

PROGRAMA FORMUJER

Convenio INA-BID

Enlace Sector Productivo

Estrategia de vinculación con el sector empresarial.

Siendo la finalidad del Programa FORMUJER *el “generar oportunidades de empleo y productividad a las mujeres de bajos ingresos, incrementando la participación femenina en sectores tradicionalmente masculinos y de mayor dinamismo económico”*; la estrategia de vinculación con el sector empresarial tiene una importancia fundamental.

Para desarrollar una estrategia, debe tenerse en cuenta dos poblaciones básicas Empresas y Mujeres. Las empresas constituyen la Demanda, es el sector demandante de empleos para satisfacer sus necesidades de producción; las mujeres es la Oferta, son el sector oferente de empleos, cada una de ellas de acuerdo a sus capacidades y competencias. Estas dos poblaciones se interrelacionan a través del INA, que actúa como eje articulador, por lo cual todas las acciones que realice el Programa FORMUJER para estas dos poblaciones debe ejecutarse a través del INA.

En este contexto es importante conocer cuál es la situación de nuestra población oferente, conocer, hasta donde sea posible, el perfil socioeconómico, la preparación educativa a nivel formal o no formal, experiencia laboral, si es posible conocer sus fortalezas y debilidades, cuáles son las expectativas laborales y/o personales, identificándolas de acuerdo a grupos poblacionales según región, preparación académica, condición socioeconómica, etc. Para efectos de sistematizar la información de esta población, se ha diseñado una Base de Datos.

Por otra parte, también es necesario conocer el sector demandante de empleos, cómo piensan los representantes del sector empresarial acerca de la participación de las mujeres en el mundo laboral, cómo actúan de acuerdo a cada sector, cuál es la percepción que tienen acerca de la contratación femenina, sus estereotipos, paradigmas, cuál es la cultura de empleo. Debe diferenciarse cual es la apertura de una empresa pequeña con respecto a una empresa grande, una empresa de alta tecnología versus una empresa productora y/o de servicios; y de esa forma intentar diseñar líneas de acción que permitan alcanzar los objetivos deseados. También para esta población se ha diseñado una Base de Datos.

Sector Oferta

Para este componente, se entiende por oferta a toda aquella población femenina con las que el Programa FORMUJER se ha vinculado.

Actualmente dicha oferta está compuesta por las mujeres pertenecientes a ls siguientes entidades y/p grupos:

- Mujeres de la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular.
- Mujeres del Sector cooperativo del Infocoop.
- Mujeres de la asociación AMEP.
- Mujeres estudiantes del Taller Público de Alajuelita y Alajuela.
- Mujeres estudiantes del Centro Nacional de Alta Tecnología en Electrónica.
- Mujeres con Becas complementarias del Programa FORMUJER

Es importante identificar el perfil de cada una de estas poblaciones, para trabajar con ellas de acuerdo a sus potencialidades, a saber:

- El grupo de mujeres de la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular (12 integrantes), son en su mayoría (85%) mujeres con actividades microempresariales de cooperativas, que requieren recibir capacitación en áreas que les permita ejercer de una forma más eficiente sus tareas, tales como administración de pequeñas empresas, costos, controles de producción, mercadeo, contabilidad y/o servicio al cliente, mejorando de esta manera sus prácticas empresariales. Su nivel académico es de primaria completa y algunas de ellas con secundaria. Una ventaja de estas mujeres es que formaron un grupo muy homogéneo (lugar de residencia, nivel académico, expectativas, actividades), que les permite ayudarse mutuamente en sus actividades. Para el próximo año se continuarán con más acciones formativas destinadas a esta población. Aunado a esto, se buscará apoyarlas en la vinculación con instituciones financieras para procurar fuentes de financiamiento para sus microempresas y/o proyectos.
- La población de mujeres del sector cooperativo (15 integrantes), a diferencia del grupo anterior, no tiene una actividad empresarial, sino proyectos para desarrollar. Ellas tienen un perfil similar al grupo anterior pero carecen de homogeneidad en sus actividades. El Taller Integral de Orientación jugará un papel importante para definir su vocación personal y ocupacional, porque le brinda una capacitación integral que les permita hacer una adecuada elección vocacional y la formación para la empleabilidad y ciudadanía mejorará su instrumentación para enfrentar la incertidumbre y los cambios permanentes del actual mercado laboral.
- Las integrantes de la Asociación AMEP (106 mujeres), en su gran mayoría tienen un perfil socioeconómico y educativo bajo, un 76% son jefas de hogar y sólo el 9% tiene secundaria completa. De ellas, sólo el 36% labora y lo hace en el sector informal de la economía. La gran mayoría de ellas se encuentran estudiando en el Taller Público de Alajuelita cursos como Artesanía, Corte y Confección, Peluquería y Estética; tres señoras de esta población están llevando cursos completos de Computación y otra lo hace en Administración. Es una población a la cual debe dársele mucha atención por cuanto su perfil justifica en gran medida el accionar, la razón de ser y la finalidad del Programa FORMUJER.
- Las estudiantes de los Talleres Públicos de Alajuela y Alajuelita (más de 100 mujeres en cada centro de formación) tienen un perfil muy similar al de la población anteriormente descrita, diferenciándose, entre otros motivos porque carecen de una estructura formal de organización o asociación que las respalde o les ayude a buscar

y lograr sus objetivos. Están participando actualmente en diversas acciones formativas, lo que configura un panorama altamente homogéneo de acuerdo a la identidad de cada una de ellas. Esta población, por sus características se ubica dentro del sector informal de la economía.

- Las nueve estudiantes del Centro Nacional de Alta Tecnología, -CENATE- de acuerdo a los requisitos de ingreso son bachilleres de colegio y están ubicadas dentro de la modalidad de enseñanza, Aprendizaje; son mujeres jóvenes con edades que oscilan entre los 19 y los 22 años. Las personas que estudian en esta modalidad de enseñanza, realizan una práctica laboral (como requisito de académico) que se contempla dentro del programa de enseñanza.
- Las beneficiarias de becas complementarias del Programa FORMUJER. Esta población (116 mujeres becas) responden a necesidades y/o obligaciones muy dispersas y heterogéneas, matriculadas la mayoría (70%) en varios Talleres Públicos y el resto en Núcleos y Regionales, tales como Electricidad e Industria Gráfica. Tienen un perfil sumamente heterogéneo; la gran mayoría de ellas tienen primaria completa y aproximadamente el 10 % tienen secundaria completa. Un 56.2%¹ de las becas se otorgaron por condición socioeconómica y un 39.6% matriculadas en cursos diversificados o de alto contenido tecnológico. Esto nos da un perfil muy variado con diferentes necesidades y expectativas de cada una de las mujeres pertenecientes a esta población. Cabe señalar que muchas de ellas forman parte de las otras poblaciones anteriormente señaladas.

Sector Demanda.

Tal y como se indicó anteriormente, para lograr una efectiva y eficiente vinculación con el sector empresarial, debe conocerse, en la mayor medida posible, con quien vamos a relacionarnos para promover aumentar las oportunidades de inserción laboral y/o realización de prácticas laborales para mujeres.

