

Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres

en los centros de formación fijos donde se desarrollan programas permanentes de formación profesional del INSAFORP



Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres

en los centros de formación fijos donde se desarrollan programas permanentes de formación profesional del INSAFORP



Lic Ricardo F J. Montenegro P.
Presidente de INSAFORP

Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez
Director Ejecutivo de INSAFORP

Ing. Carlos Benjamín Orozco Castillo
Sub Director de INSAFORP

Autora: Ana Landa Ugarte, consultora.

Técnica responsable: Roberina Lozano, INSAFORP.

Esta guía ha sido elaborada por la consultora Ana Landa para el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), con el apoyo técnico y financiero de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, han contribuido a su elaboración María José Chamorro, especialista de género de la oficina de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, la diseñadora Ester Molina, el ilustrador Olman Bolaños y la revisora Goretti Dañobeitia.

Sin fines comerciales o de lucro, se puede reproducir de manera total o parcial el texto publicado, siempre que se indique la autoría y la fuente.

San Salvador, El Salvador. INSAFORP 2017.

Índice

Presentación	3
Objetivos de la guía: ¿Qué pretendemos?	5
Primera parte. El punto de partida: ¿Por qué? ¿Para qué?	6
1. ¿Por qué los centros de formación colaboradores del INSAFORP debemos prevenir, atender y erradicar la discriminación contra las mujeres, como una normativa y reglamentación?	7
1.1 Las leyes salvadoreñas obligan al INSAFORP y a los centros de formación a promover y asegurar la igualdad real	7
1.2 El INSAFORP ha asumido la igualdad de género como un principio transversal de trabajo	10
1.3 Porque la igualdad de género es una condición fundamental para el crecimiento y el desarrollo social y económico	12
2. ¿Cómo se expresa la discriminación de género en el mundo de la formación profesional?	14
2.1 La segregación por sexo: “carreras y cursos de hombres” y “carreras y cursos de mujeres”	14
2.2 Las brechas de género en la formación profesional	17
2.3 El currículum oculto	21
2.4 El “bullying” por razones de género	26
2.5 El acoso sexual	28

Segunda parte. ¿Cómo lo hacemos? _____ 32

1. La difusión de la oferta formativa:
Estimulando el interés de todas y todos _____ 36
2. La orientación y la selección de participantes: Asegurar procesos
de orientación y selección no discriminativos y romper la
segregación por sexo de las áreas de estudio _____ 42
3. Desarrollo del proceso de formación: Construir centros de formación
que transforman estereotipos y previenen la discriminación y la violencia _____ 47
 - 3.1 Las instalaciones del centro de formación: Un lugar seguro
en que todas las personas nos sentimos bienvenidas y seguras _____ 47
 - 3.2 La práctica docente _____ 52
 - 3.3 La convivencia en el centro: Construir cultura de igualdad _____ 57
4. Las pasantías: Transformando estereotipos y erradicando
la discriminación hacia las mujeres y el acoso (Empresa Centro) _____ 63
5. El uso del lenguaje: Transformando estereotipos mientras comunicamos _____ 69

Anexo. _____ 73

1. Conceptos básicos _____ 74
 - 1.1 La discriminación: Una realidad que existe, pero que nos
cuesta ver y reconocer _____ 75
 - 1.2 ¿Qué es y cómo se expresa la discriminación de género? _____ 79
 - 1.3 El género como categoría de análisis de la realidad
y base de la discriminación contra las mujeres _____ 80
 - 1.4 Los estereotipos de género como base de la discriminación _____ 91

Presentación

La necesidad de producir esta *Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en los centros de formación donde se desarrollan los programas de formación profesional del INSAFORP* surge del informe final de la consultoría *Medidas de política de Formación Profesional, desde la perspectiva de género, para promover la participación de las mujeres en carreras no tradicionales del Programa Empresa-Centro del INSAFORP*, desarrollada por esta misma institución en 2015. La investigación permitió identificar que, si bien los procedimientos y prácticas de reclutamiento, selección y formación para las carreras y cursos de formación profesional no discriminan de forma directa a las mujeres para acceder y formarse en áreas no tradicionalmente femeninas, persisten con frecuencia “formas de hacer” que reproducen y fortalecen estereotipos y prácticas discriminatorias y sexistas en el proceso de formación. La mayor parte de los casos no son explícitas ni se realizan de forma consciente, pero en la práctica suponen discriminación hacia las jóvenes y son obstáculos para su inserción y formación.

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) es la institución rectora y coordinadora del Sistema Nacional de Formación Profesional, cuya finalidad 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”. Su actividad se rige por la Ley de Formación Profesional, que le otorga amplias atribuciones en el desarrollo de normas, políticas y programas encaminados a fortalecer la oferta de formación profesional no formal y su vinculación con el mercado de trabajo. Los distintos programas se llevan a cabo en centros de formación colaboradores.

En los últimos años en El Salvador se ha dado importantes avances normativos y de política en relación con la promoción de la igualdad de género. En 2012 el INSAFORP elabora su primer Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIIEG), concebido como “un instrumento estratégico para avanzar en el reconocimiento y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, contenidos en los marcos jurídicos nacionales e internacionales y una herramienta indispensable para la calidad Institucional, que requiere la transversalidad de la perspectiva de género en todo su quehacer interno y todos sus ámbitos de actuación externa”. El objetivo general del Eje Estratégico 3 del PIIEG es: “Fomentar la participación de las mujeres en la formación profesional, gestionando condiciones que permitan la igualdad de oportunidades

en el acceso a la formación y a sus beneficios”. Para el INSAFORP este momento es clave para potenciar el trabajo en la promoción de la igualdad de género poniendo en marcha medidas para institucionalizarla en todos sus programas formativos, aplicar las leyes y construir una cultura de paz y fortalecer la democracia en El Salvador. En este marco, la guía que aquí se presenta responde también a estos objetivos.



Nota sobre el uso del lenguaje:

Para facilitar la lectura, en esta guía se utilizan sistemáticamente los términos mujer y hombre haciendo alusión a todos los grupos de edad, a sabiendas de que la formación profesional incluye tanto población adolescente como joven y adulta y, en algunos casos, adulta mayor.

Objetivos de la guía: ¿Qué pretendemos?

El objetivo de largo plazo de la guía es contribuir a mejorar las condiciones y oportunidades de acceso y permanencia de las mujeres en los procesos de la formación profesional, sin discriminación de ningún tipo.

De forma específica, la guía pretende poner a disposición del INSAFORP y de sus centros colaboradores acreditados de un instrumento que les permita **identificar, conocer, prevenir, atender y erradicar progresivamente cualquier discriminación por razones de género contra las mujeres**. En concreto, se espera que sirva:



- **A los centros de formación:** para poner en marcha las medidas necesarias para prevenir y erradicar la discriminación de género contra las mujeres en sus procesos de enseñanza-aprendizaje.
- **Al INSAFORP:** como instrumento fortalecer sus programas de formación incluyéndola como anexo de obligado cumplimiento en bases de licitación, términos de referencia y mandatos de compra para los centros de formación profesional fijos ejecutores de los programas permanentes de formación profesional.
- **A los centros de formación y al INSAFORP:** como instrumento para el fortalecer capacidades en igualdad de género del personal que ejecuta los programas de formación profesional y del personal del INSAFORP relacionado con su desarrollo, ejecución y monitoreo.

Primera parte

EL PUNTO DE PARTIDA:

¿Por qué?

¿Para qué?



1

¿Por qué los centros de formación colaboradores del INSAFORP debemos prevenir, atender y erradicar la discriminación contra las mujeres, como una normativa y reglamentación?

Erradicar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres en la formación profesional en El Salvador es una responsabilidad tanto de del INSAFORP como de los centros de formación colaboradores. **No es una opción: es una obligación para cumplir con las leyes nacionales.** Además, es un elemento fundamental para lograr mayor impacto de la formación profesional en las empresas y organizaciones a las que sirve y en el desarrollo económico y social del país.

1.1 Las leyes salvadoreñas obligan al INSAFORP y a los centros de formación a promover y asegurar la igualdad real

Leyes y políticas nacionales sobre igualdad y no discriminación

Ley de Formación Profesional (Decreto núm. 553) (1993) y su reglamento (1995)

Recogen los objetivos, naturaleza, atribuciones, organización, administración y régimen financiero del INSAFORP. Aunque no recogen de manera explícita los principios de igualdad de género y no discriminación, sí le otorgan la potestad a la institución para la revisión continua del sistema de formación profesional y su adaptación a los cambios sociales y económicos, es decir, a los intereses estratégicos y necesidades prácticas de la población y del aparato productivo.

Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres

Art. 16

*El Estado adopta la transversalización del principio constitucional de la igualdad y del principio de no discriminación de las personas por razones de sexo como objetivo fundamental a lograr en todas las actividades educativas dentro de sus competencias. **La promoción y protección de la igualdad en educación abarcará la adopción de normas explícitas, enfoques conceptuales y pedagógicos, criterios técnicos y métodos didácticos que garanticen la promoción de la igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres** en las siguientes esferas de la acción educativa: a) En los planes de estudio, en los contenidos curriculares y en los métodos de evaluación de todos los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo; b) En la formación y en la práctica profesional del personal docente de todas las áreas; c) En los textos, publicaciones, recursos didácticos y material de apoyo docente; d) En los procedimientos que aseguran el acceso y permanencia dentro del sistema educativo.*

Art. 19 (sobre la formación profesional)

Le compete al Estado garantizar la igualdad y no discriminación de géneros en las actividades correspondientes a las disciplinas deportivas y culturales, dirigidas a contribuir al desarrollo físico saludable, al enriquecimiento y desarrollo de talentos artísticos e intelectuales y al entretenimiento de mujeres y hombres.

Art. 15 (sobre la erradicación del sexismo en el lenguaje institucional)

Se entenderá por uso no sexista del lenguaje la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino.

El Estado (del cual el Sistema de Formación Profesional forma parte), promoverá sistemáticamente la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional.

Ley general de juventud

Art. 9

La juventud gozará del derecho a optar al acceso no discriminatorio a la formación profesional y técnica inicial, continua, pertinente y de calidad, que permita su incorporación al trabajo.

Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad

Art. 28

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las instituciones de seguridad social y todas aquellas, públicas o privadas, que tuvieran programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, de acuerdo con la oferta y demanda del mercado laboral.

Plan nacional de igualdad y equidad para las mujeres salvadoreñas

Objetivo Estratégico 2.3: **Promover la igualdad y la no discriminación en el acceso y el desarrollo de la formación técnica, vocacional y de educación superior**

- *Garantizar la matrícula de más mujeres en carreras no tradicionales, revisando los criterios de selección y oferta (2.3.1)*
- *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 sub-representadas (2.3.2)*
- *Generar mecanismos y herramientas encaminadas a la prevención, atención y erradicación de la discriminación contra las mujeres, en los espacios educativos (2.3.3)*

Política nacional de las mujeres

Objetivo Estratégico 1.1

El Estado debe:

- *Fomentar la transformación del sistema de formación profesional en un instrumento capaz de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a la formación profesional (1.1.1)*
- *Desarrollar una estrategia de divulgación de la oferta de servicios de formación profesional no tradicional que incentive el aumento de la presencia de mujeres (3.3.3)*

Leyes y protocolos que prohíben el acoso sexual en el ámbito educativo y formativo

Ley de la carrera docente

Prohíbe que el personal de los centros educativos cometa actos de maltrato físico, psíquico, o sexual contra estudiantes; asimismo, indica qué hacer cuando eso suceda y describe el tipo de sanciones correspondientes. Impone la obligación de notificar al conocer cualquier acto de maltrato hacia estudiantes (Art. 31 núm. 5-A, Art. 32 núm. 4, Art. 56 núm. 19 y Art. 60 núm. 3 y 4).

Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV)

En vigencia desde enero de 2012, asigna a la educación y la formación profesional diversas responsabilidades: todos sus materiales educativos que circulen deben cumplir con lo establecido en la norma, deben difundir información, establecer medidas de prevención y erradicación de la violencia. En esta misma línea, señala que deberán eliminarse “todos los programas educativos, las normativas, reglamentos y materiales que promuevan directa o indirectamente cualquiera de las formas de violencia contra las mujeres, los esquemas de conducta, prejuicios y costumbres estereotipadas que promuevan, legitimen, naturalicen, invisibilicen y justifiquen la violencia contra las mujeres” (Art. 20).

Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de El Salvador

Busca orientar a la comunidad educativa hacia la “cero tolerancia” de los delitos del acoso sexual, agresión sexual y violación sexual, conductas que atentan contra la integridad física y emocional de niñas, niños y adolescentes en El Salvador

1.2 El INSAFORP ha asumido la igualdad de género como un principio transversal de trabajo

El Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género del INSAFORP (PIIEG) se concibe como un instrumento estratégico para avanzar en el reconocimiento y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres contenidos en los marcos jurídicos nacionales e internacionales. Se proyecta como herramienta indispensable para la calidad institucional, que requiere la transversalidad de la perspectiva de género en todo su quehacer interno y todos sus ámbitos de actuación externa. A continuación se indican los ejes, objetivos estratégicos y resultados directamente relacionados con esta guía:

EJE 3: PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR

- O.E.1.** Diseñar estrategias de participación de las mujeres en todos los programas y cursos que impulsa la institución.
 - R.1.** Incrementado en un 3% la participación de las mujeres en los programas de formación profesional que están subrepresentadas.
 - R.2.** Incrementado en un 15% el número de mujeres que concluyen cursos de capacitación en ocupaciones no tradicionales.
-
- O.E.2.** Asegurar que el diseño y desarrollo de los programas de formación profesional –objetivos, contenidos, recursos y actividades– se realizan con criterios no sexistas ni discriminatorios, y consideran expresamente la participación de hombres y mujeres.
 - R.1.** El 100% de los nuevos currículos de formación se realizan con enfoque de género.

EJE 4: ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

- O.E.1.** Proporcionar información oportuna, pertinente y eficaz sobre las oportunidades de formación profesional que existen en el país, impulsando la participación de las mujeres en todas las ocupaciones, con énfasis en las no tradicionales para ellas.
- R.1.** Lograr que el sistema de información del INSAFORP sea de fácil acceso para los diferentes tipos de público y necesidades, y mantener actualizada su oferta de formación profesional.
- R.2.** Incrementadas las competencias específicas del 100% de los centros fijos de formación acreditados para que ejecuten programas de orientación ocupacional para mujeres.

Fuente: INSAFORP (2015).

Con la institucionalización de esta guía, el INSAFORP expresa su compromiso explícito en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la discriminación y la violencia de género en todo el Sistema de Formación Profesional, conformado por los proveedores de servicios, los centros de formación, las empresas colaboradoras y el personal institucional del propio INSAFORP. Aplicar esta guía como medida preventiva y de actuación en la formación tanto inicial como continua, en los diseños curriculares y en las actualizaciones de programas y proyectos permitirá avanzar en el cumplimiento de este compromiso. De esta manera posibilitará fortalecer los conocimientos y prácticas de los equipos psicopedagógicos, de dirección y coordinación y de facilitación de los procesos formativos de enseñanza-aprendizaje para asegurar una formación que fomente la práctica de la igualdad, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género en todo el Sistema de la Formación Profesional de El Salvador.

1.3 Porque la igualdad de género es una condición fundamental para el crecimiento y el desarrollo social y económico

El fin último de la formación profesional es apoyar el desarrollo empresarial del país mediante la formación de un recurso humano en función de las necesidades de los sectores productivos. Es decir, la formación profesional no es un fin en sí mismo, sino un medio para contribuir al desarrollo social y económico de El Salvador. Hoy ya muchas las instituciones y empresas señalan la importancia de la igualdad de género en el trabajo en términos de desarrollo económico, social y empresarial de los países. Los beneficios principales son los siguientes:

- **Las empresas** con más mujeres en puestos ejecutivos y de dirección tienen mejores resultados:
 - En un estudio con 366 empresas en distintos países, aquellas con papeles de liderazgo más balanceados entre hombres y mujeres tienen más probabilidades de reportar resultados financieros mejores que el promedio nacional del sector (McKinsey&Co, 2014).
 - Según Credit Suisse, desde el año 2005 el rendimiento sobre el capital (ROE, por sus siglas en inglés) promedio ajustado por sector de las empresas con al menos una mujer en la alta gerencia ha sido del 14,1%, frente al 11,2% que registran aquellas empresas sin representación femenina (Forbes, 2015).

- **Las empresas** que practican la igualdad pueden contar con un recurso humano más diversificado y extenso, reclutan y retienen mejor al personal con talento, reducen el ausentismo y aumentan la productividad y tienen relaciones más fuertes con la clientela porque su personal refleja mejor la diversidad de la sociedad y porque proyectan una imagen positiva hacia el personal, su entorno social, el Estado, la opinión pública y los y las consumidoras. Además, tienden a tomar mejores decisiones de negocios porque se toman en cuenta más puntos de vista (PNUD Colombia, 2015; McKinsey&Co, 2014).

Los beneficios



Más productiva
y rentabilidad



Mejor imagen y
reputación corporativa



Mayor
sostenibilidad



Atracción y
retención de los
mejores talentos



Mejor desempeño,
motivación y clima
organizacional



Más diversidad
Más innovación
Más inclusión

Fuente: Sello de Igualdad. PNUD (2016).

- **Los Estados** obtienen resultados concretos en la eliminación de discriminaciones y brechas de género y en el cumplimiento de sus compromisos internacionales en materia de derechos laborales. Logran así también construir escenarios más propicios para la innovación económica, social y cultural (PNUD Colombia, 2015).
- Según la Corporación Financiera Internacional (IFC 2010), **el empoderamiento económico de las mujeres es uno de los motores más importantes para el crecimiento económico y la lucha contra la pobreza**. El Banco Mundial (2014) también afirma que las mujeres desempeñan un papel vital en el impulso del crecimiento sólido y compartido, que se necesita para acabar con la pobreza extrema y construir sociedades con capacidad de adaptación. Sin embargo, en la mayor parte de los países todavía se subvalora y desaprovecha su potencial, participación y capacidad productiva.
- Según Booz & Company, empresa de investigación internacional, elevar el nivel y la calidad del empleo de las mujeres al nivel de los hombres **tendría un impacto directo en el incremento del PIB**. Por ejemplo, aumentaría un 9% en Japón y un 34% en Egipto (Banco Mundial, 2010).

2

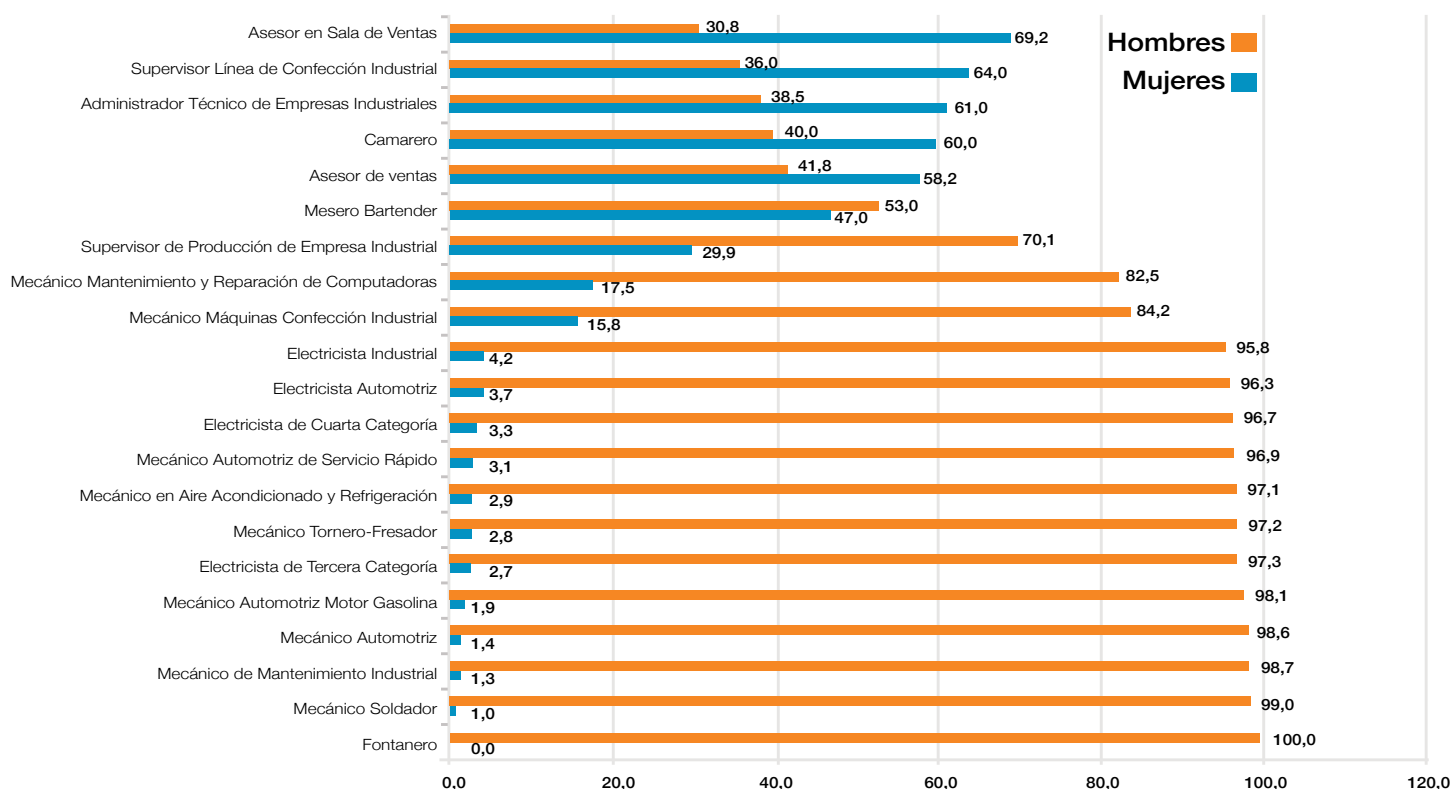
¿Cómo se expresa la DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO en el mundo de la formación profesional?

2.1 La segregación por sexo: “carreras y cursos de hombres” y “carreras y cursos de mujeres”

El primer fenómeno objetivo que expresa la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres en el mundo de la formación y del trabajo es la **segregación por sexo** de la formación y las ocupaciones (también llamada segmentación), que se puede manifestar de dos formas:

- **Segregación horizontal.** Se da cuando mujeres y hombres se concentran en áreas de formación o de trabajo distintos. Nos encontramos así cursos y carreras mayoritariamente ocupados por hombres y otros, por mujeres. El gráfico siguiente es un ejemplo claro de ello.

Distribución por sexo de la participación en las carreras del programa Empresa Centro 2010-2014



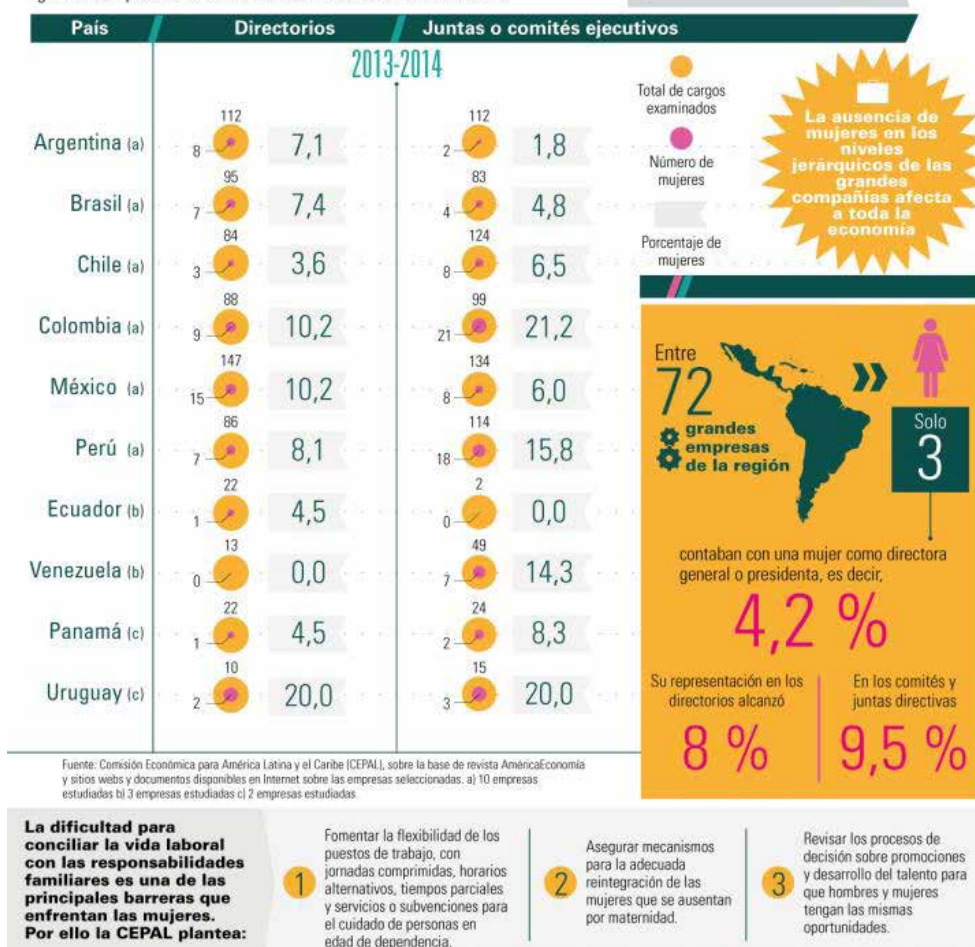
Fuente: Medidas de Política de FP desde el enfoque de género para promover la participación de las mujeres en las carreras no tradicionales del Programa Empresa Centro (2015).

