

► Erica Fernández, trabaja en el área de Estructura y dice:

"Ya voy para nueve años de laborar en esta empresa. Es una experiencia muy bonita. Empezamos como cuatro mujeres, pero yo fui la única que me quedé durante 7 años siendo la única mujer. Han ido ingresando otras y como una viene rompiendo barreras, cuando llega otra compañera se siente estimulada.

Los reportajes en el periódico y en la televisión han ayudado bastante. Yo me imagino que esto también ha venido a darle oportunidad a muchas mujeres que tal vez creían que la aviación era sólo para hombres.

Ahora la tecnología está muy avanzada, no es como antes que para sacar un tornillo muy pegado había que darle mazo. Toda esa tecnología le da más vida al mismo ser humano, porque ya no tiene que matarse tanto como antes. Una no tiene que decir: no puedo hacer eso porque no tengo fuerzas, porque tiene la capacidad y la misma herramienta le ayuda".

► Rose Mary Ballesteros quien trabaja en Sistemas, Área mecánica del avión, Armado-desarmado y Overhall cuenta cómo llegó al área de Mecánica:

"Primero, por la relación con mi papá. El estubo en la Fuerza Aérea y mi sueño fue ser piloto, pero por estatura y pies planos no me aceptaron. Luego se me presentó la oportunidad de estudiar, hice el examen e ingresé".

¿Cómo ha sido la experiencia?

"Es difícil, a veces muy difícil. Son demasiados hombres y algunos tratan de hacerla sentir a una mal; pero hay también personas maravillosas que la hacen sentir a una bien, que ayudan a luchar y una se da cuenta que sí puede. En general los compañeros son excelentes, no la hacen sentir a una menos.

He trabajado en varios departamentos, hice práctica en Sistemas, luego estubo en Accesorios, en Equipo de Emergencia, estubo en Aviónica. Realmente es muy bonito, todo aquello en que tenía ilusión en cierta forma se ha ido cumpliendo".

NUEVOS AVANCES

Acción afirmativa del Programa FORMUJER

Una de las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en la formación profesional es su condición económica, principalmente cuando ejercen la jefatura de su hogar, ya que las obligaciones del hogar así como la educación de los hijos o de otros miembros de la familia, son prioridad, tanto en el aspecto económico como de distribución de tiempo.

Esto ha motivado a la Junta Directiva y al Consejo Central de Becas del INA a aprobar un Programa Complementario de Becas (Publicado en la Gaceta No.126, del lunes 2 de julio del 2001), como parte de las acciones del Programa FORMUJER. Esta acción evidencia la voluntad institucional por desarrollar una experiencia de asignación de becas con criterios de equidad de género.

El Programa Complementario de Becas del FORMUJER otorga becas complementarias a mujeres que cursen acciones formativas de altos componentes tecnológicos o que tradicionalmente tengan una baja participación femenina; así como a estudiantes mujeres con rendimiento académico general superior a 90. Las mujeres jefas de hogar que requieran apoyo económico también pueden ser adjudicatarias de una beca del FORMUJER. Las participantes deben asistir un mínimo de 6 horas por semana a acciones formativas con una duración de 100 horas o más.

Con esta acción afirmativa se espera beneficiar a por lo menos 100 mujeres en todo el país durante este año, de manera que puedan complementar su formación y facilitar así su inserción en el mercado laboral en condiciones de mayor competitividad.

El otorgamiento de las becas se inició en el mes de mayo del 2001 y estará en vigencia hasta octubre del 2002. Hasta el momento se han otorgado 84 becas y se tienen 17 en proceso de asignación.



Programa FORMUJER
Convenio INA-BID:
Sede Central Francisco J.
Orlich, altos Auditorio
Wilchez, La Uruca.
Telef: (506) 210-6493
Fax: (506) 232-3676
Apdo. Postal 5200-1000
San José, Costa Rica
Dirección electrónica:
inabidformujer@ina.ac.cr
Sitio web:
www.cinterfor.org.uy/mujer

Programa de Cooperación
Técnica del BID.



Producción
Ejecutiva:
Heana Ramírez
Diseño:
Heana Ramírez y
Grafito



2001 #2 EXPERIENCIAS

Equidad

Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos • Programa de Cooperación Técnica del BID

Capacitando para...

la equidad

A inicios del año 2001, se puso en marcha un Plan de Capacitación sobre Género en la Formación Profesional, promovido por la Gerencia General y la Subgerencia Técnica del INA, en conjunto con el Programa FORMUJER.