La Demanda está compuesta por las empresas del sector empresarial vinculadas al Programa FORMUJER, a través de distintos procesos. Procesos de acercamiento como: los Comités de Enlace, Seminarios y Talleres realizados y/o reuniones individualizadas de trabajo en las empresas con representantes empresariales. Este proceso de vinculación se ha dirigido a diversas actividades económicas: Industria Gráfica, Electrónica, Autotrónica, Comercio, Servicios y empresas de áreas industriales y/o manufactura; ubicadas en los sectores formal e informal.

De acuerdo a esta clasificamos, entendemos por:

- Sector Formal: empresas constituidas legalmente y debidamente registradas en el Registro de Patronos de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)

¹ Datos de Becas otorgadas al 12 de octubre del 2001.

- Sector Informal: empresas o personas que no aparecen en el Registro de Patronos de la CCSS, son usualmente microempresas de pocos trabajadores / as asalariados/as, y/o con familiares no remunerados. Pueden ser trabajadores / as independientes o por cuenta propia.

La composición del Sector Formal costarricense se refleja en el siguiente cuadro donde se muestra el total de empresas que componen el mercado laboral, de acuerdo al número de patronos registrados en la CCSS y clasificado según tamaño de empresas.

Cuadro No. 1
Tamaño del Mercado laboral costarricense
Patronos registrados en la CCSS
Junio 2000

Tamaño	Clasificación	N° Patronos	Trab. Hombres	Trab. Mujeres
Microempresa	Hasta 4 personas	35.810	42.023	23.545
Pequeña	De 4 a 20 pers	12.866	97.430	41.269
Mediana	De 21 a 70 pers	1.819	59.314	22.652
Grande	Más de 71 pers	1.545	338.564	16.2724
Cuenta Propia	-----	---	165.734	85.561
Total		52.040	703.065	335.751

Fuente: Departamento Actuarial, CCSS

Personal del Departamento Actuarial de la CCSS, estima que el tamaño del Sector Informal de la economía costarricense es de aproximadamente un 25% del total de empresas registradas en la CCSS (un estimado de 13000 patronos), siendo la gran mayoría de ellas microempresas. Esta cifra es un estimado, ya es “prácticamente imposible” identificar el sector informal en su totalidad.

Esta estimación la calculan, “cruzando” la información que manejan de su base de datos con la lista de empresas y personas registradas en las Pólizas de Riesgo del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros. Esto indica que existe un sector de la economía que no aparece registrado en la CCSS, pero sí dentro de las pólizas profesionales del INS de riesgo de trabajo, lo que no podemos afirmar es que ésa sea la totalidad del sector informal.

Necesidades del Sector Empresarial.

Las necesidades del sector empresarial se podrían agrupar en dos dimensiones: una primera referida a la contratación de personal capacitado adecuadamente, y, la segunda, la capacitación de su personal de acuerdo a sus expectativas. Siendo la capacitación el factor común de ambas dimensiones, el INA se perfila como el eje estructurador de un sistema que incluye a dos poblaciones diferentes: población estudiantil y sector empresarial.

Perfil personal y profesional demandado por el sector empresarial.

La compleja problemática laboral ha incrementado las demandas hacia la educación para una mayor preparación hacia el mundo del trabajo. Sin embargo el trabajo en el futuro no se definirá por el puesto, sino por la habilidad de aprender a hacer y aplicar los conocimientos adquiridos.

Según estudios realizados por Organismos Internacionales, Centros de Investigación y consultoras especializadas en recursos humanos², es posible predecir y analizar ciertos cambios y tendencias que están ocurriendo dentro del mercado laboral. Entre ellos destacamos:

- ❖ El conocimiento y las habilidades permitirán que los/as trabajadores funcionen de modo flexible en un mundo incierto.
- ❖ La flexibilidad de los/as trabajadores se manifestará en su capacidad para ejecutar trabajos variados, realizar tareas distintas de maneras y ocupar puestos en distintas empresas.
- ❖ La sociedad de la información requerirá de sus trabajadores un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- ❖ El fin de la estabilidad.
- ❖ Empleabilidad.
- ❖ Remuneración variable.
- ❖ Trabajo temporario.
- ❖ Mujeres en cargos ejecutivos.
- ❖ Horario flexible.
- ❖ Vacaciones breves.

Dentro de las claves enunciadas anteriormente, se destaca especialmente la ***empleabilidad***. Dentro del punto de vista de las personas, la *empleabilidad* es la capacidad de encontrar, conservar y cambiar de empleo, incluye también la habilidad de generar sus propios empleos. En definitiva, requiere “flexibilidad y adaptabilidad”; es un proceso continuo a lo largo de la vida de una persona.

² AGUIRRE, R; BATTHYÁNY, K (Coord.): Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. Montevideo: Cinterfor, 2001.

Desde el punto de vista de las empresas, contar con recursos humanos empleables implica contar con personal lo suficientemente adaptable y flexible, para responder a demandas cambiantes. Como podemos apreciar, la empleabilidad tiene diversas dimensiones y múltiples factores que la afectan o inciden en ella, pero desde la formación es posible abordar la dimensión socio-cultural y personal atendiendo aspectos tales como: conocimiento de la demanda, información sobre el mercado de trabajo en sus distintas fuentes, orientación vocacional y laboral, reconocimiento de habilidades y talentos, desarrollo y fortalecimiento de competencias personales e intrapersonales relacionadas con la comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, capacidad de asumir y delegar responsabilidades..

Un estudio realizado por la firma consultora Price Waterhouse, destaca que las competencias más importantes que las empresas tendrán en cuenta en los próximos años para reclutar personal serán:

- Liderazgo.
- Adaptación a los cambios.
- Gestión de las personas.
- Trabajo en equipo.
- Gestión del conocimiento.

Este enfoque de competencias está estrechamente relacionado con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de las empresas de contratar personal adecuadamente capacitado/a y de diferenciarse en el mercado a partir de sus recursos humanos, con lo cual se refuerza la necesidad de estrechar los vínculos entre la capacitación técnica y el sector productivo.

Si bien es cierto, existen múltiples definiciones de Competencia Laboral, para efectos ilustrativos de este documento entendemos como las más pertinentes las siguientes:

“Competencia Laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en juego en el desempeño de una función productiva. Una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo mediante la instrucción sino también y en gran medida, mediante aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”. (Ducci, M. Angélica, 1997).

“Competencias Laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona pone en juego adaptativamente durante el desempeño de una función productiva”. (Nina Billorou, 2000).

“Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del

trabajo, es una capacidad real y demostrada”. (Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral, CINTERFOR/OIT, 1995).

Competencia laboral desde la perspectiva de género implica considerar que todo aprendizaje es social y que su desarrollo está mediatizado por nuestra socialización como hombres y mujeres. Algunas competencias necesarias no se ejercitan porque desde la niñez se nos dijo: “eso no es para mujeres o no es para hombres”. En consecuencia, es imprescindible romper con el viejo paradigma de que los trabajos están clasificados de acuerdo al sexo de la persona, lo importante es contratar a la persona que tenga mayores aptitudes y capacidades para desempeñarse en un puesto de trabajo, independientemente de si es un hombre o una mujer.

Situación en Costa Rica.