Como se puede apreciar, de las 21 carreras impartidas en el programa Empresa Centro entre 2010 y 2014, en más de la mitad de las carreras (12) los hombres son la práctica totalidad, y clara mayoría en 15 de ellas (71%). Las mujeres son mayoría solamente en 5 carreras, en las cuales también existe una representación masculina amplia. Las carreras mayoritariamente masculinas son las que tienen que ver con la mecánica, la construcción y otros oficios manuales tradicionalmente consideradas “trabajos de hombres”. Por el contrario, las mujeres están concentradas en muchas menos carreras: fundamentalmente, las relacionadas con el turismo y las ventas y el área de corte y confección.

Mujeres en puestos de alta dirección en grandes empresas de América Latina

A pesar de la rápida incorporación de las mujeres al mercado laboral desde los años 70, persisten desigualdades en el acceso y en la calidad de los puestos de trabajo. En la región esto se manifiesta claramente en la baja presencia de mujeres en cargos ejecutivos en grandes empresas. La CEPAL revisó la situación de 72 de ellas.

Las mujeres aportan nuevas habilidades y creatividad y fomentan el trabajo colaborativo e interdisciplinario indispensable para la innovación.



Fuente: CEPAL (2014). *El nuevo paradigma productivo y tecnológico: la necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres*. Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones>.

De nuevo, el dilema *per se* no es que mujeres y hombres opten por ramas distintas: **el problema de la desigualdad se ubica en las consecuencias** de esa segmentación. Los trabajos tradicionalmente masculinos gozan normalmente de mayores salarios, acceden en mayor medida a la formalidad y, por tanto, a las prestaciones. Además, son reconocidos y valorados socialmente más que los trabajos tradicionalmente realizados por mujeres.

- **Segregación vertical:** Se refiere a la desigual distribución de mujeres y hombres en los puestos de decisión y de poder, en los que las mujeres están subrepresentadas, tanto en el ámbito público como en el privado.

Según un estudio reciente del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) basado en el análisis de datos de más de 70.000 empresas de todo el mundo, las mujeres latinoamericanas están subrepresentadas en los cargos de liderazgo (directorios, presidencias y gerencias). En el 73% de las firmas latinoamericanas consideradas en el estudio no había ni una sola mujer en nivel gerencial¹.

La segmentación por sexo de la formación profesional es un problema porque:

- **Limita las posibilidades de mujeres y hombres** de optar a la formación que desean y de desarrollarse profesionalmente en el campo de su elección.
- **Limita las posibilidades de las empresas** y las organizaciones de aprovechar la diversidad del talento de hombres y mujeres en función de sus diferentes experiencias.
- **Refuerza las desigualdades de género en el mercado laboral.** Las mujeres se forman principalmente en ocupaciones con condiciones laborales más precarias, salarios más bajos y mayor informalidad.
- Limita las posibilidades de las **mujeres de acceder a puestos de decisión en las organizaciones y, por tanto, de progresar en el mercado de trabajo.**

¹ Fuente: <https://www.nytimes.com/es/2017/03/07/como-romper-el-techo-de-cristal-en-las-empresas/>

- Hablamos de **áreas de formación masculinizadas o no tradicionalmente femeninas** en referencia a aquellas en que las mujeres son menos del 35% de participantes. Según los resultados del programa Empresa Centro (gráfico presentado al inicio de la sección), **15 de 21 carreras están en esta situación (71%)**.
- Hablamos de **áreas de formación feminizadas/no tradicionalmente masculinas/donde los hombres están subrepresentados** al referirnos a aquellas en que los hombres son menos del 35% de participantes. Según los resultados del programa Empresa Centro, **solo 1 de 21 carreras están en esta situación (5%)**.

2.2 Las brechas de género en la formación profesional

La segmentación por sexo de la formación profesional, tanto horizontal como vertical, pone de manifiesto las **brechas de género**: las diferencias entre mujeres y hombres en un determinado ámbito, que implican desigualdad y, por lo tanto, desventaja para uno de ellos; normalmente, para las mujeres. Las principales brechas de género en la formación profesional en El Salvador son las siguientes:



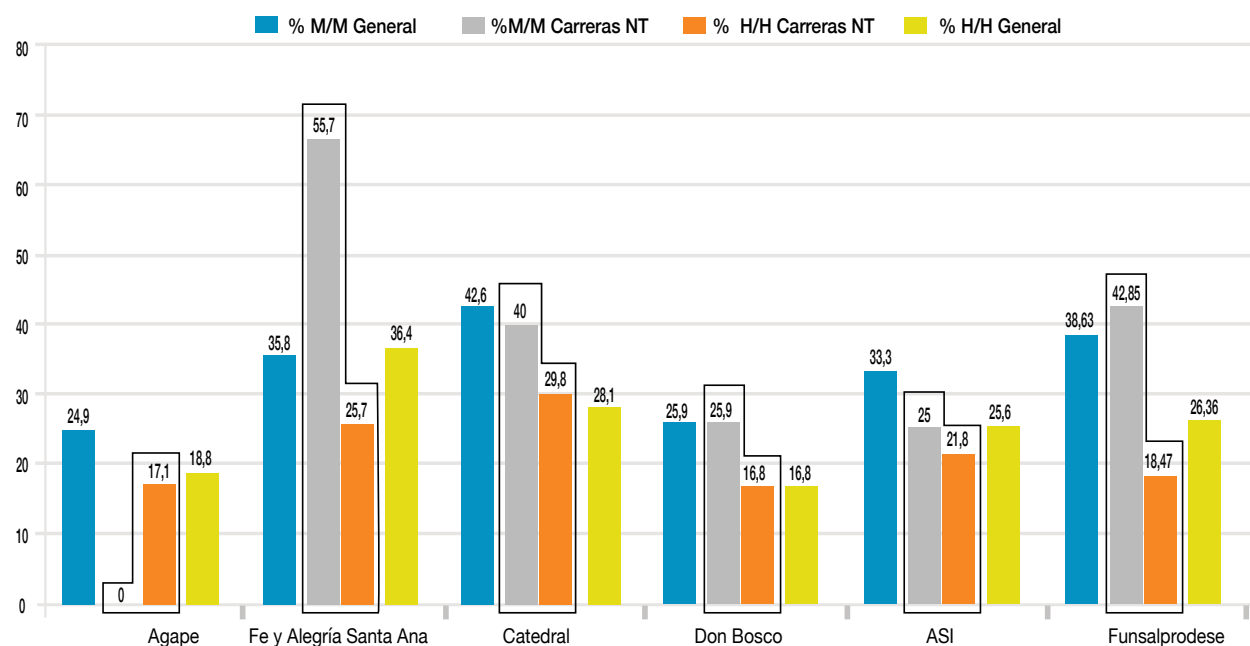
- **Menos participación global de las mujeres** en la formación profesional que los hombres.
- **Mujeres sobrerrepresentadas en los programas cortos, con menor salida laboral** (programa Hábil Técnico Permanente), hombres sobrerrepresentados en los cursos y carreras más largos y técnicos, donde se invierten más recursos y con mayor salida laboral (Formación Continua y programa Empresa Centro).
- **Las mujeres son una minoría de las formadoras** tanto en áreas tradicionalmente masculinizadas como en las mayoritariamente ocupadas por mujeres.
- Según datos del programa Empresa Centro (2015), **las mujeres desertan más que los hombres** en todas las carreras debido a mayores obstáculos para estudiar: dependencia económica, control de la familia o la pareja, responsabilidades del cuidado y domésticas etc.



“La segmentación por sexo se evidencia también en la organización del personal de los CF. Llama la atención que de los siete visitados, solo uno cuenta con una mujer directora, y solo uno cuenta con una mujer instructora en áreas no tradicionales. Por el contrario, la mayor parte de las coordinadoras de programa y la práctica totalidad de los equipos sicosociales están integrados por mujeres, mientras que la mayor parte de instructores, tanto en áreas no tradicionales como tradicionales, son hombres”.

INSAFORP (2016)

La investigación realizada en el programa Empresa Centro en 2015 permitió identificar que las mujeres desertan más que los hombres en todas las carreras y en todos los centros de formación analizados.



Fuente: *Medidas de Política de FP desde el enfoque de género para promover la participación de las mujeres en las carreras no tradicionales del Programa Empresa Centro (2015).*

Estas brechas de desigualdad en la formación técnico-profesional refuerzan las **brechas de género existentes en el mercado laboral** (DIGESTYC). Algunas de las principales son las siguientes:

- **Las mujeres acceden al mercado laboral mucho menos que los hombres.** La tasa de actividad masculina supera casi por el doble la tasa de participación femenina; solo el 46,7% de la población femenina lo hace de forma remunerada, mientras que sí lo hace el 80,2% de los hombres en edad de trabajar (2015).
- **Mayor requerimiento en educación y formación a las mujeres para insertarse en el mercado laboral.** La PEA femenina en 2015 contaba con 8,4 años de estudio de promedio, mientras que la PEA masculina se situaba por debajo, con 8,0 años de estudio (2015). Si bien con 1-3 años de educación la participación laboral de los hombres es del 85,4% y la de las mujeres casi la mitad (43,4%), para niveles educativos de 13 años o más la tasa de participación femenina (67,1%) se acerca a la masculina (75,6%) (2013).
- **Peores empleos para las mujeres.** El 42% de mujeres trabajadoras activas se ubican en cuenta propia sin local y servicio doméstico y el 43% es asalariada. En el caso de los hombres, son muchos más los asalariados (64%) y menos los que se sitúan en el primer grupo (23% de los hombres) (2015).
- **Significativa segmentación laboral por sexo.** Se evidencia la sobrerrepresentación de las mujeres en actividades como comercio, hoteles y restaurantes (44% del total de mujeres trabajadoras remuneradas), el trabajo doméstico (11%) y la industria manufacturera (19%). Los hombres, por su parte, se distribuyen en un mayor número de ramas: las principales son la agricultura, ganadería, caza y silvicultura (27%), comercio, hoteles y restaurantes (21%), industrias manufactureras (14%) y construcción (9%) (2015).

Diferencia salarial (brecha de género) entre mujeres y hombres en El Salvador (2015)

Años de estudio	Salario promedio \$/mes		Brecha de género
	Mujeres	Hombres	
Total	272,04	322,00	-49,96
Ninguno	153,62	180,37	-26,75
1 a 3	184,66	225,25	-40,59
4 a 6	201,67	261,34	-59,67
7 a 9	201,54	272,89	-71,35
10 a 12	276,15	327,01	-50,86
13 y más	535,37	612,47	-77,10

Fuente: DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), 2015.