El proceso de capacitación, cuyo objetivo es construir marcos referenciales comunes para el trabajo institucional orientado a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la formación profesional, comprende tres fases distintas. La primera de ellas estubo centrada en la reflexión y la reconstrucción conceptual; la segunda fase buscó analizar la aplicación del enfoque de género en diversos ámbitos de las organizaciones y de la formación profesional. Para concluir el proceso de capacitación, durante la última fase se intercambiaron experiencias concretas de aplicación del enfoque de género en el INA. Este plan de capacitación fue sometido a aprobación de la Unidad de Recursos Humanos y el Comité de Capacitación, de manera que el personal que participe en él obtenga puntaje para la carrera profesional.

Para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas institucionales se han brindado estos talleres a diferentes grupos como son: jefaturas del INA, jefaturas de núcleos, planeamiento, docencia, orientación, trabajo social, promoción, servicio al usuario.

Hasta el momento ha participado en los talleres un total de 124 mujeres y 78 hombres, lo cual refleja que, sin duda alguna, se trata de un esfuerzo institucional serio y sistemático por afianzar el avance del INA en materia de equidad e igualdad de oportunidades.

Sensibilizando a los padres del Siglo XXI

Para el FORMUJER, mujeres y hombres somos coparticipes en la construcción de una sociedad más igualitaria. Por eso, el Día del Padre se celebró con dos talleres, dando así continuidad al proceso de sensibilización iniciado el año pasado. Algunos de nuestros funcionarios, padres de familia, se reunieron para reflexionar en torno a la masculinidad y discutir el tema de la violencia de género como un aspecto que tiene mucho peso en la construcción de la masculinidad.

Los talleres generaron una interesante y participativa dinámica en los grupos. Algunos compañeros compartieron sus experiencias, lo cual facilitó abordar el tema de la violencia como una vivencia con la cual hemos aprendido a convivir y que nos ha limitado en el desarrollo de nuestras capacidades afectivas. Además de que el ambiente familiar ha marcado muchas de las experiencias posteriores.

Como resultado principal de los talleres se logró el reconocimiento de diversas manifestaciones de violencia, la forma en que influyen en la vivencia cotidiana y alternativas que permiten establecer relaciones familiares y de pareja libres de violencia.



Nuestro reconocimiento a los 86 participantes, quienes, desde que iniciamos este proceso el año anterior, mostraron su interés por reflexionar sobre estos temas y construir una masculinidad libre de violencia.

En esta nueva edición de EQUIDAD les presentamos la experiencia tanto personal como profesional de una funcionaria del INA que se ha formado y que trabaja en una área diversificada, en la cual las mujeres han sido una minoría. Este testimonio evidencia el cambio que se viene desarrollando y que permite a las mujeres optar por carreras profesionales que les estaban vedadas.

Asimismo, mujeres trabajadoras de las empresas BMW y COOPESA, nos cuentan cómo ha sido su experiencia de trabajo en el área de mecánica automotriz.

En el INA...

▶ Olga Carvajal, Encargada del Subsector de Enderezado y Pintura, del Núcleo de Metal Mecánica del INA, comenta su experiencia como mujer al incorporarse a una ocupación tradicionalmente masculina:

“Yo siempre quise estudiar mecánica de vehículos, pero esa es una carrera que aquí en el INA tiene demasiada demanda. Cuando se anunció que se iba a dar un curso de aprendizaje, resultó que era uno de armado y otro de pintura, yo me vine a la sección de información y el mismo día hice el examen. Eran 59 hombres y sólo yo de mujer. Nos hicieron los exámenes y los pasé con las calificaciones más altas.

Pero me tocó muy duro, porque el curso se impartía de 7:30 a.m. a 4:00 p.m. durante toda la semana y para trasladarme eran unas “mañaneadas” y a veces no tenía ni el pasaje de vuelta. Yo me las arreglaba de cualquier manera, pero no perdía las clases.

Yo tenía 5 chiquitos pequeños en ese momento, como de 3 a 13 años y en la escuela tenía 2 o 3. Sin embargo, nunca falté ni llegué tarde, porque mi meta era salir adelante por mí y por mi familia también.

Cuando yo entré no sabía a qué iba, ni qué era armado, carrocería o cómo estaba conformado un vehículo, ni si tenía chasis, si lo pintaban o no. Cuando yo llegué ahí, empecé de cero, mientras que todos los hombres desde pequeños están involucrados con los carritos. Saqué los primeros promedios en armado y en

pintura. En armado me dieron una caja de herramientas como premio y en pintura una pistola de pintar por el primer promedio.