Los resultados del estudio de mercado “**Importancia del área ocupacional en la generación de empleo productivo y potencialidad para la incorporación y desarrollo profesional de las mujeres**”, realizado por la empresa Demoscopía S.A. a solicitud del Programa FORMUJER, en julio del 2001, se revelan importantes datos en cuanto las características que debe tener el personal en cada una de las diferentes áreas de una organización, específicamente en el nivel Gerencial, Jefaturas inmediatas, niveles técnicos y niveles operativos.

En el siguiente cuadro puede apreciarse cómo el sector empresarial costarricense destaca la importancia de las competencias personales y transversales en sus requerimientos o necesidades de personal, destacando aspectos como la comunicación, responsabilidad, toma de decisiones y liderazgo, confirmando de esta forma, las tendencias a nivel mundial de cual debe ser el perfil personal y profesional de una persona oferente de empleo en su deseo de insertarse al mercado laboral de manera activa.

Cuadro No. 2
Principales Características que debe tener el personal
De los diferentes niveles de la organización

Nivel Gerencial	
Honestidad	12%
Comunicación y relaciones	10%
Experiencia	10%
Liderazgo y don de mando	10%
Responsabilidad	6%
No sabe – No responde	10%

Nivel Jefatura Inmediata	
Liderazgo y don de mando	18%
Experiencia	14%
Comunicación y relaciones	9%
Responsabilidad	9%
Dedicación y entrega	6%

Nivel Técnico	
Experiencia	16%
Responsabilidad	13%
Capacidad	8%
Honestidad	8%
Facilidad y capacidad para el aprendizaje	6%

Nivel Operativo	
Responsabilidad	12%
Experiencia	12%
Honestidad	8%
Capacidad	7%
Facilidad y capacidad para el aprendizaje	7%

Es importante destacar que, además de los datos anteriormente citados, el Estudio indica que cuando se le consultó a las empresas cuáles eran las principales ventajas de las personas graduadas del INA, un 41% de las respuestas fueron “sus conocimientos y preparación”; pero cuando se indaga sobre competencias personales e intrapersonales apenas el 2.9% de las respuestas es afirmativa lo que estaría testimoniando las debilidades y carencias en el desarrollo de estas capacidades en las personas graduadas de esta Institución.

Necesidades de capacitación.

En los resultados del estudio en mención, se refleja la necesidad de reforzar la vinculación, entre el INA y el sector empresarial. Por ejemplo, casi la mitad de las empresas (50.6%) indicaron sentirse satisfechos o muy satisfechos con los servicios que le ha brindado el INA, mientras que por otra parte cerca del 25% manifestaron no haber recibido nunca servicios del INA.

El 20% de las personas entrevistadas señalan al área de Administración como el área con mayores requerimientos de formación; y dentro de la principal temática en las cuales debe desarrollarse la capacitación, las empresas señalan a Servicio al Cliente y Manejo de Paquetes de Cómputo.

Este resultado permite visualizar que el área administrativa es correlacionada o transversal a las actividades empresariales de una organización, independientemente si su actividad es manufactura, industria o servicios.

Las áreas administrativas y de servicios, presentan grandes oportunidades para la incorporación activa de mujeres al mercado laboral, por cuanto son menores los requerimientos de esfuerzo físico y características y requerimientos que las mujeres pueden cumplir. Sin embargo debe prestarse especial atención para no caer en una segregación ocupacional o bien en una feminización de la mano de obra, que lleve a una subutilización o subrepresentación del trabajo de las mujeres en “aquellas ocupaciones netamente femeninas”.

Estrategia para inserción laboral de mujeres en el mercado laboral.

En lo que se refiere al mercado laboral, a pesar de la tendencia en el aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado y de los avances en la situación de las mujeres en ese terreno, aún se constatan serios desequilibrios, tanto entre los procedimientos de inserción laboral de las mujeres y de los hombres, como entre el aporte realizado por hombres y mujeres y la retribución percibida.

Las diferencias por sexo entre las personas trabajadoras se expresan en las formas de inserción, tanto en lo que se refiere a su ubicación por ramas de actividad, categorías y tipos de ocupación y a las condiciones de empleo.

Esta incorporación activa de las mujeres al mundo del trabajo, permite visualizar fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que para ellas tienen los nuevos entornos laborales. En el siguiente cuadro se busca sistematizar esta realidad:

Cuadro No. 3
Análisis FODA de la participación de la mujer en el mercado laboral.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Mejor habilidad de comunicación.	Dificultad para poner límites.
Mayor capacidad de relaciones interpersonales.	Dificultad para desarraigarse.
Emprendedora: desde niña se le enseñó a manejar múltiples roles.	Mayor dispersión debido a los múltiples roles.
Muy buena formación académicamente.	Educación formal en base a estereotipos de dependencia y autolimitación.
Alto grado de responsabilidad.	Tanto a mujeres como a varones le cuesta aceptar mujeres en cargos directivos.
Mayor capacidad de descentralización, delegación, empowerment.	Tienden a ponerse un techo a sus ambiciones profesionales.
Poseen liderazgo: una mujer que se inserte en áreas diversificadas es líder.	Embarazo: El período de la Licencia por Maternidad.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Trabajos por proyecto, en células.	Persistencia en estereotipos dentro de las sociedades.
Horarios flexibles, teletrabajo.	Vacaciones breves.
Capacitación permanente.	Traslados frecuentes.
Habilidades mediáticas.	

Fuente: Aguirre, R; Batthayány, K.

A partir de este marco de referencia el Programa FORMUJER adoptó, como su primer paso de su estrategia vinculación con el sector empresarial a través de la sensibilización y promoción del accionar y lineamientos del Programa conjuntamente con la identificación de los sectores económicos y/o actividades productivas con mejores alternativas y posibilidades para la inserción femenina. Las principales acciones realizadas fueron:

Acciones

Como procesos simultáneos o como acciones separadas, el Programa FORMUJER debe dar a conocer a los representantes del sector empresarial, cuáles son sus objetivos, su propósito, la importancia de ser un programa de género, con presencia regional y con el respaldo de instituciones como el BID, CINTEFOR/OIT y el INA.

1- Promoción del Programa FORMUJER y sensibilización del sector empresarial.

Es de suma importancia apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales de tal forma que permita otorgar un nuevo valor social y económico a las competencias femeninas, generando, a su vez, conciencia de las relaciones de políticas empresariales de igualdad en el empleo.

El Programa se propone sensibilizar a los/as empresarios/as sobre la necesidad de desarrollar acciones que permitan la incorporación de mujeres en condiciones de igualdad de oportunidades, para generar espacios, apertura y diálogo respecto a la posibilidad de incorporación de mujeres en sus empresas, preferiblemente destacando aquellos sectores donde pueden desarrollarse más exitosamente, sectores diversificados y con alto grado de desarrollo tecnológico, tratando de incursionar en áreas tradicionalmente masculinas, donde la participación de las mujeres supone, para ellas, mejores condiciones laborales, personales y económicas, y por ende, una mejor calidad de vida.

El proceso de promoción y sensibilización en las empresas, está dirigido, en el caso de las empresas grandes y medianas, a las gerencias generales, gerencias de recursos humanos, de producción y/o mantenimiento. Para las empresas pequeñas (20 personas o menos trabajando), se dirige al propietario/a o a la gerencia general, ya que usualmente este tipo de empresas tienen estructuras administrativas más planas.