- **Persiste una importante brecha de género salarial. Las mujeres cobran de media un 16% menos que los hombres.** A mayor nivel educativo, mayor brecha salarial, excepto en el grupo de más nivel educativo (10-12 años) donde la brecha es del 15%, al igual que en el grupo de nivel educativo más bajo (2015).
- **El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado sigue recayendo sobre todo en las mujeres.** Las mujeres dedican cerca de tres veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Este es el principal obstáculo para su inserción en el mercado de trabajo (2012).

2.3 El currículum oculto

Las investigaciones recientes indican que todavía está fuertemente presente el “**currículum oculto**” en la formación docente en El Salvador y, por tanto, también en la formación profesional. El currículum oculto engloba los aspectos no explícitos del currículum formal, que transmiten y refuerzan roles, valores y atributos discriminatorios y sexistas. Este currículum se transmite mediante las actitudes, imágenes, textos y materiales que se utilizan, los conocimientos que se valoran y las prácticas y compor-

tamientos tanto del cuerpo directivo y docente como de las propias familias y el alumnado. Así las cosas, aunque la intención sea proporcionar una educación en igualdad, persisten de forma no siempre evidente elementos que marcan la infravaloración y dependencia de lo femenino a lo masculino. Como señala Dolores Martínez (2010): “La docencia se vincula estrechamente al conocimiento hasta el punto en que el “cómo se enseña” y “cómo se organiza la institución educativa” se convierten en conocimientos en sí mismos, susceptibles de ser aprendidos; esto es, las y los estudiantes aprenden de manera cotidiana –y junto con las y los docentes mismos–, por la construcción de hábitos y costumbres, por ejemplo, que, con base en su sexo, se les exigen determinadas conductas y se espera de ellas y ellos habilidades específicas”².

Algunos problemas y estereotipos mundiales identificados por el Relator Especial de Naciones Unidas (Muñoz Villalobos, 2006) sobre las cuestiones de género en la escuela y los centros de formación³

- Expectativas distintas de los maestros y maestras sobre las habilidades intelectuales de niñas y niños (se cree que ellas son inherentemente menos inteligentes que ellos).
- Los maestros y maestras ofrecen menor retroalimentación a las niñas y mujeres. Se estima que las niñas tienen ocho veces menos contacto con los maestros que los niños.
- Los maestros y maestras a menudo reportan más gozo de enseñar a niños que a niñas.
- Las niñas tienen menores expectativas sobre sí mismas en la escuela; y piensan que fuera de la escuela en mayor medida su futuro consiste primariamente en ser esposas y madres.
- Las bajas expectativas de las maestras y de las niñas son reforzadas por libros de texto, currículum y materiales de evaluación en los que no aparecen las figuras femeninas.
- Usualmente los niños tienen suficiente espacio para practicar ciertos deportes, mientras que a las niñas no se les ofrece el mismo lugar.
- Los premios y logros obtenidos por las niñas no se reportan ni divulgan tan profusamente como los obtenidos por los niños.

-
- 2 Martínez Moscoso, Dolores Marisa (2012). *Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo*. Universidad de Guadalajara, Guadalajara. Disponible en: http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/kiosko/2012/images/practica_docente.pdf.
- 3 Muñoz Villalobos, Vicente (2006). *Los derechos económicos sociales y culturales. El derecho a la educación de las niñas*. Informe del relator especial sobre el derecho a la educación. Comisión de Derechos Humanos. 62.º período de sesiones. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/50318715/El-derecho-a-la-educacion-de-las-ninas-Informe-del-Relator-Especial-sobre-el-derecho-a-la-educacion>.

- Persiste la utilización del lenguaje y una comunicación sexistas que invisibilizan a las niñas y las mujeres y refuerzan estereotipos discriminatorios.
- Las niñas son víctimas de asaltos sexuales y hostigamiento por parte de maestros y compañeros. Las autoridades educativas a menudo no son conscientes de este tipo de ataques e incluso pueden mostrarse reacias a intervenir, especialmente si consideran que semejante conducta es “natural”.
- En el marco de desigualdad y discriminación estructural que se encuentra en la base de los procesos de socialización y construcción de los estereotipos de género en muchos sistemas educativos, también los niños y los adolescentes hombres se encuentran comúnmente condicionados o son incitados a comportamientos intolerantes o abiertamente violentos.



Los **rasgos característicos** de este currículum oculto también se identificaron en la investigación realizada en el programa Empresa Centro en 2015. Aquí se mencionan algunos:

- La escasez de estudiantes mujeres y la ausencia de instructoras en áreas no tradicionales previene a muchas jóvenes de pensar que ellas son capaces y de que esas áreas también “son para ellas”.



Currículum oculto:

Determinadas áreas de formación son para los hombres.

- En la mayoría de los centros de formación no existen los esfuerzos para facilitar la inserción de las jóvenes en ambientes mayoritariamente masculinos, por lo que solo las estudiantes con una fuerte autoestima, “carácter” suficiente y con apoyo familiar se atreven y/o lo logran.



Currículum oculto:

Solo las mujeres fuertes pueden hacer una carreras y cursos de hombres. Todos los hombres pueden.

- Es frecuente hoy la expresión, tanto entre el alumnado como entre la docencia, de que las jóvenes deben darse su lugar.



Currículum oculto:

Las mujeres son las responsables de cuidar su “honra y su prestigio como mujeres decentes”, no depende de la actitud de los hombres. Por tanto, son culpables si algo les pasa.

- Se identifica todavía en algunos CF el uso de términos abiertamente sexistas y discriminatorios sobre las mujeres. Por ejemplo, “hembra” para referirse las mujeres.



Currículum oculto:

Las mujeres son inferiores a los hombres.

Los hombres tienen más valor.

- Es difícil que las empresas reciban a mujeres en prácticas en áreas no tradicionalmente femeninas. Con frecuencia esto supone que las mujeres se ubiquen en empresas con peores condiciones o que se dejen en último lugar para ubicarlas en empresas.



Currículum oculto:

Las mujeres son menos importantes que los hombres.

Será difícil para una mujer trabajar en un área técnica aunque tenga formación.

Las mujeres tienen que aguantar más que los hombres si quieren trabajar en un área no tradicional.

Si bien hemos repetido numerosas veces que la mayor parte de la discriminación por razones de género no es consciente ni deliberada, algunas investigaciones han encontrado que con frecuencia las y los docentes “desarrollan expectativas sobre el desempeño o la continuidad académica de sus estudiantes con base en su sexo, raza, clase social, apariencia, entre otras características (por ejemplo, esperan que las mujeres sean peores en matemáticas y mejores en español y los hombres viceversa)”⁴.

Como personal responsable de los centros de formación es fundamental que tengamos en cuenta este currículum oculto, que seamos conscientes de su existencia y de nuestra responsabilidad en cambiarlo.

⁴ *Ibid.*, pág. 8.

2.4 El “bullying” por razones de género

El *bullying*, acoso escolar o matoneo escolar es toda forma de abuso y violencia contra niñas, niños, adolescentes y jóvenes causados entre pares, es decir, entre ellas y ellos mismos. Implica acciones no deseadas, negativas, repetidas y constantes en el tiempo, con un evidente desequilibrio de poder y fuerza. Se caracteriza por la intencionalidad de la agresión física, verbal o virtual, el desequilibrio de poder entre la víctima de acoso y el acosador o acosadora y la repetición de la agresión a lo largo del tiempo.

El ***bullying* por razones de género** es uno de los más frecuentes, y se da en entornos en que prevalecen fuertes expectativas de género en los comportamientos, actitudes, expresiones y roles, castigándose así a quienes no se adecúan a los estereotipos masculinos y femeninos. El *bullying* de género será con mayor frecuencia hacia:

- Mujeres y hombres cuya forma de ser no responde al “ideal”: mujeres fuertes, enérgicas, “poco femeninas”, “hombres amanerados”, etc.
- Mujeres que se forman en áreas tradicionalmente masculinas. En la investigación sobre el programa Empresa Centro, la única estudiante mujer de la carrera de soldadura contó que nadie de su clase le dirigió la palabra durante las primeras dos semanas de curso. El centro de formación solo reaccionó cuando ella les informó de que quería abandonar los estudios. Otra joven estudiante de un área no tradicional indicó que tuvo que demostrar su feminidad ante sus compañeros vistiendo muy femenina en un día sin uniforme, para que estos dejaran de cuestionar su orientación sexual.
- Mujeres y hombres que asumen explícitamente una orientación sexual diversa (gays, lesbianas, bisexuales o trans).

Si bien no existen datos de la incidencia del *bullying* en la formación técnico-profesional, se estima que entre el 50% y el 70% de las y los estudiantes de América Latina han sido testigos de acoso o han sido acosados⁵. Según cifras de la Secretaría de Inclusión Social⁶, en El Salvador el 34% de las y los estudiantes de tercer ciclo de bachillerato manifiestan haber sido víctimas de acoso.

5 Román, Marcela y Murillo, F. Javier (2011). “América Latina: violencia entre estudiantes y desempeño escolar”, en revista CEPAL núm. 104. Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/44073/RVE104RomanMurillo.pdf>.

6 Foro-Taller “El *Bullying* en El Salvador: identificarlo para prevenirlo y erradicarlo”, organizado por PLAN El Salvador y la Secretaría de Inclusión Social, 20-21 de septiembre de 2012.

Docentes y estudiantes suelen restar importancia a las consecuencias del *bullying* en la vida de las víctimas, y con frecuencia se asume como un comportamiento propio de la edad. Sin embargo, el *bullying* tiene efectos muy negativos y diversos en las víctimas: en su salud mental, en su integridad física y en su desempeño. Es importante tener siempre presente que:

- El *bullying* no es un comportamiento normal ni aceptable.
- El *bullying* –y particularmente el *bullying* por razones de género– existe en los centros de formación aunque lo ignoremos o no nos demos cuenta.
- Los victimarios y las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres.
- El *bullying* hacia las mujeres es particularmente frecuente en las áreas de formación tradicionalmente masculinizadas.



2.5 El acoso sexual

La desigualdad de género también da lugar a otro tipo de fenómenos, muchas veces, poco visibles por estar “naturalizados” en la sociedad. Uno de los más graves es la violencia contra las mujeres. El acoso sexual es su principal manifestación en el ámbito educativo y formativo, y también en las empresas en que se realizan las prácticas de algunos programas.

El acoso sexual se define como **un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre**. Según la OIT, para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. En **El Salvador es un delito tipificado en el Art. 165 del Código Penal**. Constituyen acoso sexual las frases, tocamientos, señas u otras conductas con contenido o insinuaciones sexuales dirigidas a una persona y que no son deseadas por esta.

El acoso sexual puede manifestarse de forma variada: desde requerimientos, proposiciones o exigencias implícitas o explícitas de determinadas conductas, chistes, exhibición de imágenes con contenido sexista, hasta roces indeseados y comportamientos físicos que pueden suponer vejación para la víctima, llegando incluso al asalto o la agresión sexual. Aunque los hombres pueden ser víctimas de acoso sexual, **la mayor parte de las víctimas son mujeres y, los acosadores, hombres**, también en la escuela y los centros de formación. El acoso sexual es una forma de discriminación y violencia por razón del género que guarda relación con los roles, expectativas y valores atribuidos socialmente a hombres y mujeres.

La mayor parte de los casos de acoso sexual no se denuncian por diversas razones. En muchos casos las instituciones y los centros de formación carecen de protocolos y lineamientos para atender estas situaciones y las víctimas tienen miedo a las represalias y a ser culpabilizadas de la situación que viven. Es importante recordar **que el hecho de que no se denuncie no quiere decir que no exista**.



Algunas expresiones del acoso sexual según la OIT	
Contacto físico innecesario y no deseado.	Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.	Jalar la ropa de manera sexual.
Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.	Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
Petición de favores sexuales.	Escritos, mensajes sexuales (pintas, grafitis) acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.	Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.
Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.	Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.
Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.	Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.	Utilizar o exhibir material pornográfico.

Fuente: OIT. *Hostigamiento o acoso sexual*. Hoja informativa 4: Género salud y seguridad en el trabajo.