Limitaciones, logros, satisfacciones de la experiencia

En una oportunidad, el dueño de un taller me dijo que con mujeres no se podía trabajar porque cada mes les venía la menstruación, que les duele la cabeza, que se le enferman los hijos y hay que darles permiso.

Sin embargo, yo no me di por vencida y seguí insistiendo. Cuando a una le dan la oportunidad, se puede demostrar, que una puede trabajar no de la misma manera, pero sí con la misma productividad de un hombre.

Otras limitaciones que he tenido son económicas. A pesar de que las capacitaciones del INA son gratuitas, si no tiene el incentivo de una beca para alimentación o pasajes, sobre todo si es madre de familia, es una limitación.

Eso es lo que a mí me limitó en aquel momento. Por lo demás no, porque somos seres humanos y tenemos capacidades iguales que los varones. Ni la fuerza es una limitación. Nosotras las mujeres tenemos una ventaja, tenemos más maña que fuerza. Sin embargo, con el trabajo se va adquiriendo fuerza física y se va complementando.

Una satisfacción es que ahora estoy trabajando aquí en el INA. Presenté mi curriculum, hice una prueba teórica y otra práctica, y gané todo. Entonces yo digo ¡que gran satis-

facción!, porque esa era mi meta.

Yo entré aquí como instructora y ahora soy la Encargada del Subsector de Enderezado y Pintura, promoviendo la capacitación de otras personas, haciendo visitas técnicas, etc. Es un trabajo diferente que me llena mucho porque veo que estoy avanzando.

¿Qué impacto ha tenido la capacitación de “Género en la Formación Profesional” en su quehacer?

Después de participar en estos talleres de capacitación me he puesto a reflexionar que esto del “género” no es una moda o unas ideas para mejorar la vida personal de nosotras las mujeres. El enfoque de género nos ayuda a ver la realidad de manera diferente y a hacer más justas las oportunidades tanto para hombres como para mujeres. Aquí en mi trabajo he estado pensando en la forma de aplicar el enfoque de género.

Lo primero que quisiera hacer es compartir con el personal instructor de Enderezado y Pintura la importancia del género en la formación profesional. Para esto empezaría con un taller, ya que esta modalidad es muy buena, porque respeta mucho las opiniones de todos. Así fue el taller del Programa Formujer, me pareció una forma muy positiva de aprender. Después del taller, me parece muy importante darles seguimiento y ver cómo van y si yo puedo apoyarlos con la asesoría de FORMUJER, creo que podemos hacer buenos cambios en los cursos que se están dando.

DE LA REFLEXION A LA ACCION

En la empresa

BMW

▶ Rudy Hoepker, Gerente de la BMW se refiere a la experiencia de trabajar con mujeres en el área de mecánica automotriz.

“En primer lugar, la gente de este país es muy machista y, en segundo lugar, el ambiente es muy duro. Entonces hay que poner límites bien definidos. Antes de que las mujeres empiecen a trabajar, les planteamos que el ambiente puede ser duro al principio, para que sepan que pueden encontrar algunas resistencias. Algunas no se adaptaron, otras se sintieron acosadas, por la misma jerga que utilizan los hombres.

Cuando las mujeres entran a hacer la práctica se les asigna trabajo pesado para que conozcan mejor lo que deben hacer y puedan decidir si eso es lo que quieren. Si resultan buenas hay que contratarlas y se las ubica en trabajos más livianos. No se puede poner a una mujer a bajar una caja de 4x4 porque a los mismos hombres les resulta pesado, es bastante incómodo y es cuestión de condición física. Tratamos de ubicarlas en donde las mujeres están mejor, donde el trabajo es de más detalle. El hombre generalmente es más grosero y las mujeres más detallistas, por eso se les asignan a ellas trabajos en pintura, por ejemplo.

¿Por qué contratar mujeres?

Desde que yo trabajo aquí hay mujeres trabajando. Yo tengo una mentalidad diferente, por mi formación y mi experiencia de vida. Aquí trabaja tanto un hombre como una mujer, lo que pasa es que la mentalidad del tico suele ser más tradicional.

Yo conozco a los gerentes de servicio de otras agencias que no contratan mujeres. Yo siempre he querido tener mujeres a quienes uno las coloca donde los hombres no dan la talla. Uno lo que busca es el perfil de la persona, sea hombre o mujer. Con la mujer es más fácil porque son buenas para organizar y para muchas cosas más.



▶ Shirley Gómez, mecánica de la BMW, describe el trabajo que realiza:

“Trabajo en mecánica automotriz para el taller de pintura, hago armado y desarmado de carrocería y me encargo de las partes mecánicas de los carros que traen golpeados por choques. Cambio piezas mecánicas, hago el alineado y el balanceo de las llantas, cambio vidrios y parabrisas. Todo eso me toca a mí porque en el taller de pin-

COOPESA

▶ Kattia Her rera, encargada de Reclutamiento de Coopesa, comenta la presencia de mujeres en áreas diversificadas.

