujeres que buscan primer empleo en zonas urbanas y rurales (Tema 3).
- Reducir la segregación ocupacional mediante la formación de mujeres en carreras y oficios no tradicionales (Tema 3).
- Desarrollar programas de formación en temas gerenciales y empresariales para mujeres (Tema 3).
- Diseñar e implementar un programa de capacitación dirigido a fomentar el emprendimiento económico de las mujeres que incluya gestión, costeo, mercadeo, manejo del crédito, uso de tecnología, etc. (Tema 3).
- Promover modelos de gestión asociativa y educación cooperativa para mujeres (Tema 3).

46 Esta acción es de particular relevancia en el INADEH donde las personas menores de edad tienen prohibido el ingreso a la institución, por lo que las mujeres con niñas y niños ni siquiera pueden llegar a pedir información o realizar consultas.





- Implementar programas de asesoría técnica especializada e incorporación de nuevas tecnologías a empresas de mujeres (Tema 3).
- Ampliar la apertura de escuelas técnico-vocacionales en todo el país y facilitar, mediante becas, su acceso a mujeres, principalmente de las zonas rurales (Tema 5).
- Implementar acciones de articulación interinstitucional para la formación e inserción laboral de mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia (Tema 6).

Sin embargo, el INFOTEP no cuenta con ninguna unidad específica dedicada a la institucionalización de la igualdad de género.

En síntesis, según la normativa revisada, se identifican algunos aspectos y áreas de interés comunes para la mayoría de los países como las siguientes:

- Generar condiciones para mejorar el perfil de empresariedad de las mujeres egresadas, a través de diferentes alternativas: cooperativas, asociaciones, pequeñas empresas, etc.
- Promover condiciones para incorporar el enfoque de género en el diseño curricular de la formación profesional y capacitar al personal docente y administrativo de los institutos, así como a las y los estudiantes.
- Promover acciones afirmativas que mejoren las condiciones en las cuales las mujeres se forman en los institutos: becas, alternativas de horarios, desconcentración en zonas rurales.

Iniciativas y Avances en materia de Género en las IFP

Respecto a las acciones impulsadas desde cada IFP, es claro que los avances varían significativamente de un país a otro. Costa Rica ha apostado por la institucionalización y consolidación de un área especializada que lidere cambios y desarrolle acciones específicas. Panamá también ha dado los primeros pasos en este sentido con la creación de la Oficina Institucional de Género, pero aún no ha logrado consolidar este. Por otro lado, Nicaragua, El Salvador y Honduras si bien cuentan con un marco jurídico sólido que permite ver avances formales para la igualdad, esto aún no se refleja en su quehacer de forma transversal.

En cualquier caso, los IFPs que no cuentan con una oficina o área de género han impulsado acciones para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, con mayor o menor grado de sostenibilidad y sistematicidad.

En Guatemala por ejemplo, destaca el Programa Mujeres al Volante (MUV) impulsado por el Ingenio Pantaleón en Escuintla en coordinación con el INTECAP. Este programa buscaba conseguir la participación de mujeres y hombres como choferes de maquinaria pesada. Para





esto el INTECAP brindó la capacitación técnica y el Ingenio empleó a las y los egresados tanto en la planilla ocasional como en la planilla permanente.

Por cinco años el Programa MUV reclutó y capacitó a 10 mujeres y 20 hombres anualmente. Sin embargo, la capacidad de contratación del Ingenio llegó a su tope y desde el año 2012 esta experiencia no se replica más.

... hoy por hoy, creo que el proyecto ya está fortalecido y el porcentaje de mujeres que tenemos es bastante, ya es un 15% en relación a los hombres. Creemos que ya, como meta, está muy bien, y posiblemente, consigamos manejarlos con la cantidad esta, no solamente para ir reponiendo bajas, o alguna otra que llena ya los requisitos pero ya más afín, con licencia A o casi hecha... (Entrevista, representante de empresa privada, Guatemala).

Con respecto al INSAFORP, entre las acciones desarrolladas destaca la realización de un diagnóstico interno sobre la *situación de las mujeres y relaciones de género a lo interno de la institución* en el año 2012. Resultado de este proceso se ha formulado un “Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género” con metas al 2016, el cual fue aprobado por el Consejo Directivo Institucional el 8 de septiembre de 2013. Para dar seguimiento a la implementación de este plan se ha formado una Comisión de Género Institucional integrada por personal de la institución, por personas del Consejo Directivo provenientes de los 3 sectores (empleadores, trabajadores y gobierno) y por un miembro del Sindicato de Trabajadores del INSAFORP (SITRAINSAFORP).

Por las características propias del INSAFORP, la institución subcontrata la totalidad de los servicios de formación y carece de mecanismos para ejercer controles sobre la oferta de cursos y las características de la matrícula. Sin embargo, algunos de los centros subcontratados han impulsado iniciativas para contribuir a la igualdad de género. Este es el caso de Fundación Salvadoreña para la Promoción Social y el Desarrollo Económico (FUNSALPRODESE) que motiva la participación de las mujeres en áreas no tradicionales y ha realizado procesos de capacitación y sensibilización sobre temas como el hostigamiento sexual.

En el INFOP son pocas las iniciativas que reportan haber realizado. Aunque aún no es una acción consolidada la institución está impulsando esfuerzos para elaborar materiales con lenguaje inclusivo.

Asimismo, en años pasados desarrollaron procesos formativos para el personal en coordinación con el INAM, pero estos procesos no han sido sistemáticos.

En otro tiempo, se daban más frecuentemente talleres con enfoque de género para los instructores. Y eso es muy bueno porque la mayor parte son hombres también, son como dos o tres mujeres y 100 varones; pero también se ha desestimado, ya no se dan esas capacitaciones, tengo añales que no se da una capacitación sobre enfoque de género (Punto focal de género INFOP, Honduras).

A partir de la información recopilada, solo hay registro de una acción realizada por el INFOP en conjunto con una organización de mujeres para promover mayor participación femenina en áreas no tradicionales. Este esfuerzo tuvo resultados positivos durante un tiempo, pero la falta





de seguimiento y las dificultades que enfrentaban las mujeres capacitadas para encontrar trabajo en su área, impidió sostener la iniciativa.

Hubo un proyecto grande con INFOP, en contraparte nosotras con INFOP (...) y ahí hicimos una presión fuerte para incorporar chicas en el sector, típico segmento del mercado laboral masculino, mecánica, carpintería, qué sé yo, todo lo que tiene que ver con mantenimiento de maquinaria y de más (...) pero el problema es que no siempre las chicas quieren meterse ahí, porque cuando egresan de mecánica, carpintería, los empleadores no las quieren... (Organización de la sociedad civil, Honduras).