Estas sesiones se ha encarado a través de Seminarios, Talleres de Trabajo, Comités de Enlace, reuniones con Asociaciones y Cámaras Empresariales, de uno o varios sectores económicos; o bien a través de contactos directos con empresas seleccionadas.

2. Procesos de vinculación.

La vinculación con el sector empresarial es básica para habilitar la práctica laboral que les permita visibilidad a las mujeres y les aporte la formación práctica requerida, así como

también para determinar las necesidades y actualizar los perfiles ocupacionales, retroalimentando el sistema de información, orientación e intermediación de empleo sobre la demanda y oferta laboral, definir posibles nichos de empleo femenino existente y abrir nuevos mediante los procesos de sensibilización y promoción.

A través de la vinculación se pueden coordinar acciones conjuntas para la realización de Estudios de Mercado para determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de formación del o de los sectores (puede realizarse a nivel regional y/o sectorial), cuyos resultados son insumo importante en los procesos de planeación de los programas educativos y de las ofertas formativas, así como para poder informar y orientar vocacional y laboralmente a la población estudiantil, todo esto dentro de un marco legal de acción.

Los Comités de Enlace son una herramienta de vinculación efectiva, por un lado permite brindarles asesoría ocupacional al sector empresarial y, por otro, la retroalimentación del sector hacia el INA acerca de las necesidades del mercado para programar, planificar, coordinar y diseñar la oferta formativa correspondiente.

Sin embargo, en la práctica habitual, la mayoría de las personas encargadas de los Núcleos y Regionales no aprovechan en toda su potencialidad esta posibilidad de contar con una estrecha vinculación con el sector y atender las necesidades del sector más eficientemente. Se visualiza la participación en el Comité de Enlace como un asunto administrativo, donde, incluso que les quita tiempo que podrían dedicar a otras tareas administrativas que consideran de “mayor importancia o urgencia”.

Esta situación, llevó a buscar otras alternativas de vinculación, considerándose sesiones de vinculación con empresas seleccionadas directamente, lo que se podría llamar el “uno a uno”; lo que demostró ser una forma de vinculación más efectiva. El establecer contactos con los niveles gerenciales en las organizaciones, (gerencia general, recursos humanos, producción y/o mantenimiento) en empresas seleccionadas en las que se identificó una mayor predisposición y mejores condiciones para participar en el Programa, ha permitido un mayor acercamiento de empresas y/o de sectores que tradicionalmente habían tenido poca vinculación con el INA.

Dentro de los principales criterios que se toman en cuenta para la selección de empresas del sector privado (pequeñas, medianas y grandes), son principalmente:

- Empresas que muestren un alto interés en participar en las acciones que realiza el Programa FORMUJER (apertura de la Perspectiva de Género).
- Empresas de sectores en los que existe un potencial de incorporación de mujeres, especialmente si son de sectores tecnológicamente desarrollados.
- Empresas pertenecientes a los sectores con los cuales el Programa FORMUJER está trabajando (Industria Gráfica, Electricidad, Electrónica, Mecánica y Metalmeccánica).

- Empresas interesadas en capacitación en el INA, que buscan vincularse a la institución a través del Programa FORMUJER.

3. Capacitación.

Por otra parte, en el referido Estudio de Mercado realizado por FORMUJER, un 35.3% de las respuestas de las personas entrevistadas hacen referencia a que una forma de mejorar la inserción de la mujer en su sector de actividad empresarial es “ofreciendo mayores oportunidades de capacitación”; mientras que el 11.2% indicó “fomentando el respeto eliminando el machismo con campañas” y un porcentaje similar dijo “con empresas más flexibles y se les dé mayor capacitación”.

Estos resultados reafirman la importancia de la formación técnica y profesional para las mujeres desde una perspectiva de género global (que involucre sesiones de orientación, revisión curricular, personal docente sensibilizados, y becas), sensibilizando, simultáneamente a las empresas.

Por tanto, es imprescindible el fortalecimiento de la articulación con el sector empresarial en aquellas áreas estratégicas priorizadas por el Programa FORMUJER para propiciar una reflexión y concientización respecto a las diferentes marcas de género que se constatan en el proceso de incorporación y desarrollo profesional femenino: los criterios y mecanismos de selección y reclutamiento de personal en las empresas resultan, generalmente, más rigurosos y exigentes para las mujeres que para los hombres; se les reclaman niveles educativos significativamente superiores a los de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo. Además a ello debe agregarse que la inserción de mujeres en sectores diversificados o “tradicionalmente masculinos”, o de alta innovación tecnológica y/o en condiciones de competitividad profesional, hace que la resistencia a la inserción laboral femenina sea aún mayor.

Por último, es importante destacar que el proceso de sensibilización debe ser un proceso constante y permanente y no aislado o independiente: se requiere trabajar con sectores o grupos de empresas durante periodos de uno o dos años para lograr efectos positivos y multiplicadores al interior de las organizaciones.

En el siguiente cuadro se presentan las principales actividades, a nivel macro, de promoción, capacitación y sensibilización realizadas por el Programa FORMUJER, dirigidas al sector empresarial, desglosado por número de empresas, número de personas, de acuerdo al sexo y por puesto o cargo dentro de las empresas.

Cuadro No. 4
Actividades realizadas con el Sector Empresarial

No. Actividad	Fecha	Tipo de Actividad	Empresas participantes	Personas de empresas	Sexo	Puestos
1	27-06-00	Charla	27	49	22 mujeres 27 hombres	9 Gerencia Gral. 9 Rec. Humanos 20 nivel medio
2	7-08-00	Taller	11	17	4 mujeres 13 hombres	9 Gerencia Gral. 8 Nivel medio
3	25-10-00	Seminario	41	47	16 mujeres 31 hombres	34 Gerencia Gral. 3 Rec. Humanos 10 Nivel medio
4	22-11-00	Conferencia	7	7	1 mujer 6 hombres	5 Gerencia Gral. 2 otras gerencias
5	16-03-01	Charla	27	43	25 mujeres 18 hombres	9 Gerencia Gral. 15 Rec Humanos 19 otras gerencia
6	10-10-01	Charla	18	30	11 mujeres 19 hombres	1 Gerencia Gral. 8 Rec. Humanos 9 Mantenimiento 12 otras gerencia
Total			131 empresas	193 personas	79 mujeres 112 hombres	

Desglose de actividades:

- 1- “Agregando Competitividad a nuestras empresas. Una alternativa para enfrentar contingencias laborales”
- 2- Taller AMOD de Serigrafía.
- 3- “Serigrafía Hoy y Mañana. Sus implicaciones en la Formación Profesional”.
- 4- Experiencia AMOD y principales conclusiones del Seminario (ASOINGRAF).
- 5- “Vinculación entre la Capacitación Técnica y el Sector Productivo”.
- 6- “Alta Tecnología, Robótica y Nuevas Tendencias en el Empleo”.

4- Elaboración de recursos didácticos.

A través de los trabajos realizados por el componente de Comunicación, y en coordinación con el componente de Enlace con el Sector Productivo, se han diseñado documentos de divulgación y apoyo, con el objetivo de contar con recursos didácticos apropiados al proceso de sensibilización y capacitación al sector empresarial en materia de género e igualdad.