Hallazgos de la investigación sobre el programa Empresa Centro en El Salvador (2015)

- **Se percibe que recae principalmente en las mujeres la responsabilidad inicial de que sus compañeros hombres las respeten.** Durante el trabajo de campo han sido continuas las opiniones sobre la importancia de que la mujer “se dé su sitio”, mientras que se ha mencionado menos la necesidad de que ellos las respeten.
- **Pocos CF reconocen haber identificado prácticas de bullying o acoso sexual a las estudiantes en los mismos centros.** La actitud ante este tipo de situaciones es sobre todo reactiva, es decir, intervienen cuando se presenta la situación y su abordaje depende en buena medida de la intuición del instructor en cada caso y de la orientación que recibe de la trabajadora social o la sicóloga, ya que los CF no cuentan con protocolos o lineamientos claros para su abordaje.
- **Todos los CF han tenido que afrontar alguna o varias situaciones de acoso laboral o sexual a estudiantes mujeres durante la alternancia en las empresas.** Estos casos han sido denunciados por la propia estudiante o identificados por el equipo sicosocial; por ejemplo, al notar la bajada de calificaciones de una estudiante por parte del monitor (que acosaba a la estudiante y al no ceder esta, le bajó las calificaciones). Sin embargo, ni el programa ni los CF cuentan con protocolos o lineamientos explícitos de actuación para este tipo de situaciones, y la decisión más frecuente es retirar a la joven de la empresa y ubicarla en otra.

Los estereotipos, los valores y los mandatos de género determinan que todavía hoy la responsabilidad de sufrir una situación de violencia recaiga en las propias mujeres víctimas, cuando la responsabilidad es única y exclusiva del victimario. **Nada puede justificar el ejercicio de violencia contra las mujeres.** En la segunda parte de esta guía se presentan pautas para que los centros de formación aprendan a reconocer, identificar y atender **el acoso sexual**.



En el dibujo se expresan comentarios frecuentes frente a una agresión sexual en relación a la víctima. La violencia de género hacia las mujeres está tan naturalizada que en muchos casos la culpabilización social recae sobre la víctima y no sobre el victimario. Es fundamental tener claro que la culpa es solo y únicamente de quien agrede.

Segunda parte

¿Cómo lo hacemos?



En esta parte, el personal directivo docente del trabajo social de psicología de los centros de formación profesional encontrará pautas para comenzar a dar pasos en la erradicación de cualquier tipo de discriminación de género y para transformar progresivamente las actitudes y prácticas que la fomentan.

Estas pautas están estructuradas siguiendo la lógica de desarrollo de los procesos de formación profesional que promueve el INSAFORP y sus diferentes etapas **a modo de fichas prácticas**. Dado además que el INSAFORP –y, por tanto, los centros de formación– desarrollan distintos tipos de programas formativos según su alcance y el tipo de población al que van dirigidos, en el siguiente cuadro se indica, para cada ficha, el tipo de programa al que aplica:

Nº	Ficha práctica/etapa del proceso de formación	Programas a los que aplica
1	Información y difusión de los cursos y carreras y reclutamiento de participantes	• Empresa Centro • Formación continua en centros fijos • Hábil Técnico Permanente
2	Orientación y selección de participantes	• Empresa Centro
3.1	Las instalaciones del centro de formación	• Empresa Centro • Formación continua en centros fijos • Hábil Técnico Permanente
3.2	La práctica docente	• Empresa Centro • Formación continua • Hábil Técnico Permanente
3.3	La convivencia en el centro de formación	• Empresa Centro • Formación continua en centros fijos • Hábil Técnico Permanente
4	La alternancia en las empresas	• Empresa Centro
5	Prevención y atención del bullying por razón de género y el acoso sexual	• Empresa Centro • Formación continua en centros fijos • Hábil Técnico Permanente
6	Comunicación y lenguaje no sexista	• Empresa Centro • Formación continua • Hábil Técnico Permanente

Estructura de las fichas



Se identifica el **objetivo** para la igualdad de género y la no discriminación.

Se trata de visibilizar cómo la perspectiva de género “añade” metas adicionales cada etapa del proceso formativo.



Se señalan **problemas** frecuentes.

Los problemas que aquí se recopilan y evidencian son el resultado de los distintos procesos de consulta realizados por el INSAFORP: en la investigación de Empresa Centro de 2015 y para la realización de la presente guía. Esto no significa que se den en todos los centros de formación, pero sí que se han detectado y evidenciado en algún centro de formación colaborador.



Se aportan **buenas prácticas** o pautas para la igualdad de género y la no discriminación.

Algunas de estas buenas prácticas derivan de pautas ya puestas en marcha en algún centro de formación colaborador, aunque fundamentalmente provienen de la experiencia nacional e internacional en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en procesos de educación y formación.

Es importante tener en cuenta que se trata de fichas sintéticas cuyo objetivo es orientar sobre qué no y que sí se debe hacer en los centros de formación profesional para erradicar la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad de género. Por ello, las buenas prácticas que se presentan no contienen una descripción detallada que indique los pasos para desarrollarla. Esta será tarea del propio centro de formación, luego de decidir cuáles buenas prácticas se propone implementar en cada ámbito.



Es fundamental que el INSAFORP y los centros de formación sean conscientes de que estas pautas tendrán éxito, y siempre de manera progresiva, formando parte de una estrategia decidida y comprensiva del centro de formación, y no como acciones puntuales y aisladas. Además, será fundamental que progresivamente ambos avancen en la integración de la perspectiva de género en los contenidos curriculares y en la formación en igualdad de género del personal docente y de apoyo.

1

La difusión de la oferta formativa: Estimulando el interés de todas y todos



La difusión es el proceso mediante el cual el INSAFORP y los centros de formación dan a conocer al público en general y a grupos objetivo en particular la oferta de cursos y carreras disponible. Esta es la primera acción externa de los procesos de formación y también el primer cuello de botella que en muchos casos enfrentan las mujeres.



Objetivo de la difusión y la información sobre la oferta de formación

Dar a conocer la oferta de cursos y carreras que tienen los centros de formación colaboradores: áreas de estudio, alcance, condiciones de acceso etc.



Objetivos para la igualdad y la no discriminación en la difusión y la información sobre la oferta de formación

- Asegurar que tanto mujeres como hombres se sienten igualmente llamados a aplicar a cualquier tipo de formación.
- Incentivar que mujeres y hombres se interesen en las áreas que presentan actualmente gran segregación (más del 65% de alguno de los dos sexos).

Resultados esperados

- **A corto plazo:** Más jóvenes mujeres se interesan por cursos y carreras tradicionalmente masculinizados y se inscriben en ellos.
- **A medio plazo:** Comienza a cambiar la percepción en el entorno del centro de formación sobre las capacidades de mujeres y hombres para formarse en cualquier área.



“El impacto que puede tener asegurar que los materiales de difusión logran atraer a las mujeres a las áreas masculinizadas, cuando están bien hechos y con buena visibilidad, se corrobora con la reciente experiencia de Ciudadela Don Bosco donde, por primera vez en 2016, contaron con 5 chicas inscritas a la carrera de Electricidad Industrial, después de haber modificado ex profeso los materiales de difusión, ubicando como protagonista a una joven electricista.”

INSAFORP (2016)



Posibles prácticas discriminatorias en la difusión y la información sobre la oferta de formación

- El lenguaje y las imágenes utilizadas para la difusión de los programas refuerzan estereotipos sexistas sobre la formación destinada a mujeres u hombres. No basta con añadir al final del *flyer* una frase que diga: “Se aceptan estudiantes de ambos sexos”.
- Quienes atienden en los CF a quienes solicitan información sobre los cursos y carreras informan solo de parte de la oferta formativa en función del sexo.
- Quienes atienden en los CF a quienes solicitan información sobre los cursos y carreras registran como “No aplica” las solicitudes de mujeres que llegan acompañadas de hijos o hijas pequeños.
- Las personas que difunden los cursos y carreras utilizan “inconscientemente” lenguaje y mensajes que refuerzan desigualdades.
- Cuando los CF realizan acciones de difusión y reclutamiento con públicos distintos en función del tipo de curso o carrera de que se trate. Por ejemplo, difundir un curso de mecánica en un club de fútbol o uno de piñatería en una asociación de mujeres.



Buenas prácticas para la igualdad y la no discriminación en la difusión y la información sobre la oferta de formación

Sobre los materiales que se producen y difunden

- Indicar visible y claramente en los materiales informativos **el interés del IN-SAFORP y del CF en que las mujeres se inscriban en cursos y carreras técnicas en que están subrepresentadas.**
- Incluir en los materiales de difusión **imágenes que muestren a mujeres** estudiando en áreas tradicionalmente masculinizadas y viceversa.
- Elaborar material de difusión (por ejemplo, videos, cuñas radiales o material digital) **específicamente enfocados en atraer mujeres** a las áreas masculinizadas.

Sobre los canales y mecanismos de difusión (en institutos, con alcaldías, con estudiantes de otros programas, etc.)

- Seleccionar **mecanismos de difusión** que lleguen a hombres y mujeres (radio, visitas a institutos, eventos con alcaldías, etc.), y particularmente a ellas cuando se trate de carreras y cursos masculinizados.
- **Invitar a estudiantes mujeres que se están formando en áreas no tradicionales** a que acompañen al CF en la difusión de los cursos y carreras para que transmitan sus experiencias positivas a las mujeres potencialmente interesadas en la formación.
- En los eventos de difusión, **mostrar casos de éxito de mujeres** formadas en áreas no tradicionales.
- En las visitas informativas a institutos, incluir en el contenido de las sesiones la mención de las acciones que **el CF desarrolla para erradicar la discriminación** y promover un ambiente sano, libre de violencia y no sexista.



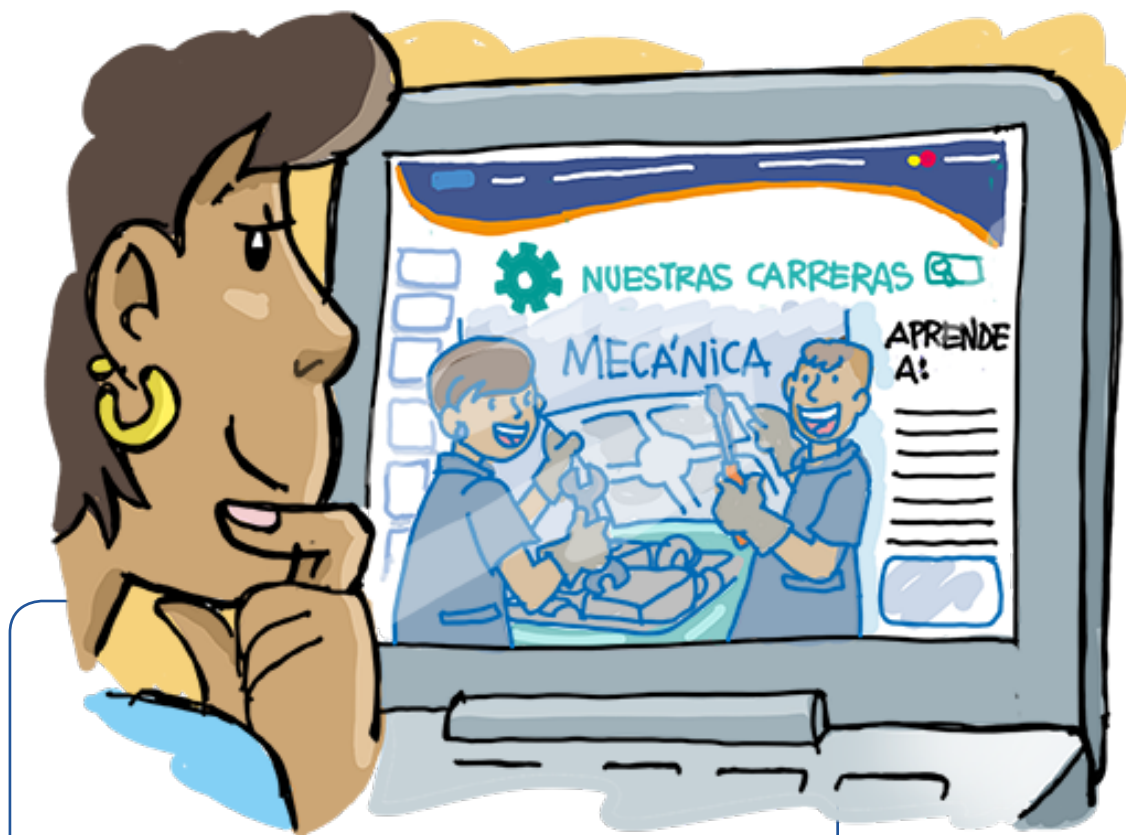
- **Realizar actividades de reclutamiento dirigidas específicamente a incorporar a estudiantes mujeres** en cursos y carreras técnicas y masculinizadas.
- **Invitar a madres y padres de potenciales estudiantes mujeres** a las charlas informativas para transmitirles el interés del CF en que ellas se inscriban a áreas tradicionalmente masculinizadas y las oportunidades de inserción laboral que pueden ofrecerles.
- Realizar charlas informativas sobre oportunidades formativas a **mujeres que están participando ya en algún proceso de formación** (por ejemplo, a mujeres que han desarrollado un Hábil Técnico Permanente en áreas masculinizadas para incentivarlas a que apliquen a Empresa Centro en esa u otra área técnica).