Con respecto a las iniciativas implementadas por el INATEC, en el periodo 2008-2011 se ejecutó el Programa Conjunto de NNUU De la retórica a la realidad: Hacia la equidad de Género y empoderamiento de las mujeres a través de la participación y prácticas de Género, financiado por el gobierno de España, donde la institución asumió el componente de capacitación de las mujeres beneficiarias del programa.

En Costa Rica, el INA ha llevado un trabajo sostenido desde 1983 para promover la igualdad de género en la formación profesional. En ese año la institución creó el Programa de Formación Profesional de la Mujer y con la posterior aprobación de la Ley de Promoción Social de la Mujer se generaron las condiciones para garantizar el acceso de las mujeres a cualquier área formativa del INA, especialmente áreas tradicionalmente masculinas y se definió una partida presupuestaria que se invertiría para este fin (INA, 2013b).

Con los años, este Programa ha cambiado de nombre en diferentes ocasiones, actualmente se denomina Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG) y está adscrita a la Gerencia General (INA, 2013b).

A lo largo de su trayectoria, la Asesoría ha trabajado tanto en las comunidades como a lo interno de la institución para generar transformaciones que favorezcan una mayor y mejor participación de las mujeres en diferentes áreas formativas. Con esto, la Asesoría ha conseguido reconocimiento dentro y fuera del INA y con esto, mayor respaldo económico, técnico y político (INA, 2013b).

En este contexto, a partir del año 2010 se gestaron las primeras coordinaciones internas para formular una Política para la Igualdad y Equidad de Género. Para lo cual se conformó una Comisión Institucional de la Política de Igualdad de Género del INA, liderada por la Subgerencia técnica donde hay representación de diferentes áreas. Esta Comisión acompañó el proceso desde la formulación del diagnóstico institucional, hasta la Política y el Plan de Acción.

Finalmente, el INFOTEP no cuenta con ninguna acción específica dirigida a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres que se haya sistematizada o documentada.

En conclusión, el grado de avance en los países es muy diverso. Así, algunos IFPs han logrado consolidar oficinas de género a través de acciones y estrategias sistemáticas y sostenibles para la promoción de la igualdad, mientras que otros no cuentan aún con áreas específicas, por lo tanto sus acciones suelen ser puntuales y con frecuencia dependen de instancias externas.





Los prejuicios culturales como obstáculos y limitaciones para alcanzar la igualdad de género en la formación profesional

La naturalización de los estereotipos de género es una expresión de discriminación presente en las sociedades de Centroamérica y República Dominicana, de la que no escapan los IFPs de la subregión. Se sigue considerando con frecuencia que hay ocupaciones más apropiadas para hombres y otras para mujeres.

... vale la pena recalcar de que efectivamente nosotros no discriminamos si alguien, una dama quiere inscribirse en un evento tradicionalmente para hombres, es igual, inscribimos, no tenemos ninguna, ninguna preferencia por hombres, la mujer, realmente después de analizar el perfil del evento, del curso, se considera que puede participar pues las puertas están abiertas. De repente nosotros, en el caso de algunos eventos como tradicionalmente como la mecánica, como tal vez, enderezado y pintura se promocionan un poco más en lugares donde hay más hombres (...) no promocionamos en instituciones donde hay mujeres, digamos, en el Instituto de Damas, es más vamos donde los hombres porque, tradicionalmente son los que más demandan esas carreras. (Entrevista, coordinador, INTECAP-Guatemala).

En una lógica contraria a la tradicional, la sola mención de que los cursos están dirigidos tanto a hombres como a mujeres representa ya un elemento, el más básico, de invitación a que todos y todas incursionen en áreas no tradicionales.

El hecho que mencionaran que era para hombres y para mujeres, sentí que marcó la diferencia porque (...) con el hecho de que sentí que dieran la invitación a la mujer... (Entrevista, egresada de área no tradicional, INTECAP, Guatemala).

En ocasiones los mensajes institucionales distan de mostrar la intención de los IFPs de cerrar brechas entre mujeres y hombres, y por el contrario afianzan estereotipos que discriminan y limitan oportunidades a ambos grupos.

Un total de 60 personas, entre mujeres y jóvenes, serán beneficiadas con capacitación en electricidad y cosmetología, gracias a un convenio de cooperación firmado (...) por representantes de la Secretaría de Inclusión Social (SIS), el (ISDEMU); el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y la Embajada de Francia. [Para su implementación] La Dirección de Juventud de la SIS seleccionó a los 30 jóvenes para el curso de capacitación en electricidad; mientras que el ISDEMU seleccionó a igual número de mujeres para su capacitación en cosmetología (INSAFORP, 2010, 66).

Si bien este tipo de dificultades no tienen su origen en los centros de formación, pues están arraigadas en creencias y prácticas culturales que permean toda la sociedad, ignorarlas tiene como resultado que los hombres siempre se formen en ciertas áreas y las mujeres en otras. Esto, a su vez implica el incumplimiento de los compromisos internacionales que los países han asumido en favor de la igualdad de género y el derecho que tienen mujeres y hombres de realizarse plenamente en su vida laboral en igualdad de condiciones.





Cabe aclarar que igualdad de condiciones no significa -como muchas veces se asume- que los IFPs deben tratar de igual forma a todas las personas que se acercan a la institución. Por el contrario, tratar como iguales a quienes la sociedad ha colocado en condiciones desiguales, amplía las brechas y profundiza la desigualdad. En este sentido, lograr una mayor participación de las mujeres en áreas no tradicionales requiere esfuerzos específicos.

... tenemos un indicador que nos mide la participación de las mujeres en los oficios no tradicionales (...) que no podemos elevar, se nos ha dificultado el pasar más allá del 10% y periódicamente, anualmente, nos está pidiendo la Secretaría Técnica, la Presidencia resultados en eso y a nosotros nos pedían un incremento como de 5 puntos porcentuales de un año para el otro, pero usted sabe que las cosas no cambian así de la noche a la mañana; sobre todo que hay mujeres que sí tienen la intención de participar en este tipo de cursos, pero se da el hecho que a pesar de que son mujeres jefas de hogar que tienen niños, existe un hombre que lo que hace es ser celoso y decirle que a ese curso a lo que va es a verse con otros hombres, entonces no le permite participar en ese tipo de capacitaciones. (Entrevista, punto focal, INSAFORP-El Salvador).

El prestigio que tienen los IFPs y el hecho de que socialmente se reconozca la calidad de la formación profesional que brindan, representan valiosos recursos para trabajar en la promoción de la igualdad de género y para cerrar brechas en la participación de hombres y mujeres. Esta capacidad es reconocida por actores externos a los IFPs.