“En este momento tenemos mujeres en puestos de jefatura, áreas administrativas, puestos más profesionales, que implican más capacitación y toma de decisiones. Hay una compañera en uno de los puestos, quizás el más técnico, que es el de Inspección.

Una función de la inspectora es cuidar que el avión, una vez reparado, quede en condiciones para la aeronavegación y debe responder con su firma por ello. Si el avión se cae o sufre un accidente, la inspectora tiene todo el peso de la responsabilidad ante los entes nacionales e internacionales”.

¿Hace cuánto trabajan con mujeres?

“Bueno, Erica tiene 9 años de estar acá. Hace unos 3 años que ha aumentado el número de mujeres en el hangar y no sólo eso, sino que ellas han abierto el espacio de tal

tura hacemos también todo el trabajo de mecánica”.

¿Por qué decidió estudiar mecánica?

“Cuando yo estaba pequeña mi papá trabajaba en electricidad automotriz, entonces él me llevaba al taller para que lo acompañara y le ayudaba a lavar las piezas. Yo lo admiro mucho y creo que de ahí nació la idea de estudiar mecánica. Me decidí por esto y me encanta, es muy lindo”.

¿Cómo se siente trabajando aquí?

“El ambiente en BMW es muy bonito, hay mucho compañerismo. Cuando alguien necesita algo todos están ahí y le prestan ayuda. Aún así, a veces se enfrenta una con actitudes machistas y a veces hasta acoso sexual. Pero yo considero que aquí hay uno de los mejores ambientes del gremio de talleres mecánicos, tal vez por ser una agencia.

manera que las jefaturas, a la hora de solicitar personal, dicen que les gustaría que estuviera una mujer en tal trabajo. A los mismos jefes les interesa que algunas mujeres estén realizando labores técnicas”.

¿Qué los motivó a incorporar mujeres en una área de mucha participación masculina?

“El trabajo que ellas mismas han hecho, pues generan trabajos de excelente calidad. A pesar de que consideraban que era una actividad de hombres, las mujeres hacen un trabajo de excelente calidad; son más minuciosas, más disciplinadas, más respetuosas.

Por ejemplo, en el área técnica y de acabados, que es la parte estética del avión, la tapicería de las sillas, los paneles, los muebles que utilizan los aviones, el jefe está encantado con las mujeres. Primero por el concepto que tienen de la estética, porque es diferente al que tienen los hombres, entonces da mejor resultado”.

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Si pensamos en la palabra capacitación, pueden venir a nuestra mente diversas ideas y recuerdos de experiencias vividas. Probablemente coincidamos en relacionar capacitación con procesos de apoyo recíproco para reforzar conocimientos, procedimientos y actitudes adquiridas; facilitar la incorporación de otros nuevos y propiciar la reconstrucción de planteamientos y opciones.

Cuando en estos procesos se valora la experiencia y el conocimiento personal, y se enriquece en el colectivo, la capacitación puede convertirse en un proceso de autoaprendizaje e interaprendizaje.

¿Por qué es tan importante la capacitación?

En el Programa FORMUJER consideramos fundamental llevar adelante la estrategia de capacitación Género en la Formación Profesional, que se está realizando con diferentes grupos representativos de todo el personal, esto para posibilitar una acción más sistémica.

En la presentación anterior Desarrollo curricular como acción sistémica, se enfatizó en la importancia de colocar a las personas participantes como centro del currículo y que a partir de este enfoque van a generarse metodologías participativas que se centrarán en las personas participantes, sus características y necesidades.

Nuestra estrategia de capacitación se desarrolla a partir de un diseño que busca centrarse en las personas participantes, lo cual requiere flexibilidad, respeto a la diversidad y valoración de los aportes personales y grupales.

Podríamos resumir los conceptos fundamentales que subyacen a nuestra propuesta en los siguientes puntos:

- ✓ El aprendizaje es un proceso de construcción interno que realiza cada persona particularmente.
- ✓ El aprendizaje se facilita gracias a la mediación de otras personas, por lo que la capacitación grupal adquiere una importancia grupal.
- ✓ El enfoque de esta mediación debe centrarse en la persona.
- ✓ La persona responsable de la capacitación debe partir de los conocimientos previos del grupo, generar cuestionamientos y aportar nuevos insumos.
- ✓ La persona facilitadora reformula su diseño, de acuerdo a los aportes y sugerencias de las personas participantes.
- ✓ La capacitación integra factores cognoscitivos, socioafectivos y psicomotrices.
- ✓ Como producto de la capacitación se espera generar en cada participante la aplicación de la práctica cotidiana.