Sobre la difusión por distintos medios

- Desarrollar campañas de información en radio y redes sociales (Facebook, Twitter u otras) especialmente enfocadas en atraer a mujeres a las carreras y cursos masculinizados.

Sobre la atención e información que se da en los CF

- **Entrenar al personal del CF** encargado de atender las solicitudes de información de potenciales estudiantes para que eviten cuestionar a las jóvenes interesadas en formaciones tradicionalmente masculinizadas y, al contrario, las incentiven a inscribirse; y de la misma manera, a los jóvenes en áreas feminizadas.
- **Asegurar que se elimina cualquier práctica discriminativa** a la hora de informar o registrar la aplicación de una mujer que llega acompañada de hijos o hijas pequeños a pedir información a los CF.
- Cuando lleguen **mujeres interesadas en inscribirse en áreas no tradicionalmente femeninas**, felicitarlas por su elección; y viceversa, en el caso de los hombres.



Ejemplo de buena práctica que muestra a una joven estudiando mecánica automotriz. Para mejorarla, una opción sería presentar más mujeres que hombres.

2.

La orientación y la selección de participantes: Asegurar procesos de orientación y selección no discriminatorios y romper la segregación por sexo de las áreas de estudio

Este es el proceso mediante el cual se orienta a las personas interesadas sobre las oportunidades de formación existentes, se inscriben como solicitantes de una determinada carrera y algunas de ellas posteriormente serán elegidas por el CF para inscribirse como participantes. Como señala Silveira (2011), “la Orientación tiene una enorme potencialidad para promover en los y las jóvenes el autodiagnóstico, la toma de conciencia sobre estereotipos, barreras emocionales, la realización de un balance crítico sobre sus actitudes, sus frenos y potencialidades”.





Objetivo de la orientación y la selección de participantes

Lograr llenar los cupos existentes para la actividad formativa con personas que tengan interés y disposición a formarse en ese ámbito concreto.



Objetivo para la igualdad y la no discriminación en la orientación y la selección de participantes

Romper la segregación por sexo de la formación profesional, logrando que más mujeres se inscriban en cursos y carreras masculinizados.

Resultados esperados

- “Abrir la mente” de las jóvenes sobre las oportunidades de formación y de desarrollo profesional en áreas técnicas masculinizadas.
- Más mujeres inscritas en general en los cursos y carreras ofrecidos por el INSAFORP y, en particular, en áreas técnicas masculinizadas.



Posibles prácticas discriminatorias en la selección de participantes

- “La orientación laboral sin enfoque de género limita que las mujeres se animen a inscribirse: varias estudiantes con más detalle el contenido de alguna de las carreras técnicas y sus posibilidades de inserción, o de que habría más mujeres en el grupo, se hubieran animado a inscribirse” (INSAFORP, 2016).
- En las áreas masculinizadas, en algunos casos se informa/previene a las mujeres sobre el hecho de que estarán trabajando en un ambiente mayoritariamente masculino y de que de alguna forma “tienen que estar preparadas”. Esto no se hace de la misma manera con los hombres. Si bien es importante que las mujeres sean conscientes de lo que se van a encontrar, esta advertencia puede evitar que las jóvenes se inscriban en este tipo de carreras si no se aclara que el CF las estará apoyando durante el proceso de formación ante cualquier situación no deseable.
- Seleccionar prioritariamente a hombres para las áreas técnicas y a mujeres en las no técnicas (ventas, cocina, etc.) a partir del estereotipo de que unos y otras se desempeñarán mejor en esas áreas.
- Aunque no se indique como requerimiento para acceder a los procesos formativos, en las carreras y cursos técnicos con frecuencia se prioriza a las personas con experiencia previa en el manejo de herramientas o que han realizado algún tipo de actividad en la materia. Este sesgo discrimina a las mujeres, ya que, por los propios condicionamientos de género, normalmente han tenido menos experiencia en estas actividades.
- No seleccionar mujeres que llegan a pedir información sobre los cursos y carreras acompañadas de sus hijos e hijas simplemente basándose en el estereotipo de que no se podrán desempeñar plenamente por sus responsabilidades como madres.



Buenas prácticas para la igualdad en la orientación y la selección de participantes

Sobre la orientación

- Asegurar que el **personal responsable de los procesos de orientación y selección está sensibilizado** en igualdad de género, de manera que no limiten, sino que, al contrario, expandan las opciones de formación de mujeres y hombres.
- Llevar un **registro de los resultados de la orientación desagregado por sexo** que ayude a detectar posibles sesgos de género en el proceso de orientación.

Sobre el proceso de selección

- **Revisar todos los procedimientos de selección existentes** (formularios, pruebas o entrevistas, etc.) para evitar cualquier tipo de estereotipos u otros sesgos que puedan dar lugar a discriminaciones. Además de que estén exentos de sesgos de género, se debe garantizar que no provoquen una valoración desigual de las características consideradas tradicionalmente masculinas y femeninas por su contenido, forma de administración o de puntuación.
- En el caso de que la cantidad de solicitudes esté por encima del número de plazas disponibles en el curso, **se sugiere hacerse las siguientes preguntas:** ¿A partir de qué criterios selecciono? ¿Es más probable que uno de los dos sexos cumpla con estos criterios? Por ejemplo, la experiencia previa en pequeñas reparaciones o la experiencia previa en cuidados de belleza. Si la respuesta es afirmativa, es necesario eliminar ese criterio del proceso de selección.



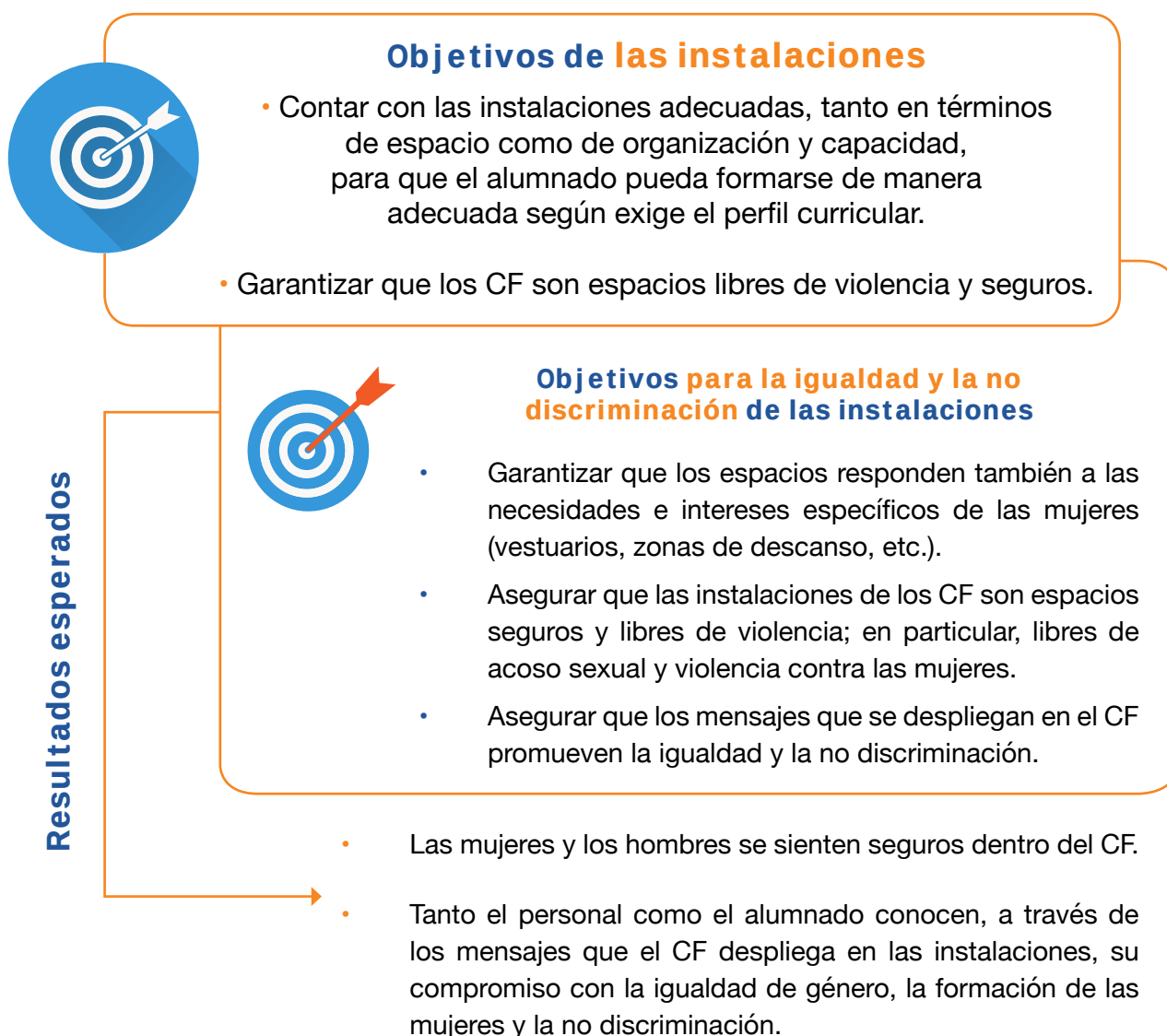
- Si hay entrevista, debe ser estructurada en base a un guion, **evitando cuestiones no relacionadas con los requerimientos del proceso de formación (creencias, ideología, estado civil, situación familiar, etc.)** que pudieran ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. Los detalles personales no deben abordarse puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la candidata o candidato para formarse en un área determinada.
- En lo posible, tratar de que los **equipos de selección sean mixtos**.
- Una vez realizada la selección y antes de comunicarla externamente, **analizar la relación por sexo entre personas que postularon al curso y las seleccionadas**. Si, por ejemplo, el 20% de las personas candidatas fueron mujeres, pero solo han sido un 10% de las seleccionadas, analizar: ¿A qué se debe esa diferencia? ¿Es posible que haya habido sesgos de género en la selección? La misma pregunta se debe hacer en el caso de los hombres en situación similar.

3

Desarrollo del proceso de formación: Construir centros de formación que transforman estereotipos y previenen la discriminación y la violencia

3.1 Las instalaciones del centro de formación: Un lugar seguro en que todas las personas nos sentimos bienvenidas y seguras

Las instalaciones son la primera carta de presentación de un centro de formación fijo. Como tal, es importante que respondan en su estructura, organización y ambientación a las necesidades e intereses no solo de los hombres, sino también de las mujeres, y que sean lugares seguros y libres de mensajes discriminatorios o sexistas, donde unos y otras puedan sentirse cómodos y libres de desarrollar su formación, en un ambiente seguro y de respeto.