Pues mire yo creo que sería desde la misma promoción verdad porque si en un determinado momento el INSAFORP pone como parte de sus objetivos de trabajo incrementar el número de mujeres que se formen en X, Y, Z técnicos (...) creo que buscar el incentivo, la forma de llamar la atención hacia esto porque cuando han querido (...) me voy por ejemplo a lo primero que se me viene a la mente, por ejemplo cuando ellos quieren promover un programa Empresa-Centro que tienen, no sé si lo conoce, el INSAFORP mete bastantes recursos en promover el programa Empresa-Centro (...) de hacer ver las ventajas, que tan buena es la formación, todas las oportunidades que nacen a partir de eso; entonces crece a partir de eso el entusiasmo entre jóvenes que quieran buscar esa formación porque están viendo la oportunidad. Entonces si en algún momento se trata de tener ese objetivo también en INSAFORP de promover ciertas formaciones en las mujeres creo yo que esa puede ser una buena forma verdad buscar la manera de promocionar, incentivar, (...) dar a conocer las ventajas para que la gente se entusiasme y lo busque. (Entrevista, empresa privada, El Salvador).

En ocasiones los obstáculos para alcanzar la igualdad de género en los IFPs no se limitan a apreciaciones estereotipadas sobre los roles sociales de mujeres y hombres. En todos ellos se han producido problemas de acoso sexista y de hostigamiento sexual. El acoso sexista es definido como

... una expresión de violencia interpersonal, que impone o trata de imponer los estereotipos de género como norma de expresión, comportamiento y relación de las personas, por medio de, entre otros, ofensas verbales, descalificaciones, cuestionamientos, difamaciones,





imposición abusiva de condiciones, exigencia arbitraria de conductas, agresiones físicas, violencia patrimonial o ataques sexuales (Carcedo et al., 2013, 58).

El acoso sexista se dirige usualmente contra mujeres y contra personas gays, lesbianas, transgénero, transexuales y transformistas, y está presente en todos los IFPs de la subregión, principalmente en las áreas no tradicionales para mujeres o para hombres. Usualmente se da entre estudiantes, principalmente cuando hombres cuestionan las capacidades de las mujeres por ser mujeres o de otros hombres por su orientación sexual.

La última prueba que nos hizo el INTECAP fue de retroceso con una rastra (...) ese era el examen... la primera vez no la pasé, ¡me puse a llorar!, porque ellos, cuando una mujer iba a pasar, como éramos sólo dos, todos se ponían ahí y comenzaban a silbar y a hacer bulla y todo eso para que una se pusiera nerviosa, y me puse muy nerviosa (...) agarré y me bajé y me dice mi compañera "¿por qué te bajaste? Subíte!", "no, no, no, no me voy a subir", "es que tenés que hacer la prueba", "no, no voy a subir". "Bueno, entonces me subo yo", y se subió ella y se montó y me dijo "¡viste que sí podemos! Tienes que hacerlo". Entonces volvía a regresar otra vez, porque me dieron la oportunidad de volverme a montar otra vez al camión, y volvía a pasar y ahí sí ya lo hice, pero primero lloré (Entrevista, egresada de área no tradicional, INTECAP-Guatemala).

Los varones tienen la percepción de que las arregladas son tontas y las otras lesbianas. Son cosas que todavía no captan (Grupo focal mujeres egresadas en áreas no tradicionales, INA-Costa Rica).

... yo creo que nos han de haber visto, un compañero que también era gay, entonces siempre de que nos vieron entrar fue como "Jesús estos los vamos a agarrar, eso es puerquito", pero sucedió algo al revés, los que se burlaban o hacían comentarios se fueron a quejar que nosotros éramos, que cuando pasaban los hostigábamos y digo yo, ¡guau! ¿En qué momento? (Grupo focal, hombres estudiantes de áreas no tradicionales, INTECAP-Guatemala).

En este sentido, cabe mencionar que los IFP no han impulsado acciones para visibilizar este tipo de expresiones de violencia, ni medidas que fortalezcan una cultura de denuncia y cero tolerancia, a excepción del INA, que a raíz de la aprobación de la Política de género, está trabajando en el diseño de medidas para sancionar y prevenir este tipo de situaciones, por ejemplo el acuerdo de la Junta Directiva NO. 226-2013-JD-V2 que declara a la institución libre de homolesbotransfobia. En este sentido, es claro que el primer paso para prevenir y sancionar la discriminación es reconocerla en situaciones culturalmente naturalizadas, con el fin de cuestionarla y denunciar que violenta los derechos tanto de las mujeres como de las personas sexualmente diversas.

En relación con el hostigamiento sexual el Comité de la CEDAW plantea:

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene





motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil (Artículo 11, Recomendación núm. 19 comité CEDAW).

El hostigamiento sexual también es una expresión de violencia que se presenta en los IFPs, esto dificulta el ambiente de estudio sobre todo para las mujeres. A la fecha **el INA es el único IFP de la subregión que ha elaborado un reglamento para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual a lo interno de la institución, dirigido tanto al personal como al estudiantado.** Otros institutos como el INTECAP, el INATEC, el INFOP y el INSAFORP plantean que si bien no cuentan con un reglamento o una disposición específica, sí consideran que existen mecanismos que permitirían canalizar los problemas de este tipo. Sin embargo, en ninguno de estos institutos fue posible conocer la norma que establece estos mecanismos de denuncia, lo cual evidencia que esta información no es de fácil acceso para el público.

Este desconocimiento sobre los mecanismos de denuncia se refleja en las consultas realizadas a estudiantes y docentes, quienes indican no tener claridad sobre el procedimiento institucional para canalizar quejas, inquietudes o denuncias sobre acoso sexista u hostigamiento sexual.

... existe, infortunadamente sí. Y esto es como denigrarlo a uno (...) si, también a mí me ha pasado, sí, soy una mujer vieja y no me van a presionar verdad, pero intentan denigrarme (...) sí... yo me defiendo y este casualmente, una de mis alumnas que estuvo aquí, una de las muchachas, un profesor pues, le quiso hacer una proposición indecorosa, ella me puso queja a mí y yo la elevé a la instancia, se le llamó la atención y bueno pues paró el hostigamiento. La muchacha XXX ella vino aquí, ella habló con sus papás también y yo le dije que, igual le recomendé que no dejara pasar ese tipo de acoso si un profesor le hizo insinuaciones, y a veces (...) la persona se ve cómo se siente intimidada, la alumna o el alumno (Entrevista, docente de área no tradicional, INATEC – Nicaragua).

Situaciones como estas evidencian que frente a casos concretos se toman decisiones con mucha discrecionalidad, que si bien pueden favorecer a la persona afectada, también pueden perjudicarla.