Dentro de los documentos realizados están:

- Género en la formación profesional.
- Folleto de Información de actividades INA (dirigido al sector de serigrafía).
- Boletín Enlace Empresarial, Volumen I.

- Boletín Enlace Empresarial, Volumen II, próximo a editarse.

Asimismo se contó con un folleto informativo dirigido a la población en general, en la que se presenta qué es FORMUJER, cuáles son sus objetivos y los de cada componente, cómo trabaja, con quién lo hace y cuales son las instituciones participantes en el desarrollo del mismo, expuesto en una manera técnica y como una estrategia de promoción del Programa para ampliar su marco de acción.

5- Compromisos.

Proporcionar posibilidades reales de pasantías y prácticas laborales para las mujeres es uno de los desafíos fundamentales que tiene que encarar el componente vinculación con el sector productivo puesto que, en muchas ocasiones, uno de los factores que limitan o impiden la inserción laboral femenina es la falta de oportunidad de mostrar sus capacidades, desempeño y habilidades en el ejercicio laboral.

Se ha notado que en ocasiones, el proceso de sensibilización no ha alcanzado o “llegado” a todos los niveles de una organización. Por ejemplo, se ha sensibilizado al área de Recursos Humanos y se logran efectos positivos en esa área, pero se pueden encontrar focos de resistencia en otros ámbitos de la organización, ya sea superiores a niveles de Dirección o Gerencias, o bien niveles horizontales como mantenimiento, producción, mercadeo, ya sea a niveles inferiores o de mandos medios. Por eso, el establecer compromisos con las empresas es uno de los aspectos más relevante en este proceso. En la medida de lo posible, se trata de alcanzar estos compromisos con los diferentes niveles de cada organización o empresa.

En el caso de las empresas grandes (con más de 71 personas trabajadoras) y medianas (de 21 a 70 personas), el nivel de compromiso debe vincular varias áreas o departamentos. Recursos Humanos es un área indispensable en todas aquellas empresas que lo tienen, pero también la Gerencia General para asegurarse la apertura pertinente y las áreas productivas o de mantenimiento, que son las que usualmente las mujeres enfrentan mayores dificultades. Por su parte, siendo el INA una institución de formación técnica, un alto porcentaje de las mujeres egresadas de los sectores con los que el Programa viene trabajando, sólo pueden insertarse en dichas áreas.

En las empresas pequeñas, ese relacionamiento puede gestarse directamente con las gerencias generales y/o propietarios/as de las empresas, quienes usualmente manejan y tienen todo el control de la empresa, desde los procesos productivos hasta los reclutamientos de personal.

El objetivo de esta acción es el “*comprometer*” a una empresa en particular, para que permita la realización de una pasantía y/o práctica laboral, o en el mejor de los casos inserción laboral, de una o más mujeres estudiantes del INA, de cualquiera de las modalidades de formación (Aprendizaje, Complementación, Habilitación o Taller Público), a través de una relación de “uno a uno”, cada empresa individual relacionada en forma

directa con la persona responsable del área. Estas personas ya habrían participado en las acciones de promoción y de sensibilización llevadas a cabo por el Programa FORMUJER.

El lograr acuerdos de participación empresarial para las acciones posteriores a la capacitación, facilitando el desarrollo de pasantías y prácticas laborales en las empresas favoreciendo la participación de mujeres, es una acción que debe ejecutarse y llevarse a cabo de una forma personalizada.

Cada caso debe analizarse y ejecutarse de manera individual, en el proceso de acercamiento entre las mujeres estudiantes y las empresas demandantes de empleo. *A pesar de poder contar con un sistema de intermediación de empleo como el que se expone a continuación, el trabajo de inserción laboral y el de establecer compromisos con las empresas para la pasantía y/o práctica laboral, debe realizarse de forma individualizada, el “uno a uno”,* porque cada persona es independiente una de la otra, cada una de las mujeres estudiantes o graduadas poseen competencias personales y académicas diferentes, lugar de residencia, disponibilidad o dificultades de traslado, etc. Además, cuando se trata de insertar mujeres en sectores de baja presencia femenina, se debe poner mayor énfasis en la igualdad de oportunidades para ellas para lograr disminuir, minimizar o debatir estereotipos, paradigmas o aspectos culturales que se puedan presentar al momento del proceso de selección para el ingreso.

6- Sistema de Intermediación de Empleo.

El Programa FORMUJER, promovió la conceptualización de un sistema de información-orientación-intermediación de empleo, tanto dentro del INA como en el ámbito interinstitucional, desde el área de vinculación con el sector productivo. Este trabajo surge desde el sistema de Información y Orientación Vocacional y Laboral promovido por el Programa FORMUJER en el ámbito regional, como un instrumento eficaz para la inserción laboral de las mujeres de escasos recursos.

La participación de FORMUJER, facilitó a la Comisión la vinculación con las altas jerarquías institucionales, otorgándole la importancia requerida para promulgar la Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo e incentivó la incorporación de la conceptualización sistémica de información-orientación-intermediación de empleo, con perspectiva de género.

Este enfoque, involucra a la persona desde su proyecto de vida bajo un concepto de empleabilidad, hasta su inserción laboral, pasando por la etapa de aprendizaje, convirtiéndose en un instrumento de vinculación con el mercado de trabajo si todas las áreas cumplen su función.

A nivel institucional existe el Servicio de Intermediación de Empleo, creado a partir de la Transformación Institucional, promovida en el año 1996. En este Servicio, se atiende a las personas egresadas del INA, de Colegios Técnicos Profesionales, de Colegios

Universitarios, personas desempleadas y subempleadas, entre otras, para facilitar su vinculación laboral con el sector empresarial.

A nivel interinstitucional, desde el año 1994 las instituciones de formación y empleo de Costa Rica han realizado esfuerzos encomiables, con el propósito de diseñar un sistema integrado de oferta y demanda de recurso humano calificado. A partir de este trabajo, se fortalece la Comisión de Servicios de Intermediación de Empleo dentro del marco del SINETEC (Sistema de Educación Técnica), dando origen a que se promulgue, el 31 de octubre del 2000 la Política de Información, Orientación e Intermediación de Empleo y que el 22 de diciembre del 2000, se firme el Decreto Ejecutivo No. 29219 que ampara esta política, cuya publicación en La Gaceta se realiza el 9 de enero del 2001. La firma de esta política, permite el inicio real para la formulación de este gran sistema. Las entidades participantes en este Sistema son: las instituciones públicas (MTSS, MEP, CIPET, INA, INAMU, etc.), las universidades estatales (UCR y UNED), el Colegio Universitario de Alajuela y representantes del sector empresarial (UCCAEP). La Secretaría Técnica estaría presidida por el MTSS y conformada por una persona representante de cada una de las entidades participantes. El Servicio de Información, Orientación e Intermediación de Empleo estaría a cargo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

6.1. Momentos claves de FORMUJER

Durante los años 2000 y 2001, FORMUJER tuvo una participación preponderante que se puede resumir en los momentos siguientes:

1. FORMUJER participó en la Comisión de Servicios de Intermediación de Empleo, a través de los estudios de prospección 1996 y 1998, dirigido a empresas del área industrial.
2. Paralelamente, FORMUJER estuvo investigando los sistemas de información existentes en el INA para la formulación de un sistema integrado de atención a estudiantes. En ese momento existía el Sistema de Información y Documentación Estudiantil (SIDE) que incluye: el SITP (Sistema de Información Técnico Pedagógico), el SID (Sistema de Información y Documentación) donde se encuentran los módulos de intermediación de empleo.
3. Posteriormente, FORMUJER trabajó de manera activa en la formulación del sistema de intermediación de empleo en el ámbito interinstitucional, a través de su participación en la Comisión Interinstitucional de Servicios de Intermediación de Empleo. En este mismo período, el Gobierno promulgó el decreto No.29219 en el marco de la Comisión del SINETEC, que dio inicio a la formulación de la política interinstitucional de intermediación de empleo, con todas las instancias participantes. FORMUJER, facilitó los espacios con la Gerencia General y la Gerencia Técnica del INA, así como con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social para firmar el Decreto Ejecutivo que ampara esta política. La Comisión presentó una propuesta ante estas instancias, así como ante la Junta Directiva del INA y, se especificaron los espacios formales para la promulgación de la política interinstitucional de intermediación de empleo.

4. Paralelamente a este trabajo, el Programa FORMUJER y, particularmente la Coordinación Regional y la Consultoría internacional de Intermediación de Empleo, promovieron la articulación de los conceptos de información, orientación e intermediación de empleo. Por lo que, a partir de ese instante, FORMUJER-Costa Rica, incentiva el enfoque sistémico de Información-Orientación-Intermediación de Empleo, dentro de la Comisión, lo que conlleva a la formulación de la Política Nacional que integra estos conceptos.
5. Por otro lado, FORMUJER impulsa la participación del INAMU como ente institucional, cuya presencia es primordial, para la introducción de la perspectiva de género en la conceptualización del Sistema, que permita la permanencia de este enfoque dentro del sistema.
6. En el ámbito institucional, específicamente dentro del INA, FORMUJER instala la Comisión de Información-Orientación-Intermediación de Empleo con la participación de personal de intermediación de empleo, orientación y trabajo social, tanto de las Regionales como de los Núcleos. A través de esta Comisión, que es presidida por la Consultora de Orientación de FORMUJER, se logra integrar la visión sistémica de estas áreas dentro del INA, trabajando de manera coordinada y conjunta con la Unidad de Servicio al Usuario, que es la Unidad responsable de integrar estos servicios a nivel institucional.
7. Por lo que, el Programa FORMUJER durante el año 2000 trabajó en dos ámbitos: (a) el interinstitucional, a través del trabajo directo de la Coordinadora Nacional con las personas representantes de las demás instituciones, y (b) la segunda, dentro del INA, a través de la Comisión interna enmarcada en el trabajo de información, orientación e intermediación de empleo con perspectiva de género.
8. Durante el año 2001, FORMUJER, en conjunto con la Gerencia General del INA, el MATAC-OIT (Proyecto de Modernización de las Administraciones del Trabajo de América Central, Belice, Panamá y República Dominicana), el Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales de España (MTAS) y la Unidad de Servicio al Usuario del INA, realiza la capacitación sobre "Gestión de Empleo" en la que participan las instituciones de la Comisión Interinstitucional, así como las personas integrantes de la Comisión interna. A partir de esta capacitación, y teniendo el "terreno bien cimentado" se continúa con el esfuerzo de operacionalizar el Sistema y la necesidad de juramentar la Comisión Interinstitucional. Asimismo se involucra en la formulación de las Guías Técnica de Información y Orientación Profesional. Este trabajo es dirigido por el MATAC, y la perspectiva de género estará a cargo de FORMUJER y el INAMU.

6.2 Logros y alcances

El trabajo de FORMUJER permitió la conceptualización de un sistema de Información-Orientación-Intermediación de Empleo con perspectiva de género que involucra la

participación de diferentes instituciones del país, bajo un concepto sistémico, más allá de los conceptos de intermediación o bolsa de empleo.

Así mismo, encauzó los espacios para la formulación de la Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo con las diferentes jerarquías (Junta Directiva y Gerencias del INA, así como Ministro de Trabajo Social y Seguridad Social) con el propósito de visualizar la conceptualización sistémica de estos procesos.

Dentro del INA, el Programa FORMUJER, sentó las bases para un concepto integral y sistémico de los procesos de información, orientación e intermediación de empleo.

Para FORMUJER, este sistema es el "ente" vinculante de las diferentes líneas de acción, particularmente de las áreas de orientación y vinculación con el sector productivo.

Para el futuro, FORMUJER continuará impulsando su trabajo dentro del INA, promoviendo el trabajo sistémico de las áreas vinculadas al sistema de intermediación de empleo.

7. Interrelación de la Oferta y la Demanda.

En el presente documento se ha expuesto en forma detallada acerca de la estrategia de cómo trabajar con el sector empresarial. Esta estrategia está dirigida fundamentalmente hacia el sector formal de la economía, donde es factible ubicar, conocer y determinar el tamaño del mercado, por sector o por actividad económica, diferenciarlo en empresas grandes, medianas o pequeñas; usualmente representado en Cámaras o Asociaciones empresariales, muchas de ellas con poder y peso que inciden en las decisiones macroeconómicas del país.

La forma de organización, los objetivos, la visión empresarial, su participación en asociaciones sectoriales, Cámaras, la forma de exponer sus necesidades, etc., implica trabajar de manera muy diferente el sector informal, donde no se conoce o no se puede determinar el tamaño, ni siquiera aproximado del mercado, ni en su globalidad ni por sector o actividad económica. Por lo tanto, siendo mayormente nuestra Oferta correspondiente al sector informal, es necesario visualizar de forma independiente el trabajo a seguir para cada una de las poblaciones involucradas.

7.1 Oferta

La creciente irrupción de las mujeres al mercado de trabajo crea oportunidades para mejorar sus condiciones de vida y las de su familia, sin embargo la participación de ellas y la forma de inserción al mercado laboral se mantienen limitadas por factores familiares, personales y económicos.

Los determinantes de la creciente participación de la mujer al mercado de trabajo son multifacéticos: dependen de sus características individuales, patrones sociales y culturales y

factores económicos que determinan la necesidad de ingresar al mercado. No obstante, la educación emerge como un determinante importante para propiciar una inserción más exitosa y de calidad.

En Costa Rica, de las 310 mil personas que ingresaron al mercado de trabajo entre 1990 y 1998, casi la mitad de ellas (47%) corresponden a mujeres. Esto significa que 144 mil mujeres se incorporaron al mercado de trabajo, para una media anual de 18 mil. Esta dinámica les han permitido ganar participación en el mercado de trabajo. En efecto, en 1990 las mujeres representaban el 29% de la población activa, mientras que para 1998 aportan el 33% de la fuerza laboral³. Esta mayor presencia no representa ni la mitad de la participación de los hombres en el mercado de trabajo; lo que reafirma la existencia de dificultades reales para la incorporación de la mujer al mundo del trabajo.