Posibles prácticas discriminatorias en las instalaciones del CF



- Hasta hace unos años la formación profesional fue un ámbito fundamentalmente masculino. Incluso algunos CF hoy mixtos fueron antes solo para hombres. Por ello han tenido que adaptar sus instalaciones para la entrada de mujeres. Estas adaptaciones han sido en algunos casos deficientes: las jóvenes no cuentan con espacios suficientes y privados, como vestuarios y baños.
- Sin haberse analizado desde la perspectiva de género, los mensajes visibles en paredes, murales, paneles de anuncio, aulas, etc. pueden reflejar y transmitir estereotipos discriminatorios y expectativas distintas sobre lo que se espera, cómo deben comportarse y cómo se valora a las mujeres y a los hombres. Por ejemplo, tal como indica el Relator Espacial de Naciones Unidas (Muñoz Villalobos, 2006)⁷, con frecuencia “los premios y logros obtenidos por las niñas no se reportan ni divulgan tan profusamente como los obtenidos por los niños, y persiste la utilización del lenguaje y una comunicación sexistas que invisibilizan a las niñas y las mujeres y refuerzan estereotipos discriminatorios”.
- De la misma manera, las áreas recreativas y deportivas usualmente están diseñadas en función de las necesidades masculinas y ellos tienen prioridad para usarlas. Comúnmente, los hombres tienen suficiente espacio para practicar ciertos deportes, mientras que a las mujeres no cuentan con él.
- En algunos centros de formación existen zonas que algunos hombres asumen como “zonas propias” (por ejemplo, zonas de descanso o áreas de cafetín) en las que las mujeres son susceptibles de que les “chiflen” o de ser acosadas.
- Cuando no ha sido instruido adecuadamente sobre la normativa del centro y el trato respetuoso a las y los visitantes, el personal de vigilancia puede ejercer mecanismos de control y discriminación sexista. Es el caso de permitir o no la entrada al centro a las y los estudiantes en función de su vestimenta (sin que los criterios aplicados por la vigilancia realmente existan en el CF) o con formas más o menos sutiles de acoso a las mujeres visitantes o estudiantes del centro.
- En zonas de cafetín y servicio de comidas, se dan casos de atención mejor y prioritaria a los hombres siguiendo formas de hacer y de pensar tradicionales.

⁷ Muñoz Villalobos, V. (2006). *Los derechos económicos sociales y culturales. El derecho a la educación de las niñas*. Informe del relator especial sobre el derecho a la educación. Comisión de Derechos Humanos. 62.º período de sesiones. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/50318715/El-derecho-a-la-educacion-de-las-ninas-Informe-del-Relator-Especial-sobre-el-derecho-a-la-educacion>



Un ejemplo del uso de las instalaciones recreativas por hombres que deja a las mujeres en una posición marginal y secundaria.





Buenas prácticas para la no discriminación en las instalaciones del CF

- **Observar los espacios del CF** (aula, taller, patio, comedor, canchas, biblioteca, etc.) de forma sistemática y periódica para registrar: quién usa qué, quién se sitúa dónde durante cuánto tiempo, haciendo qué, etc. Suele ser habitual observar en determinadas zonas del centro de formación (sobre todo, en zonas de descanso, deporte y cafetín) una presencia central hegemónica y protagonista de los alumnos y una presencia periférica desapercibida (de perfil bajo) y secundaria de las alumnas.
- **Pasar de forma periódica cuestionarios sencillos al alumnado** consultándole sobre los espacios y los equipamientos existentes, sobre los que se echan de menos u otros que podrían añadirse. Es usual detectar la ausencia de vestuarios y equipamientos específicos, lugares de encuentro y conversación, paseo y zonas verdes, etc. El resultado debe analizarse desagregado por sexo.
- Analizar desde la perspectiva de género **el diseño, la ubicación, el equipamiento y el uso de los espacios y recursos del centro** de manera que respondan a las necesidades, intereses y expectativas de mujeres y hombres y su uso equitativo. Estas instalaciones deben además tener en cuenta y cumplir con cuanto establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (2010) en sus artículos 8, 16, 29, 30, 38, 51 y 56.
- A partir de todo lo anterior, **realizar las modificaciones necesarias que aseguren**: la eliminación de espacios que favorezcan el ejercicio de la violencia contra las mujeres (por falta de iluminación, acceso, potencial acoso en baños y vestuarios, etc.), la adecuación de los espacios a las necesidades específicas de mujeres y hombres, el uso equitativo de los espacios –en particular, los recreativos y de descanso– y la ausencia de mensajes estereotipados, sexistas o que puedan generar cualquier tipo de discriminación.
- **Aprovechar las instalaciones (paredes, murales, etc.) para difundir el compromiso del CF con la no discriminación y la igualdad** entre mujeres y hombres y sus implicaciones mediante mensajes, afiches, carteles, grafitis u otros materiales.



- Asegurar que **todo el personal de servicio del centro (vigilancia, cafetín, etc.) recibe formación y conoce** las normas de convivencia del centro de formación, de manera que dé un trato respetuoso y no discriminatorio a toda la población que visita los centros de formación.
- Incluir como una **responsabilidad y labor de los equipos de vigilancia** el identificar, detener y denunciar a la dirección cualquier situación de acoso o violencia contra las mujeres que se perciba dentro del centro de formación.



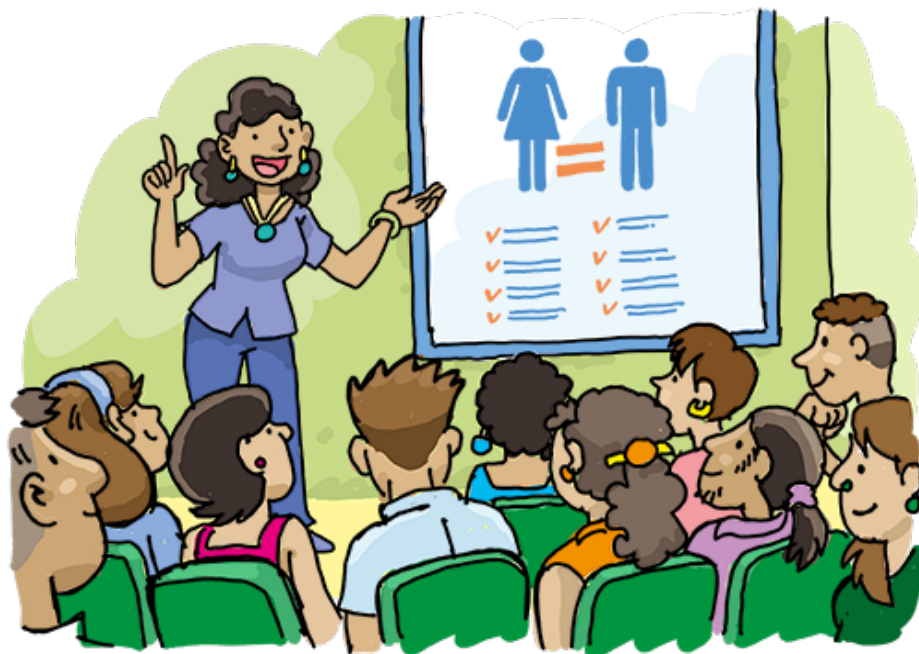
Es fundamental asegurar, por ejemplo, que los baños y vestuarios sean lugares seguros y libres de acoso para las mujeres y que respeten la diversidad de identidades de género. En el estado de California (EE. UU.), existe una iniciativa por la que además de baños específicos para mujeres y para hombres, hay otros para las personas que no se identifican con ninguno de los dos géneros.

3.2 La práctica docente



“Superar el sexismo en la educación, conseguir verdaderos cambios hacia la equidad de género, implica ir al fondo de situaciones cotidianas normalmente no visibles, a veces inconscientes, a veces desapercibidas, a veces no problematizadas, a veces silenciadas, que están enraizadas en creencias, mitos, presupuestos, visiones y actitudes difícilmente explicitadas, asumidas y problematizadas que basan la filosofía y organización escolar, el pensamiento y acción del cuerpo docente, del alumnado y de todos los actores de la comunidad educativa”.

Maceira Ochoa en Martínez Moscoso (2012)



Como ya hemos visto en la primera parte de esta guía, la práctica docente está determinada no solo por los conocimientos y experiencias previas del personal docente, sino por la cultura y formas de hacer del propio centro de formación y de la comunidad educativa en su conjunto. Contiene, por tanto, **un potencial de transformación positivo enorme** para la erradicación de la discriminación, el sexismo y la segregación por sexo de la formación profesional.



Objetivo de la práctica docente

Lograr que el alumnado asimile los conocimientos y desarrolle las competencias establecidas en el proceso formativo.



Objetivo para la igualdad y la no discriminación la práctica docente

- Sacar a la luz y deconstruir el currículum oculto que determina prácticas y estereotipos sexistas y discriminatorios.
- Desarrollar una práctica docente libre de estereotipos y prácticas sexistas, que promueva el desarrollo formativo pleno de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Resultados esperados

- La práctica docente promueve activamente la deconstrucción de prácticas discriminatorias y estereotipos sexistas e incentiva y estimula el empoderamiento formativo de las mujeres.
- Se reduce progresivamente la segregación de la formación profesional.
- Más mujeres en áreas técnicas se insertan laboralmente al culminar su proceso de formación.

Posibles prácticas discriminatorias en la práctica docente



- Tener expectativas distintas sobre el desempeño de mujeres y hombres, solamente en función de su sexo y no de sus capacidades.
- Dedicar más tiempo y atención a los hombres o a las mujeres simplemente por el hecho de serlo.
- Dar más voz, visibilidad, reconocimiento y atención pública a los hombres simplemente por el hecho de serlo.
- Asumir y transmitir de forma explícita o implícita estereotipos de género. Por ejemplo, indicando que “las mujeres son más/menos...”, que “los hombres son más/menos...” o que “las mujeres en áreas técnicas tienen que darse a respetar”.
- Reforzar estereotipos de género, incluso cuando el objetivo es ayudar a la alumna o alumno. Por ejemplo, sugerir a una mujer que se comporte y vista de forma más femenina si se forma en un área masculinizada para que “deje claro” a su entorno que no es lesbiana o a un hombre que se comporte de forma más “viril” si se forma en un área feminizada para que “deje claro” que no es gay.
- Invisibilizar los aportes de las mujeres a la generación del conocimiento y a la historia.
- Poner en cuestión públicamente las capacidades de las alumnas en ámbitos técnicos masculinizados o las de los alumnos en áreas feminizadas.
- Sobreproteger a las mujeres simplemente por el hecho de serlo; por ejemplo, facilitándoles las tareas sin razón justificada.
- Hacer referencia –en público o en privado, de forma directa o indirecta– a los atributos o características físicas de las estudiantes.
- Utilizar lenguaje discriminatorio y sexista –particularmente, en referencia a las mujeres–. Es fundamental erradicar del lenguaje de los CF la referencia a las mujeres como “hembras”.

El mecanismo de la inversión

Cuando tenemos dudas sobre si un comportamiento, práctica o mensaje es discriminatorio, puede resultar de gran ayuda probar a invertirlo, es decir, aplicar el mismo comportamiento práctica o mensaje al otro sexo. Si no hay ninguna justificación OBJETIVA para hacerlo, entonces es discriminatorio. Trate de cambiar el sexo de a quienes van dirigidas las siguientes expresiones. ¿Son discriminatorias?

Imagínese diciéndole esto a un hombre (cambie las palabras que correspondan)



“Siéntese bien y compórtese como una señorita”

“Usted tiene que darse a respetar”

“No lo haga, usted es mujer y no puede”

“Debe de andar con la menstruación, pues está bien enojada”

“Qué linda viene hoy a la clase”

Imagínese diciéndole esto a una mujer (cambie las palabras que correspondan)

“Si le han agredido, compórtese como un hombre y responda”

“No sea mujer, no se llora por eso que le ha pasado”

“Pero ¿es usted un hombre o qué? Le da miedo ensuciarse de grasa”

“Ayude a su compañera; ella no puede”



Buenas prácticas para la igualdad y la no discriminación en la práctica docente



- Particularmente en áreas masculinizadas (aunque no solamente):
 - Poner atención y **facilitar el proceso de inserción de las mujeres** de manera que el grupo “normalice” su presencia, respete y reconozca su participación y sus capacidades.
 - **Promover la visibilidad, el reconocimiento y el liderazgo de las mujeres**; por ejemplo, asignándoles la coordinación de grupos de trabajo, juntas directivas, etc.
 - **Fomentar la participación de las mujeres en el aula**, la expresión de sus puntos de vista y sus opiniones.
 - Dejar claro ante el grupo que **no se tolerarán situaciones de discriminación, bullying o acoso** de cualquier tipo hacia las mujeres, ni hacia cualquier persona dentro del aula.
 - En lo posible, **ubicar en la misma aula o grupo a más de una mujer**, de manera que las estudiantes puedan apoyarse y compartir experiencias.
 - Poner atención a la inserción de las mujeres y la expresión de las relaciones entre hombres y mujeres en el grupo para poder detener y abordar cualquier posible situación de *bullying*, acoso o violencia hacia las mujeres.
- **Incrementar en general el número de docentes mujeres**, y en particular en áreas masculinizadas, de forma que las estudiantes cuenten con referentes de profesionales, y tanto ellas como los hombres modifiquen sus estereotipos sobre las capacidades de mujeres y hombres.
- **Comunicar con frecuencia** y en diversos contextos el compromiso del o de la docente y del centro de formación con la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres en la formación.
- **Asignar roles no tradicionales** a mujeres y hombres en actividades y eventos: por ejemplo, a los hombres, tareas de administración y limpieza; y a las mujeres, de dirección, construcción, diseño, etc.