La ausencia de procedimientos específicos minimiza la gravedad del acoso sexista y el hostigamiento sexual, ya que todo indica que el mecanismo para quejarse por la impuntualidad de un instructor o una instructora, es el mismo que sirve para denunciar comentarios sexistas, alguna situación discriminatoria o de hostigamiento sexual. Se oculta el carácter violentador de los derechos humanos que representan esas agresiones, que atentan directamente contra los principios de igualdad y no discriminación, y del derecho a vivir sin violencia consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en la legislación en favor de la igualdad de cada país.

Por otra parte, carecer de mecanismos formales y explícitos para denunciar, dificulta también el proceso de sensibilización para el reconocimiento de estas expresiones de violencia, la importancia de la denuncia y la necesidad de acompañamiento a las personas denunciantes. La falta de claridad sobre estos temas, genera confusión e inseguridad para identificar con





precisión cuando se está viviendo una situación de discriminación, hostigamiento sexual o acoso sexista, y el derecho que se tiene a una protección efectiva de parte de la institución.

... con los compañeros tuvimos un problema, yo no, sino otra compañera, la discriminaban mucho y trataban de molestarla en algunas ocasiones. Hablamos con el Instructor, ella no quería hablar, pero yo le decía que si nos dejábamos iban a seguir molestando. A mí no me gusta que me molesten porque yo no molesto (...) si uno como mujer dice no, pará, entonces no lo toman en cuenta (Entrevista, docente en área no tradicional, INTECAP-Guatemala).

Esto obliga a que las personas afectadas tengan que desarrollar sus propias estrategias para sobrellevar la situación, lo cual es particularmente complejo para las estudiantes que tienen que lidiar con compañeros o docentes en franca desventaja de poder, sin apoyo, ni acompañamiento institucional. Es decir, detener estas formas de discriminación y violencia se convierte en una responsabilidad individual de quien se está viendo afectada.

... siempre hay personas que intentan siempre, pero que todo depende de la persona, o sea todo depende a quien vaya dirigido y si lo recibe, porque un ejemplo, incluso hasta en el mismo curso había un compañero que intentaba como decir algo o propasarse pero al ver como que yo siempre me mantenía como que con mi cara como ellos decían -como odiosa- siempre, ellos... como descartaban (...) eso es lo que pasa que por eso le digo que todo depende de a quién se lo digan y cómo lo tomen (Entrevista, estudiante de área no tradicional, INFOTEP - República Dominicana).

Las estrategias utilizadas por las mujeres para sobrellevar la hostilidad del acoso sexista y del hostigamiento, ha sido principalmente ignorar los comentarios y tolerar la situación, para ellas este tipo de expresiones violentas son parte del costo que deben pagar por haber incursionado en un mundo de hombres.

Esta naturalización del acoso sexista y del hostigamiento sexual hace que la percepción del personal y de las y los estudiantes sea la de que estos problemas no existen o son muy poco frecuentes. Sin embargo, cuando se pregunta por situaciones específicas son numerosos y graves los hechos que las estudiantes relatan. Con frecuencia optan por no quejarse porque esto podría acarrear consecuencias para ellas, al ser vistas como las responsables de la situación, quejas e incapaces de sobrevivir en el ambiente del IFP.

Cuando paso por otro taller me enamoran, me agarran, me empiezan a abrazar y yo les digo que no, que me pueden regañar, entonces mejor evito problema, porque después se hace más grande (Entrevista, estudiante de área no tradicional, INFOP Honduras).

Este tipo de situaciones también inciden en la imagen que proyecta la institución hacia el exterior y por consecuencia en el interés que puedan tener otras mujeres de ingresar a los IFP, o bien, de incursionar en áreas no tradicionales.

... y cuando pasan una muchacha por afuera del INFOP le empiezan a decir obscenidades, es más por eso creo yo que no entran. (Entrevista, estudiante de área no tradicional, INFOP Honduras).





*(Pregunta: ¿le recomiendan a una hermana que venga a estudiar aquí Metalmecánica?)
;Yo no! (¿Por qué no?) Diiay porque tal vez estar yo aquí y ella ahí y uno ve, tal vez ella puede ir más adelante y uno escucha los comentarios. Generalmente pasa una mujer y los comentarios vienen atrás en el grupo y va uno pasando y no se va a sentir cómodo con eso (Grupo focal hombres estudiantes en áreas tradicionales, INA-Costa Rica).*

Algunos IFPs han realizado charlas de sensibilización que apuntan a prevenir este tipo de situaciones entre las y los estudiantes. No obstante, cuando estas actividades no son parte de un proceso que incorpora otras medidas complementarias, resultan insuficientes para que un IFP pueda garantizar un ambiente de respeto, igualdad y buenas condiciones para el aprendizaje y el trabajo, y en ocasiones generan fuertes reacciones en contra. Por ejemplo en el INFOP se han llevado a cabo charlas de sensibilización dirigidas tanto a estudiantes mujeres como a estudiantes hombres, no obstante, la falta de acompañamiento y seguimiento a estas actividades hace que el objetivo final se pierda y terminan siendo un espacio para desacreditar el planteamiento de la igualdad de oportunidades.

Hemos recibido charlas de los dos sexos y [ellos] dicen que no que los varones pueden todo (...) sí hemos recibido charlas así, como que se ponen peor [los estudiantes]. (Entrevista, estudiante de área no tradicional, INFOP Honduras).

En definitiva, la falta de normativa interna y de acciones preventivas, y en general la escasa preocupación de los IFPs en relación al acoso sexista y el hostigamiento sexual, deja a las personas afectadas sin referentes para solicitar información, apoyo o denunciar. Así mismo dificulta que las y los funcionarios de los IFPs puedan informarse y formarse en este tipo de problemáticas, pudiendo enfrentarlas institucionalmente de forma asertiva, oportuna y justa, sin prejuicios y sin revictimizar a las personas afectadas. Permite además mantener un ambiente hostil a los cambios y a las personas que los protagonizan. Todo ello constituyen barreras para el ingreso de las mujeres en los IFPs en particular en áreas no tradicionales para ellas, e impide que quienes ya ingresaron puedan formarse en igualdad de condiciones.