En este contexto, la población de mujeres con las que el Programa FORMUJER se ha vinculado, (grupos de mujeres de Talleres Públicos, de la Asociación AMEP, becadas por el Programa, Infocoop y de la Asociación de Mujeres del Banco Popular) responden, casi en su totalidad, al sector informal de la economía. Bajo este contexto, parece entonces que la producción en pequeña escala surge como una opción básica y válida de inserción laboral de mujeres, dado el aporte femenino en la generación del empleo de los micronegocios y el gran dinamismo del empleo de las mujeres por su cuenta sin una relación de dependencia.

Promover, apoyar y capacitar para el desarrollo y/o mejoramiento de trabajos independientes para estas poblaciones, se presenta como una alternativa en la que el Programa FORMUJER puede propiciar para promover y generar la inserción laboral de esta población femenina.

FORMUJER será un medio facilitador y/o vinculador por el cual, estas mujeres pueden llegar a contactos y vinculaciones con instituciones que les permita orientarse para fomentar el desarrollo de microempresas, instituciones tales como: Escuela Social Juan XXIII, Instituto de Fomento Cooperativo, programas gubernamentales como Pymes, ONG's, Bancos, Instituciones financieras no bancarias, Fundaciones, etc.

En consecuencia, es importante definir los conceptos de trabajo independiente:

- **Microempresa:** corresponde a establecimientos de 1 a 4 trabajadores / as que contratan personas asalariadas y tienen al frente a un patrono(a).
- **Autoempleo:** corresponde a las trabajadoras(es) por cuenta propia, a quienes se les asimila a un establecimiento productivo, y se les suma los trabajadores familiares no remunerados.

El autoempleo se puede subdividir en:

³ La mujer microempresaria en Costa Rica: Años 90. (INAMU, PRONAMYPRE, PROMICRO-OIT), Agosto 2000.

- **Autoempleo por consumo:** corresponde a personas, que, a pesar de declararse desempleadas o inactivas, se han dedicado a la producción y tratamiento de artículos primarios (agrícolas, pecuarios) exclusivamente para el consumo del hogar sin destinar nada para la venta.
- **Autoempleo marginal:** corresponde a personas que, pese a declararse desempleadas o inactivas, realizan distintas actividades de producción o venta de bienes y servicios, tales como elaboración de comida para la venta, confección de ropa u otros artículos de cerámica, actividades de construcción y reparación, venta de artículos, lavado o planchado de ropa ajena, etc.

Además, al interior de las actividades de baja productividad, se identifican tres estratos productivos, a saber:

- **De acumulación ampliada:** el establecimiento permite remunerar a su propietaria y generar excedentes o ahorro y puestos de trabajo que cumplen con la legislación laboral en cuanto al pago del seguro de salud y salario mínimo.
- **De acumulación simple:** la unidad productiva solo es capaz de regenerar el mismo proceso productivo y para ello tienen que seguir prácticas contractuales ahorradoras de costos salariales como el no pago de salario mínimo o formas de aseguramiento indirectas.
- **De subsistencia:** el negocio apenas remunera inadecuadamente a su propietaria sin la retribución correspondiente al capital productivo con lo que produce descapitalización y no puede cubrir los costos laborales de la seguridad social.⁴

En el segundo estrato, la ilegalidad en cuanto al incumplimiento de la legislación laboral o la regulación de las relaciones laborales, son básicamente involuntarias y asociadas con las posibilidades de generar excedentes. La ilegalidad es entonces una consecuencia de la baja productividad y no la causa o razón de ser de la informalidad.

Por tanto, si esta presión por ingresar al mercado de trabajo no va acompañada de una mejor calificación (preparación académica formal y no formal), se podría traducir en inserciones precarias y mal remuneradas; partiendo de que la educación facilita la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. El INA, desempeña un papel protagónico en este aspecto, capacitando a las mujeres para su incorporación al mercado laboral y FORMUJER velando para que estas capacitaciones se realicen desde una perspectiva de género, a través de diseños curriculares revisados, personal docente sensibilizado, becas otorgadas y procesos de orientación y selección sin sesgos de género.

Una característica del sector informal en Costa Rica es que 57% de las mujeres emprendedoras utilizan la vivienda (dentro o junto a ella) como el lugar en que opera el establecimiento (en contraposición con tan solo el 15% en el caso de los hombres). Esto es

⁴ Definiciones tomadas del estudio del INAMU, PRONAMYPRE, PROMICRO-OIT.

así pues la ubicación del negocio facilita a las mujeres desempeñar su doble trabajo productivo y reproductivo. Obviamente ello está asociado con el tipo y el tamaño del negocio. El protagonismo de la vivienda como unidad productiva aumenta conforme menos rentable se torna el negocio. (PROMICRO-OIT).

7.2 Acciones para los grupos poblacionales.

7.2.1 Asamblea de Trabajadores del Banco Popular y Sector cooperativo Infocoop.

En el siguiente cuadro se presenta la distribución ocupacional de las integrantes de estas dos poblaciones:

Cuadro No. 5
Distribución Ocupacional
Población Mujeres Banco Popular e Infocoop

Población Banco Popular		Población Infocoop	
N°	Actividad	N°	Actividad
3	Autoempleo (costura, peluquería y comercio)	6	Cooperativa en proceso, manejo de desechos sólidos
3	Cooperativa de Maquila	4	Necesitan apoyo para desarrollo de microempresa
2	Cooperativa de Hidroponía	3	No trabajan, sin proyecto
2	Cooperativa de Limpieza	2	Autoempleo (rifas y comidas)
1	No está trabajando		
11	Mujeres	15	Mujeres

Este cuadro indica que la mayoría de las mujeres están participando de una forma directa o indirecta en una actividad empresarial, ya sea como microempresarias o en autoempleo, por tanto para estas poblaciones, es imprescindible continuar con la formación y capacitación profesional, específicamente con otros módulos del programa Administración de Pequeñas Empresas, como Contabilidad, Servicio al Cliente, Costos, Mercadeo, etc. Inclusive esto reafirma la necesidad planteada por las mismas señoras en las evaluaciones realizadas por FORMUJER. En este particular, ya se han empezado las negociaciones con el INA para definir las fechas y temas de las nuevas acciones formativas dirigidas a estas poblaciones para el año 2002.

Asimismo, es importante obtener fuentes de financiamiento para sus proyectos y/o actividades. Al respecto se promoverán vinculaciones con Bancos del estado (Popular, Costa Rica y Nacional), a través de sus programas de crédito para las Pymes, lo mismo que otras instituciones financieras no bancarias como por ejemplo: ACORDE, ADAPTE (Asociación de ayuda al pequeño trabajador y empresario) con sus programas de microcréditos para mujeres emprendedoras.

El perfil de estas poblaciones favorece el desenvolvimiento como mujeres al mando de sus negocios, que complementando la edad o experiencia con la educación formal (primaria completa) y la capacitación extraescolar (INA), permite un buen manejo empresarial y negocios de mayor productividad.

Esta afirmación se respalda en el estudio por PROMICRO-OIT, en el que señala que, *“...globalmente, la educación promedio de las mujeres emprendedoras en Costa Rica solo equivale a primaria completa. Además el desarrollar actividades por cuenta propia, demanda de un proceso de acumulación de conocimientos, experiencia y recursos, y en el caso de las mujeres emprendedoras, la edad media ronda los 41 años de edad”*. La edad promedio del grupo del Banco Popular es de 45 años y el 90% cuenta con primaria completa; y en el grupo del Infocoop la edad promedio es de 38 años y el 86% tiene primaria completa.