La capacitación se convierte en un espacio esencial para construir marcos referenciales compartidos por todos los niveles técnicos del INA y las jefaturas sobre la Incorporación del Enfoque de Género en la Formación Profesional.

Esta construcción conjunta es necesaria en este momento histórico en que aumenta progresivamente la incorporación de la mujer al mercado laboral y productivo, situación que demanda mayores opciones de formación y, fundamentalmente, en condiciones de equidad.

Como se señaló en la edición anterior de Equidad, el currículo involucra varios elementos: recursos, contenidos, objetivos, metodologías, participantes; centrarse en un solo elemento, no permite generar los propósitos deseados. De ahí la importancia de lograr una consistencia entre nuestra propuesta —centrada en las personas participantes, mujeres y hombres— y la articulación entre todos los elementos del

El grupo es un generador de conocimientos y un facilitador del aprendizaje personal. Posibilita la confrontación, la discusión y la ruptura de estereotipos de género.

currículo que puede desencadenar en el inicio de un cambio, y éste, aunado a otras acciones, va ir generando y fortaleciendo nuevas acciones como efecto multiplicador.

El desarrollo personal, tanto en los aspectos cognitivos, sociales y afectivos, no es un mero producto del ambiente, ni tampoco el resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción personal que se va produciendo cotidianamente como resultado de la interacción con el entorno que nos rodea.

Este proceso de construcción depende de dos variables fundamentales:

- ✓ De los conocimientos previos que se posean.
- ✓ De la actividad externa o interna que la persona realice con respecto a los nuevos conocimientos.

Si valoramos la capacitación como posibilidad de desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje centrado en las personas y sus necesidades, partiendo de sus conocimientos, experiencias y realidades con el propósito de generar cambios, necesariamente debemos considerar la variable género. Esto, por cuanto es un factor determinante que moldea nuestra visión del mundo e incluso influye en el tipo de conocimiento y la actitud con la que mujeres y hombres nos aproximamos a la construcción del conocimiento y la revisión de nuestras experiencias de vida personales y profesionales.

Dentro de la propuesta de capacitación participativa con enfoque de género, los diferentes grupos involucrados en la formación profesional juegan un papel fundamental en el proceso de fortalecimiento de los aspectos de género en sus áreas de trabajo. De este modo, el personal docente revisa el diseño curricular desde la perspectiva de género; lo cual implica la revisión de los objetivos, los contenidos, la metodología, los recursos y el lenguaje utilizado. Además, en el aula, se traduce en la aplicación del currículum visibilizando mujeres y hombres como personas con diferentes realidades.

En el caso del personal de Orientación, el análisis del proceso de selección de estudiantes para el ingreso a las diferentes especialidades, incorpora el enfoque de género, con el propósito de brindar igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres, en relación con su capacitación profesional y futura inserción laboral en condiciones de equidad. Este análisis conlleva un proceso de reflexión y concientización de la aplicación de esta perspectiva en todas las actividades que realiza el personal de Orientación en su trabajo.

Otro ejemplo es el área de Trabajo Social, en la cual el otorgamiento de becas con enfoque de género significa atender las necesidades específicas de las mujeres que se incorporan a acciones formativas en el INA, además de replantear completamente el sistema de otorgamiento de becas en la institución.

El personal Encargado de Proyectos que tiene entre sus funciones principales la promoción de la oferta formativa, incorpora criterios de equidad de género que le permiten identificar las necesidades específicas de mujeres y hombres a la hora de difundir una oferta en particular, así como el lenguaje y medios más aptos para asegurar que, fundamentalmente las mujeres, accedan a la información sobre la oferta existente. Este grupo es clave, además, para contribuir con una visión no sexista de las áreas profesionales, de modo que no se difunda una oferta formativa diferenciada para hombres y para mujeres, sino una oferta común a la que ambos puedan acceder.

La equidad de género y lo que esto implica en relación con la igualdad de oportunidades y sus consecuencias, es un reto que nos compromete y a éste desafío invitamos a todo el personal del INA.

Sobre la base de los conocimientos previos se cimentará el proceso de construcción colectiva de los conocimientos y de las propuestas para incidir en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

No se trata de transmitir datos, ni tampoco de dar las cosas hechas, se trata de problematizar situaciones y contenidos, buscando desmitificar la realidad y poder actuar sobre ella.