Principales hallazgos y conclusiones

1. *Los IFPs de Centroamérica y República Dominicana juegan un papel fundamental en la formación de los recursos humanos con los que cuenta la región; elevan el nivel de calificación de la mano de obra en franjas que son centrales para el desarrollo humano sostenible de los países. Con una población ocupada en la que el 38% no ha completado primaria y el 73% no ha completado secundaria, para la región constituye un reto llevar esa formación a niveles técnicos y profesionales medios, lo que permitirá lograr una mejor inserción en la economía mundial así como ampliar las opciones laborales de la población elevando la calidad del empleo y, por tanto, favorecer el desarrollo humano de la población y una mayor integración social.*
2. *Todos los IFPs de Centroamérica y República Dominicana tienen un gran prestigio por la labor que desempeñan y la calidad con la que lo hacen, y gozan de reconocimiento social. Formarse en el IFP en algunos países es visto como una doble oportunidad, tanto para lograr una preparación de calidad, como para tener mayor acceso al mercado laboral, ya sea porque el IFP realiza intermediación laboral o porque el título del IFP abre las puertas de las empresas. En todos los países la demanda supera la capacidad de los IFPs.*
3. *Numerosas razones justifican que una mayor inserción de mujeres en la formación profesional, en particular en áreas no tradicionales para ellas, representa una apuesta estratégica para los IFPs y para los países. Las mujeres más jóvenes constituyen el 81% de los cerca de 4 millones de personas entre 15 y 35 años que en la región no estudian ni trabajan, por lo que su incorporación en los IFPs permitiría aprovechar el bono demográfico⁴⁷ que aún la región tiene. Por otra parte, la tasa de participación económica femenina es sensiblemente menor que la masculina pero creciendo más rápidamente que esta última, de manera que la formación profesional de las mujeres aumentaría el volumen de población trabajadora con mayores niveles de preparación, lo que le permite a los países competir internacionalmente con recurso humano calificado. Esto abre la posibilidad de atraer IED de mayor contenido*

47

Centroamérica y República Dominicana se encuentran en un proceso de transición demográfica, es decir, son sociedades que están en proceso de envejecimiento, pero en ellas aún la población en edad de trabajar supera a aquella menor de 15 y la mayor de 64, los dos grupos que en principio son dependientes económicamente de quienes trabajan. Es decir la razón de dependencia es aún baja y se mantendrá así por un período de tiempo, fenómeno conocido como bono demográfico. Lograr altos niveles de educación y formación profesional en las personas más jóvenes permite aprovechar este bono demográfico ya que en el futuro el trabajo de este grupo, que sustentará proporcionalmente una mayor población económicamente dependiente, será más productivo.





técnico y tecnológico. En este sentido no hay que olvidar que cada vez más las empresas incorporan políticas de igualdad (de género, por discapacidad, etc.) en la contratación.

4. Entre las razones que muestran el carácter estratégico de promover la igualdad de género en los IFPs se encuentran las repercusiones sociales esperables de esta apuesta. Más mujeres ocupadas y mejor calificadas es una realidad que opera contrarrestando las discriminaciones y exclusiones educativas, laborales y económicas que las poblaciones femeninas viven, lo que permite ir saldando deudas históricas que las sociedades de la región tienen con ellas. Además, una mejor inserción laboral de las mujeres tiene numerosas implicaciones beneficiosas en sus familias y en las sociedades, permitiendo mejorar los indicadores sociales actuales en relación a pobreza, salud, y educación, y abonar a mejoras sostenidas en el futuro.
5. Un porcentaje importante de la matrícula de los IFPs, entre el 35% en el INATEC y el 95% en el INTECAP, está dirigido a responder a la demanda de las empresas que aportan al sistema de formación profesional, y en general se dirige a desarrollar habilidades y competencias específicamente requeridas para las personas que ya trabajan. Esto limita las posibilidades de los IFPs para promover una mayor igualdad de género en su seno. En algunos países los IFPs desarrollan o participan en programas sociales, o bien tienen estrategias para acercar la formación profesional a diferentes grupos poblacionales (mujeres, comunidades de bajos ingresos, etc.). En estas ocasiones la oferta formativa suele estar conformada por cursos cortos que no conducen a una titulación, lo que tiene repercusiones sobre la empleabilidad de las personas formadas.
6. Estas son dos razones por las que en todos los IFPs de la región la oferta formativa que permite alcanzar una titulación de Técnico o Técnico medio cubre una parte pequeña de la matrícula total, en general menor al 9% salvo en el INA que es 37%. Constituye un reto para los IFPs mejorar la empleabilidad de las personas a las que forma, sin por ello sacrificar la accesibilidad de sus servicios para la población que accede directamente a la institución, lo que requiere revisar la oferta formativa.
7. Los IFPs de Centroamérica y República Dominicana han aumentado notoriamente el porcentaje de matrícula femenina en sus servicios formativos, llegando en la actualidad en todos ellos, salvo en el INFOP y el INTECAP, a superar la matrícula masculina, cuando a mediados de los 90 ésta última era de alrededor del 60%. La participación de cada sexo en la matrícula global en el año 2012 se mueve en todo caso en todos los IFPs entre el 40% y el 60% del total. Este cambio comienza en general a finales del pasado siglo. Este avance cuantitativo, sin embargo, no impulsó cambios cualitativos en la composición de género de la matrícula de los IFPs, ya que las ofertas formativas de dichos programas comenzaron y estuvieron fundamentalmente relacionadas con las ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas.
8. En todos los IFPs la distribución de la matrícula por especialidad muestra la existencia de importantes segmentaciones por sexo. En general, la proporción de las especialidades en las que cada uno de los sexos tiene una representación entre 40% y 60% es pequeña, entre





el 3% en el INTECAP y el 31% en el INFOTEP. En el mismo sentido, hay un peso considerable de especialidades que tienen más de un 75% de hombres (entre 18% en el INSAFORP y 48% en el INTECAP) o más de un 75% de mujeres (entre 5% en el INA y 21% en INFOTEP). Se trata de una segmentación horizontal que llega en ocasiones a generar espacios segregados donde los hombres o las mujeres constituyen una excepción.

9. La subrepresentación en las especialidades, aunque es un problema que afecta tanto a hombres como a mujeres, es más significativa y relevante en el caso de estas últimas. En todos los IFPs el porcentaje de especialidades que cuentan con menos del 40% de mujeres supera al de aquellas que tienen menos de un 40% de hombres y lo mismo ocurre con las que tienen menos de un 25% de mujeres en relación a las que tienen menos del 25% de hombres. La segmentación por sexo de la matrícula sigue las líneas de las ocupaciones consideradas tradicionalmente masculinas y femeninas, lo que es reflejo y a la vez refuerza la segmentación por sexo existente en los mercados laborales de Centroamérica y República Dominicana. Las exclusiones que implican estas situaciones no son simétricas ni tienen implicaciones similares para mujeres y para hombres, ya que las áreas de concentración femenina son las asociadas con trabajos de menor productividad, remuneración y reconocimiento social, mientras ellas están excluidas de las especialidades de mayor dinamismo y que ofrecen mejores opciones laborales, donde se concentran los hombres.
10. En los IFPs la distribución de la matrícula por modo o modalidad también muestra la existencia de importantes segmentaciones por sexo cuando estas categorías están asociadas al nivel de calificación que puede alcanzarse y eventualmente el título obtenido; la diferencia en la inserción de hombres y mujeres en ellos es notable. En general suele incluirse en las modalidades de larga duración una proporción de la matrícula femenina que es la mitad de la correspondiente a la matrícula masculina. Las brechas en este caso son menores en el INADEH (37% de la matrícula de mujeres y 48% de la de hombres) y en el INA (33% y 41% respectivamente). Esta segmentación, que es de carácter vertical, también implica acceso desigual a las oportunidades laborales. En este caso es claro que las asimetrías de género operan a desfavor de las mujeres al no disfrutar en igual medida que los hombres de la posibilidad de alcanzar los mayores niveles de calificación que los IFPs ofrecen, afectando su empleabilidad.
11. La segmentación por sexo tanto horizontal como vertical no tiene fronteras rígidas, aunque éstas se mueven lentamente. Salvo escasas excepciones, no hay especialidades que carezcan de matrícula de alguno de los sexos, pero entre las más masculinizadas hay frecuentemente presencia femenina inferior al 10% del total de la matrícula. Las razones que impulsan a las mujeres a incursionar en estas áreas no tradicionales para ellas y concluir la formación en procesos formativos demandantes de tiempo y dedicación, (como usualmente son los que conducen a los títulos de técnico y técnico medio) son diversas. Entre estas razones se encuentran antecedentes en la familia de ejercicio de esa especialidad, contacto temprano con experiencias de manipulación de maquinaria o equipo técnico, el deseo de formarse en un área no tradicional para las mujeres, y la voluntad de demostrar y mostrar a otras mujeres que como mujer se puede.