Lo que se pretende con estas poblaciones es el promover el diseño y gestión de proyectos, promoción y desarrollo de la actividad empresarial, a través de estrategias de apoyo adicionales (acceso a la información sobre la viabilidad de las actividades y emprendimientos, intermediación para el acceso al crédito, asesoramiento y seguimiento de la gestión), a través de una intervención personalizada.

7.2.2. Asociación AMEP.

Esta población de mujeres, necesita una mayor atención, más integral y personalizada que los grupos anteriores; el nivel de escolaridad de su población es significativamente bajo, (sólo el 33% tiene primaria completa y el 6% tiene cursos algunos cursos del INA). La asociación no tiene un proyecto estructurado o un plan de acción laboral definido a realizar para sus agremiadas, sino que las mujeres parten de un principio fundamental: “generar ingresos, a como sea posible, es vital para mejorar la calidad de vida familiar y salir adelante”. Es una población con altos niveles de pobreza, (sólo el 36% de ellas trabajan en el sector informal, la mayoría como empleadas domésticas). En es particular, se buscará apoyarlas para el desarrollo de proyectos empresariales, través de la misma asociación y/o con la ayuda de otras instituciones, buscando la generación del autoempleo.

Por tanto, es importante vincular estas poblaciones con asociaciones o fundaciones de desarrollo más estructuradas o que les permitan visualizar de mejor forma sus proyectos empresariales, y poder desarrollar planes más estructurados, como por ejemplo: Aseprola (Asociación Servicios de Promoción Laboral), Fundación Diwak, Fundación Fuscal, entre otras), quienes conjuntamente con AMEP pueden generar y promover importantes opciones de inserción laboral en autoempleo o microempresa para las mujeres de esta población.

La mayoría de mujeres estudian, Artesanía, Corte y Confección y Peluquería; también hay tres de estudiando computación y seis de ellas Reparación de Electrodomésticos. De acuerdo a las fechas de ingreso de estas mujeres y a la duración de los cursos, la mayoría de ellas se estarían graduando para finales del próximo año, siendo importante para ellas el contar con una plataforma o estructura, ya sea cooperativista, que les permita desarrollarse más fácilmente como mujeres microempresarias.

Acciones similares, se podrán realizar para las otras mujeres estudiantes de los Talleres Públicos de Alajuelita y/o Alajuela y cuyas mujeres estudiantes no pertenecen a la Asociación AMEP.

La actividad laboral para estas poblaciones se visualiza como condición para la autonomía, para el acceso al poder y al mundo de lo público. El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho de las personas y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí mismo, de elegir lo que es valioso para uno mismo.⁵

7.2.3. Estudiantes de Electrónica.

Las características de esta población es muy diferente a los grupos descritos anteriormente, académicamente por un lado, y por el otro, el contar con mayores posibilidades de inserción al sector formal del mercado de trabajo, aunque no deja de lado el desarrollarse en una microempresa, como lo podrían realizar las mujeres estudiantes de la zona de Los Santos.

La edad de estas personas oscila entre los 19 y 22 años, bachilleres de colegio, matriculadas en acciones formativas de alto contenido tecnológico, con práctica laboral en empresas del sector formal al finalizar el bloque académico, generándose una muy buena posibilidad de inserción laboral.

Lo importante para esta población es lograr una apertura en las empresas del sector que permitan la realización de las prácticas o pasantías laborales de estas estudiantes, en las que ellas puedan mostrar sus competencias personales, intrapersonales y académicas como una forma de “derribar” o enfrentarse a mitos, estereotipos o paradigmas empresariales acerca de las capacidades y potencialidades de las mujeres en su trabajo; apertura que debe lograrse y respaldarse por el trabajo de vinculación y sensibilización con las empresas de ese sector, que ha venido ejecutando el Programa FORMUJER, en coordinación con el Centro de Formación.

Se debe tener presente que la inserción laboral de mujeres en sectores diversificados o áreas “tradicionalmente masculinas”, de alta innovación tecnológica y/o en condiciones de competitividad profesional, genera una resistencia mayor a la inserción laboral masculina; por tanto el trabajo de sensibilización debe ser permanente y constante, y de una forma individualizada; tratando siempre ir más allá o de llegar más lejos (en la medida de lo posible) que un simple proceso de sensibilización, como puede ser el apoyar el desarrollo de políticas de reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género, o bien el proveer a las empresas de insumos acerca de la igualdad en los procesos de selección de personal. Sobre este tema se desarrollará más adelante en el capítulo de Demanda.

⁵ La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación. Sara Silveira, CINTERFOR, 2000.

7.2.4. Mujeres Becadas.

La gran mayoría de las mujeres beneficiarias del Plan de Becas Complementarias del Programa Formujer están contempladas en las poblaciones anteriormente descritas (70% corresponde a matriculadas en Talleres Públicos). El perfil de esta población no difiere mayormente con los descritos anteriormente (con excepción de las mujeres del CENATE), en lo referente a su preparación académica y perfil socioeconómico.

7.3 Demanda.

En este acápite, esta estrategia aborda de cómo se puede vincular, sensibilizar y trabajar con este sector, sin embargo, se hace necesario profundizar en aspectos más allá de la sensibilización.

Se podría establecer una o dos empresas grandes y/o medianas en las que se desarrollen o profundicen políticas de Recursos Humanos con perspectiva de género, como por ejemplo en los procesos de reclutamiento y/o selección de personal, políticas salariales, y en temas de la igualdad empresarial y laboral, de cómo realizarla y de los beneficios que implica a las compañías. Lo importante es otorgarles a las empresa herramientas para que su trabajo interno lo hagan desde una visión de género.

Por ejemplo, la empresa Holtermann & Compañía S.A.(empresa muy reconocida y respetada en el campo empresarial costarricense), ha mostrado gran apertura e interés en desarrollar, con el apoyo del Programa FORMUJER, políticas y actividades empresariales con perspectiva de género, pudiendo convertirse en una acción demostrativa, muy positiva y traspasable a otras empresas de cómo se puede aplicar una perspectiva de género en las actividades empresariales y que ésta a su vez, se convierta en efecto multiplicador para otras organizaciones empresariales.

Por otra parte, no deja de ser importante el mantener una constante retroalimentación de las necesidades y demandas del sector empresarial, y sobre todo en la vinculación con el INA, para promover o cursos de complementación, de las empresas o sectores económicos con los que el Programa se ha vinculado (se recomienda que las personas que participan en estos cursos estén trabajando), velando por la participación femenina en estas acciones formativas, buscando mejorar la empleabilidad de ellas y su participación activa dentro de sus organizaciones.

También es importante, el evaluar la pertinencia de los cursos, haciendo recomendaciones, si proceden, de la introducción de nuevas tecnologías en las empresas que motiven cambios importantes en los conocimientos de las personas graduadas por el INA.

Corolario.

Está claro que no existe una sola estrategia de cambio, así como no existe un único modelo o tipo de mujer que actúa dentro de las instituciones de la sociedad. Por tal motivo, las tentativas de cambio deben provenir de diferentes frentes: el individual, el grupal, en las organizaciones y de la sociedad en su conjunto. (Aguirre, R; Batthyány, K).