- 12.** *Algunas experiencias muestran un estímulo poco explorado, vinculado a la existencia de más o mejores oportunidades laborales en las áreas tradicionalmente masculinas. Es el caso de la especialidad de muebles de madera en el INFOTEP, en la que la matrícula es prácticamente paritaria, y la experiencia de alta participación femenina en Panamá en algunos cursos de construcción (maquinaria pesada e iniciando en electricidad). En ambos casos las razones de las mujeres para escoger estas especialidades tienen que ver con el hecho de que son mejor pagadas que otras especialidades tradicionalmente femeninas. En este sentido, el atractivo que se genera desde el mercado laboral parece tener efecto más rápido en los cambios culturales que lo que apela a elementos más subjetivos, como el reconocimiento del valor y las capacidades femeninas. Este es un factor a tomar en cuenta en las acciones de promoción de los IFPs.*
- 13.** *Las decisiones de las mujeres para estudiar en áreas no tradicionales excepcionalmente se relacionan con los estímulos recibidos de parte de los IFPs. Sin embargo hay experiencias exitosas en este campo, usualmente puntuales, que deben ser valoradas y propuestas como prácticas cotidianas. Tal es el caso del equipo que dirige el CECNA del INATEC, que buscó expresamente contratar una instructora en un área considerada masculina y para ello identificó una mujer con conocimiento empírico y la ofreció completar, formalizar y titular sus habilidades y competencias para luego integrarla a la institución como formadora.*
- 14.** *Las mujeres estudiando en los IFPs en general permanecen más que los hombres y concluyen más que ellos los cursos. Esta es una tendencia que se afianza en la educación formal en América Latina. El índice de masculinidad de las especialidades no muestra relación con las tasas de deserción de estudiantes por sexo, lo que indica que en principio el hecho de estudiar en un área no tradicional para cada sexo no favorece la deserción.*
- 15.** *La escasa presencia de mujeres en las áreas no tradicionales no se debe a que ellas abandonen más los estudios o no puedan completarlos. La subrepresentación femenina, al igual que la masculina en las áreas no tradicionales para hombres, se genera desde el ingreso, y en ello intervienen tanto factores subjetivos como objetivos que rodean a las personas que estudian, así como algunos que dependen de los IFPs y otros que escapan a sus competencias.*
- 16.** *Los factores culturales siguen pesando a la hora de escoger o no un área no tradicional ya sea en el caso de los hombres o en el de las mujeres. En las familias, entre los grupos de pares, en las comunidades, siguen estando arraigadas las creencias de que hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres. Son también actitudes que permean a algunas empresas, algunas de las cuales no aceptan mujeres en las prácticas profesionales gestionadas por los IFPs, y otras, cuando las incorporan, les asignan tareas vinculadas a los aspectos administrativos y no a la aplicación práctica de la formación técnica adquirida.*





17. *Los IFPs no son ajenos a las influencias culturales en este sentido, que llegan a ser expresadas tanto por compañeros estudiantes como por docentes. El acoso sexista⁴⁸ expresado como cuestionamiento a la decisión tomada para estudiar una especialidad no tradicional o como dudas sobre la capacidad de la mujer para completar la formación, es un problema muy naturalizado que las estudiantes relatan y que representan situaciones percibidas como esperables y casi inevitables. El hostigamiento sexual es otro problema del que se habla poco, pero que podría estar ocurriendo en los IFPs. Los estudios realizados al respecto en el INA muestran la necesidad de ahondar en esta realidad para poder visibilizarla y actuar al respecto en forma adecuada.*
18. *Los alcances de este diagnóstico no han permitido profundizar en las razones institucionales que puedan estar desestimulando a las mujeres a matricular en los IFPs en especialidades no tradicionales para ellas. Sin embargo, se han logrado recopilar elementos que pueden apuntar a la existencia de algunos tipos de factores inhibidores. El más significativo tiene que ver con la forma en que se estructura la oferta formativa de los IFPs. En las especialidades más técnicas y de mayor nivel de titulación, la oferta abierta tiene unos niveles de exigencia de horarios y dedicación a los que con facilidad se pueden adaptar hombres adolescentes y jóvenes sin responsabilidades, pero que representan fuertes limitaciones para las mujeres, que pocas veces se libran de asumir responsabilidades familiares. De manera que como resultado no buscado, la oferta formativa facilita que sean los hombres jóvenes y sin responsabilidades los que más puedan aprovecharla. Por otra parte, aquella oferta formativa que es demandada por las empresas o por otras entidades suelen tener ya una selección de participantes que reproduce la segmentación por sexo en el mercado laboral, por lo que también ofrece en la práctica menores oportunidades a las mujeres. Las mujeres adultas suelen incorporarse a los IFPs en cursos ocasionales o construyen sus rutas formativas con esfuerzo, a lo largo de mucho tiempo y en ocasiones teniendo que desplazarse a diferentes centros para completar una titulación.*
19. *En todos los IFPs de Centroamérica y República Dominicana se han desarrollado acciones orientadas a aumentar la participación femenina y en ocasiones enfatizando en la formación en áreas no tradicionales para las mujeres. Sin embargo, no siempre estas iniciativas han logrado mantenerse en el tiempo y pocas veces han sido parte de procesos de mayor alcance que pretendan la institucionalización de los esfuerzos. En todos los países considerados existen compromisos internacionales y suficiente normativa nacional (en ocasiones también institucional) que demanda o justifica la existencia de unidades especializadas al interior de las IFPs para impulsar la igualdad entre géneros en su seno. A pesar de ello, solo en el INA y en el INADEH existen estas unidades, mientras que en el INSAFORP se acaba de crear una Comisión institucional de género. Solo el INA y el INSAFORP cuentan con una Política interna y Plan de Acción en esta materia. De todos ellos, sólo el INA tiene una larga trayectoria de 30 años trabajando en esta dirección.*

48

Acoso sexista: forma de violencia interpersonal, 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 otros, ofensas verbales, descalificaciones, cuestionamientos, difamaciones, imposición abusiva de condiciones, exigencia arbitraria de conductas, agresiones físicas, violencia patrimonial o ataques sexuales (Carcedo et al., 2013, 58)





- 20.** *Aun cuando no se haya avanzado en la institucionalización de las iniciativas y esfuerzos por fomentar la igualdad de género en los IFPs, en todos los países se identifican actores, tanto internos como externos a las instituciones, que plantean la necesidad de avanzar en ese sentido y se constituyen en posibles actores o aliados impulsando los cambios. Algunas acciones desarrolladas por la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana (REDIFP) con apoyo del programa FOIL de la OIT han representado posibilidades de formación en materia de igualdad de género así como oportunidades para intercambiar experiencias entre los diferentes IFPs de la región. Entre los actores externos destacan los Institutos de la Mujer que en algunas ocasiones han desarrollado programas conjuntos con los IFPs, acumulando experiencias y lecciones valiosas. En algunos países, como Nicaragua y República Dominicana, hay organizaciones de mujeres que también han incursionado en la formación profesional de mujeres en áreas no tradicionales. En los IFPs hay así mismo experiencias positivas y exitosas, en ocasiones novedosas, que reportan interesantes aprendizajes. Todo ello son insumos a compartir para que cada IFP pueda diseñar su propia estrategia en la promoción de una mayor igualdad de género en su seno y su quehacer diario.*





Recomendaciones

Avanzar hacia la igualdad de género en materia de formación profesional requiere cambios de diferente carácter. Requiere, entre otros, derribar barreras materiales, sociales y culturales. Barreras que colocan a las mujeres en posición de desventaja en relación a los hombres respecto al acceso a recursos y oportunidades, disponibilidad de tiempo y autonomía para decidir sobre sus opciones, y las hace enfrentar dificultades para ser aceptadas en espacios considerados masculinos. Se trata de una tarea compleja en la que necesariamente deben intervenir múltiples actores y por tanto no puede ser una responsabilidad asignada únicamente a los IFPs, pero ellos, al igual que el resto de actores sociales, tienen la responsabilidad de asumir lo que corresponde a sus objetivos, principios y competencias.

En este sentido, los IFPs de Centroamérica y República Dominicana tienen un gran potencial para impulsar cambios a su interior, y capacidad para tener un impacto social más allá de las instituciones. El carácter tripartito de las Juntas Directivas permite acceder a tres espacios estratégicos para impulsar los cambios, el de la formación para el trabajo, el del mercado laboral y el de la organización de las personas que trabajan. Si bien las competencias de los IFPs se relacionan directamente con el primero, la presencia de organizaciones empresariales y sindicales en sus Juntas Directivas representa un canal privilegiado para transmitir a los centros de trabajo la necesidad de identificar y eliminar barreras en materia de discriminación laboral de las mujeres, y en particular aquellas que impiden o limitan su participación en las áreas técnicas y en igualdad de condiciones con los hombres.

Los diagnósticos permiten identificar problemas y proponer formas de enfrentarlos, pero los cambios no son movidos solo por el conocimiento, sino por la voluntad institucional que se expresa en políticas, programas, directrices; en la asignación de recursos materiales y humanos necesarios para implementarlas; y en el involucramiento, en este caso, de las IFPs en su conjunto, jugando en ellos un papel preponderante sus Juntas Directivas. Asumir la responsabilidad de promover la igualdad de género en los IFPs, y alcanzar resultados exitosos, requiere que ésta sea una tarea central, permanente, con equipos que le den seguimiento, con recursos internos y no dependiente de los externos, y asumida por el conjunto de la institución y no únicamente por alguna instancia interna designada.

Las recomendaciones que surgen a partir del diagnóstico realizado plantean unas líneas de acción prioritarias comunes a todos los IFPs de la región. Sin embargo, como se revela en el diagnóstico, cada uno de los IFPs ha logrado un grado de avance distinto con respecto a la eliminación de las brechas de género. En este sentido, cada institución deberá valorar las acciones propuestas de acuerdo a su propio contexto y adecuarlas a sus ritmos de trabajo.





a) Producción y divulgación de información e investigaciones idóneas para la toma de decisiones en materia de igualdad

- Realizar diagnósticos a profundidad sobre el estado de la igualdad de género en cada uno de los institutos. Estos diagnósticos deberían poner énfasis en aspectos vinculados con los estímulos y los factores inhibidores que las y los estudiantes, sobre todo las mujeres, dependiendo de su edad y condición familiar, encuentran para integrarse a los IFPs y en áreas no tradicionales, incluyendo los ambientes de estudio, particularmente en aquellas especialidades y centros que presentan altos desequilibrios en la matrícula.
- Registrar y procesar la información institucional desagregada por sexo. En este sentido, es importante definir indicadores para poder medir el avance de las acciones que se impulsen para promover la igualdad de género.

b) Consolidación de mecanismos e instancias institucionales para la promoción de la igualdad de género.

- Trabajar hacia la creación de espacios institucionales para la promoción de la igualdad de género en los IFPs que aún no cuentan con este recurso, definiendo una hoja de ruta que apunte a ese resultado. Se trata de tener como meta institucionalizar oficinas o áreas para la igualdad que tengan el mandato de impulsar y dar seguimiento a las acciones que realizan los IFPs en este sentido.
- Incluir en la hoja de ruta la asignación progresiva de recursos para los espacios institucionales de promoción de la igualdad de género. Impulsar cambios institucionales hacia la igualdad requiere de una apuesta permanente y sostenida, y de una inversión acorde a dicha apuesta. En este sentido, es esencial que las oficinas de género de los IFPs dispongan de recursos económicos y humanos suficientes para realizar su trabajo. Sería de mucha utilidad recurrir a la experiencia y asesoría de las IFP que han logrado avanzar en estos mecanismos.

c) Promoción y acceso de mujeres y hombres a áreas no tradicionales.

- Desarrollar campañas de difusión pública dirigidas a contrarrestar las representaciones sociales tradicionales que sustentan la división sexual del trabajo y a promover el ingreso de mujeres en especialidades técnicas de mayor dinamismo. Dichas campañas deberían visibilizar de manera clara los impactos concretos de la formación en estas áreas, haciendo énfasis en los empleos a los que permiten acceder, la vivencia de mujeres que ya trabajan en estos sectores, la disposición de empresas a contratar mujeres, etc.
- Trabajar en un análisis de la oferta formativa en materia de horarios y dedicación para identificar obstáculos que pueda presentar a la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones y a partir de los hallazgos promover el acceso a procesos formativos de mayor calificación.





d) Permanencia y egreso de mujeres y hombres en condiciones de igualdad.

- Facilitar opciones de cuidado para garantizar la permanencia de las personas con dependientes a su cargo. Se trata de concretar estrategias para la corresponsabilidad social por medio de acciones como el otorgamiento de ayudas económicas para costear servicios de cuidado, la creación de centros de cuidado o la realización de coordinaciones con otras instancias públicas que puedan responder a las necesidades de cuidado de las estudiantes, entre otras.
- Brindar acompañamiento a las mujeres y hombres que estudian en áreas no tradicionales, particularmente a quienes estudian en espacios físicos segregados.

e) Servicios de orientación e intermediación laboral

- Fortalecer los servicios existentes en los IFPs de orientación e intermediación laboral, o en su caso fortalecer las vinculaciones de los IFPs con los existentes en otras instituciones, haciendo especial énfasis en favorecer la igualdad de género en la información, las ofertas, los perfiles, las contrataciones, las condiciones contractuales y laborales, y otros aspectos en los que se expresa la discriminación de género.

f) Cero tolerancia al hostigamiento sexual y el acoso sexista.

- Desarrollar estudios, al menos de carácter exploratorio, para conocer la incidencia, formas de manifestación, dinámicas y percepciones en torno a hostigamiento sexual y el acoso sexista al interior de los IFPs, con el fin de producir insumos para las acciones de prevención y erradicación de estos problemas.
- Realizar campañas internas de información y sensibilización para prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexista.
- Crear espacios de información, capacitación y asesoría sobre hostigamiento sexual y acoso sexista dirigidos a estudiantes y a personal de los IFPs.
- Trabajar hacia la generación de normativa específica y mecanismos de denuncia para prevenir y sancionar situaciones de hostigamiento sexual y acoso sexista.

g) Complementar la formación técnica con formación para la empresarialidad

- Promover el emprendimiento de las mujeres en condiciones de trabajo decente. Se trata de dotar a las mujeres que quieren emprender una actividad productiva de herramientas para favorecer la calidad en el trabajo. En este sentido, la formación técnica deberá complementarse con formación para la creación de una microempresa, la realización de estudios de factibilidad, etc.







Bibliografía

- Aguirre, Rosario y Ferrari, Fernanda. (2013). Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. Santiago de Chile: CEPAL.
- Carcedo, Ana, Amador, Diana, Lexartza, Larraitz y Chaves, María José. (2013). Informe de Consultoría. Diagnóstico sobre La igualdad de género en el Instituto de Formación Profesional de Costa Rica. San José: OIT-INA.
- CEPAL. (2009). La República Dominicana en 2030: hacia una nación cohesionada. México: CEPAL
- CEPAL. (2010). *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir*. Santiago de Chile: CEPAL.
- CEPAL. (2013). Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: CEPAL.
- CEPAL. (2013b). Panorama social 2012. Anexo estadístico. Santiago de Chile: CEPAL.
- CEPAL. (2013c). Estudio económico de América Latina y el Caribe. Tres décadas de crecimiento desigual e inestable. 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.
- Estado de la Región. (2011). Cuarto Informe Estado de la Región en desarrollo humano sostenible. San José: Programa Estado de la Nación.
- Grau, Ariane y Lexartza, Larraitz (2010). Precariedad laboral en Centroamérica. Impactos para las mujeres. San José: FES.
- INA (2013). Política de Igualdad de Género del INA. Esta es nuestra historia. San José, Costa Rica.
- INA (2013b). Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género. Esta es nuestra historia. San José, Costa Rica.
- Kester, P (2009). Informe evaluativo (2007 - 2008) Programa Productivo Alimentario (PPA) "Hambre Cero". Managua; Embajada de los Países Bajos.
- Martínez-Restrepo, Susana y Gray, George. (2013). Los frutos más difíciles de alcanzar en el desarrollo de América Latina. New York: PNUD.
- Morales, Abelardo. (2010). El sistema de las migraciones laborales internacionales en Centroamérica. Condiciones para la armonización de políticas y prácticas en el marco del proceso de integración regional, presentado en el *Seminario Taller sobre*





el Fortalecimiento de las Capacidades Nacionales para la Gestión de la Migración Internacional: Nuevas tendencias, nuevos asuntos, nuevos enfoques de cara al futuro realizado en Santiago de Chile del 7 al 9 de septiembre de 2010.

OIM. (2010). Informe sobre las migraciones en el mundo 2010. Ginebra: OIM.

OIT. (2003b). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Segunda edición 2008. Ginebra: OIT.

OIT (2009b). La igualdad de género como eje del trabajo decente. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo 98 reunión. Ginebra: OIT.

OIT. (2011). Panorama laboral 2011. Lima: OIT.

OIT. (2011b). Evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo en Centroamérica y República Dominicana, años 2006-2010. San José: OIT.

OIT. (2012). La crisis mundial en el mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Santo Domingo: OIT.

OIT. (2012b). Migración laboral internacional. Un enfoque basado en los derechos. Madrid: OIT.

OIT. (2013). Panorama laboral 2013. Lima: OIT.

OIT. (2013b). La economía informal en Centroamérica y República Dominicana: desarrollo subregional y estudios de caso. San José: OIT.

OIT. (2013c). Informe del estudio: Situación, evolución, tendencias y buenas prácticas de la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana 1998-2005. Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL)-OIT.

OMT. (2014). Turismo centroamericano crece menos que promedio mensual. Organización mundial del Turismo en Centroamérica.

http://www.centralamericadata.com/es/search?q1=content_es_le%3A%22Organizaci%C3%B3n+Mundial+del+Turismo%22





Legislación nacional

Guatemala. Ley de dignificación y promoción integral de la mujer. 1999.

El Salvador. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. 2011.

Honduras. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. 2000.

Nicaragua. Ley de igualdad de derechos y oportunidades y su Reglamento. 2008.

Costa Rica. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. 1990.

Panamá. Ley de igualdad de oportunidades para las mujeres. 1999 y su Plan de Plan de igualdad 2002-2006 (no ha sido actualizado posteriormente).

Políticas nacionales

Guatemala. Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades (2008-2023).

El Salvador. Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas 2012.

Honduras. Política Nacional de la Mujer y el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH).

Costa Rica. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017

Costa Rica. II del Plan de Acción 2012-2017 de la PIEG.

Política de Igualdad de Género. INA. 2013

Panamá. II Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG) 2007-2017.







Organización
Internacional
del Trabajo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