La investigación realizada en 2016 por el INSAFORP mostró que, del conjunto de docentes del programa Empresa Centro en los cinco CF analizados, menos de 1 de cada 10 docentes son mujeres y menos de 1 de cada 20 trabajan en áreas masculinizadas.

3.3 La convivencia en el centro: Construir cultura de igualdad

El fomento de una cultura de paz y convivencia en los CF es fundamental para asegurar la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de formación y para reducir la deserción. De igual forma, es fundamental para asegurar que tanto unas como otros cuenten con un entorno que les facilite sacar el máximo provecho de su proceso formativo.



En el programa Empresa Centro, según la investigación de 2015, **la deserción de las mujeres es mayor que la de los hombres tanto en carreras no tradicionales como en el conjunto de carreras, y para todos los centros de formación.** Este dato es muy relevante y es necesario tenerlo en cuenta a la hora elaborar las medidas de política pertinentes, ya que sin duda los condicionantes de género que afectan a las mujeres de forma específica están detrás de estos datos.

Este ámbito es un reto particularmente importante en el contexto salvadoreño: la situación de inseguridad generalizada implica tener en cuenta múltiples factores y desarrollar estrategias no solo para la protección de las y los estudiantes, sino también del cuerpo docente y del personal en general.



Objetivo de la convivencia

Que la comunidad escolar cuente con un ambiente amigable, seguro y respetuoso que permita a cada quien desarrollar su función de forma óptima.



Objetivo para la igualdad y la no discriminación de la convivencia

Erradicar cualquier forma de discriminación, acoso y violencia por razones de género tanto hacia las mujeres como hacia las personas LGTBI.

Resultado esperado

Centros de formación seguros, amigables y respetuosos que potencian activamente la igualdad entre mujeres y hombres, donde ambos tienen las mismas posibilidades de desarrollarse en la formación.

Posibles prácticas discriminatorias en los lineamientos y prácticas relacionadas con la convivencia en los CF



- La investigación realizada en el programa Empresa Centro (INSAFORP, 2016) muestra la ausencia en muchos CF de un proceso de acogida específico para las mujeres que se insertan en áreas masculinizadas que tenga en cuenta y aborde de partida los estereotipos y prácticas discriminatorias con las que las jóvenes se pueden encontrar. Con frecuencia, **los centros de formación no realizan ninguna acción especial para facilitar la integración de las mujeres** en el grupo de hombres, por lo que lograr culminar los estudios depende de la capacidad de adaptación y de resistencia de ellas.
- Con frecuencia **los CF asumen que el bullying, el acoso escolar o el acoso sexual no se dan en sus instalaciones** por considerarse “naturales” o “inevitables” o por el simple hecho de que las víctimas raramente denuncian estas situaciones. Muchos comportamientos asociados al acoso sexual (bromas, insinuaciones, sobrenombres, etc.) no se consideran tales porque forman parte de la cultura y la práctica cotidiana.
- No todos **los centros de formación cuentan con manuales o normas de convivencia actualizados, visibles y conocidos por el conjunto de la población de los centros**, con reglas y normas claras, que aseguren un trato en igualdad a mujeres y hombres. En algunos casos, por ejemplo, las normas relativas a la vestimenta discriminan a las mujeres al dar a entender que están hechas para que ellas “no provoquen a los hombres”.
- La **mayor parte de los centros de formación carecen de mecanismos de queja en sentido amplio**, mediante las que el estudiantado pueda evidenciar problemas importantes del centro, y se aborden y solventen por la dirección para lograr la mejora continua.
- La **práctica totalidad de los centros de formación carecen de un protocolo/mecanismo para la denuncia y atención de casos de bullying o acoso sexual** en el centro, que además asegure la confidencialidad de quien denuncia y la objetividad en el abordaje del proceso. Esta es una de las razones por las que la mayoría de estas situaciones pasan desapercibidas para el personal que coordina y dirige los centros de formación.



Buenas prácticas para la igualdad y la no discriminación en la convivencia en los CF

- Elaborar y/o actualizar un **manual de convivencia** del CF y hacerlo “vivo”: difundirlo, desarrollar actividades en torno a él, conformar referentes, etc. que explícitamente indiquen la prohibición de cualquier acto discriminatorio bajo cualquier razón, así como la prohibición de toda forma de acoso sexual y violencia de género hacia las mujeres.



Existen ya acciones positivas en algunos centros, que cuentan con una guía formal de inducción a las y los participantes para darle a conocer las reglas de comportamiento en el CF. En el apartado Convivencia y Otras Disposiciones, se indica expresamente: “trate con respeto a instructores/as, personal del CF, a sus compañeras y compañeros, **en particular, cualquier forma de irrespeto hacia las mujeres** puede llegar a ser sancionada incluso con la expulsión de la carrera”.

- Asegurar la **sensibilización y la formación de todo el personal de apoyo psicológico y de trabajo social** en igualdad de género y no discriminación para que erradiquen sesgos de género en su abordaje a las distintas problemáticas. De esta forma, utilizarán instrumentos de apoyo enfocados en las problemáticas específicas que enfrentan mujeres y hombres.
- En la medida de lo posible, **desarrollar estrategias para apoyar a las y los estudiantes en el cuidado de personas menores de edad dependientes**. Aunque no todos los CF pueden contar con Centros de Desarrollo Infantil o similares, ya existen experiencias de apoyos de alcaldías y otras instituciones para facilitar la conciliación. La dificultad para conciliar la vida familiar y la formación es un obstáculo fundamental para muchas mujeres, que no se postulan ni siquiera a los cursos y carreras por no contar con este tipo de apoyos.



- Promover **espacios de encuentro, intercambio de experiencias y convivencia entre mujeres que estudian en áreas no tradicionalmente femeninas**. Estos espacios ya han demostrado ampliamente su validez para que las mujeres intercambien experiencias, y se fortalezcan y empoderen mutuamente.
- Elaborar, de forma participativa, un protocolo de denuncia/queja ante situaciones de vulneración de derechos del estudiantado o del personal que asegure la confidencialidad para la persona denunciante. Sería además muy oportuno que en este mecanismo de quejas hubiera uno específico relacionado para la denuncia de situaciones de *bullying* y acoso sexual.

En el caso de Empresa Centro:

- **Aprovechar los dos encuentros anuales que el centro de formación tiene con las familias de las estudiantes** para que les transmita la importancia de su apoyo a ellas y el compromiso del CF en su formación y en la prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia.
- Estandarizar **los contenidos no técnicos de los cursos y carreras** para que sean homogéneos en todos los CF. Por ejemplo, en el caso de Empresa Centro, el INSAFORP debe asegurar que el Módulo de Desarrollo Humano incluya formación básica en igualdad de género y no discriminación y en derechos laborales. Esto último es particularmente importante para las mujeres; especialmente, para las que estudian en áreas masculinizadas. Es clave además asegurar que estos contenidos sean valorizados académicamente para que el CF y el alumnado sean conscientes de su importancia.
- En la **reunión de inducción** del inicio de los cursos y carreras, dar a conocer al grupo el compromiso del INSAFORP y del CF con la promoción de la igualdad de género, la eliminación de la segregación por sexo en la formación y la erradicación de cualquier forma de discriminación, acoso y violencia hacia las mujeres. Estos contenidos deberían estar incluidos en el Manual de Convivencia del CF.



Los encuentros y espacios de mujeres, dirigidos desde la perspectiva de género, tienen impactos muy positivos en la autoestima y el empoderamiento de las mujeres.

4.

Las pasantías: Transformando estereotipos y erradicando la discriminación hacia las mujeres y el acoso (EMPRESA CENTRO)



En las empresas es donde con mayor frecuencia y de manera más evidente se expresan prácticas y estereotipos discriminatorios hacia las mujeres y hacia los hombres, aunque particularmente y de forma más manifiesta hacia las primeras y en las áreas no tradicionales. El rol del INSAFORP y del CF es fundamental: es imprescindible la labor proactiva de ambos para garantizar el acceso de sus alumnas y alumnos a los recursos e instalaciones de la empresa en igualdad de condiciones. Para ello, es posible también que las empresas de sectores muy masculinizados o muy feminizados tengan que adaptar sus instalaciones y recursos a la realidad de su nuevo alumnado en prácticas.



Objetivos en las pasantías en las empresas

- Que las y los estudiantes adquieran las competencias prácticas establecidas en la carrera correspondiente.
- Proporcionar al estudiantado una experiencia profesional real que les facilite su posterior inserción.



Objetivos para la igualdad y la no discriminación en las pasantías en las empresas

Asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la alternancia, y la igualdad de trato dentro de las empresas, libre de discriminación o acoso en cualquiera de sus formas.

Resultados esperados

- **A corto y medio plazo:** se han ampliado las oportunidades de prácticas profesionales para mujeres en los ámbitos masculinizados.
- **A largo plazo:** mujeres y hombres acceden y desarrollan sus prácticas en empresas en condiciones de igualdad de oportunidades y trato, libres de cualquier forma de discriminación y acoso.

Posibles prácticas discriminatorias en el funcionamiento de las pasantías en las empresas



- En áreas masculinizadas, con frecuencia los CF **encuentran más dificultad para colocar a mujeres en prácticas**. Esto puede ocasionar que, para lograrlo, den “facilidades a las empresas” para que asuman mujeres en prácticas. Algunas de las “facilidades” que detectó el estudio realizado en 2015 (INSAFORP) pusieron de manifiesto que las mujeres eran ubicadas en mucha mayor medida en empresas que no cumplían con los requerimientos mínimos establecidos en el programa con relación al contrato de aprendizaje, el horario de trabajo o el itinerario formativo.
- En otros casos se detectó que los CF aceptan seleccionar a quién enviar a prácticas a una determinada empresa en función de **solicitudes de las empresas claramente discriminatorias**, como:
 - Atributos físicos objetivos: “belleza”, color de la piel, altura etc.; o subjetivos: fuerza física.
 - Estereotipos sobre los “rasgos” asumidos de mujeres y hombres: por ejemplo, asignando a las mujeres labores de producción por su supuesta mayor delicadeza y los hombres a mantenimiento por su supuesta mayor habilidad en el uso de herramientas; o las mujeres solo en empresas con trabajo diurno y no nocturno por su supuesta menor disponibilidad horaria.
 - Prejuicios sobre los comportamientos: por ejemplo, evitando asumir mujeres en áreas masculinizadas al considerar que eso “perturbará el ambiente”.
 - Su situación familiar: por ejemplo, cerrando las oportunidades de prácticas para mujeres con responsabilidades familiares y de cuidado.



- En general, existe **una ausencia de lineamientos y compromisos mínimos** de las empresas colaboradoras con relación a la no discriminación y el acoso.
 - Algunas empresas colaboradoras tenían en las paredes de las zonas donde harían prácticas las estudiantes afiches y calendarios claramente ofensivos para la dignidad de las mujeres.
 - Los mecanismos de selección de algunas de las empresas colaboradoras a mujeres que van a realizar prácticas en áreas masculinizadas cuestionan en mucha mayor medida sus capacidades que las de los hombres.
- **Limitado seguimiento y apoyo a las jóvenes** durante la alternancia y también limitado seguimiento y contacto con los monitores de las empresas. Esto puede determinar que las jóvenes deban enfrentar situaciones de *bullying* o acoso solas, o bien que las empresas les exijan hacer tareas no incluidas en el itinerario solo por el hecho de ser mujeres (barrer, limpiar baños, ordenar puestos de terceros, etc.).

Buenas prácticas para la igualdad y la no discriminación en las pasantías en las empresas



- Garantizar la **igualdad de oportunidades y de trato tanto de las alumnas** como de los alumnos con todas las empresas colaboradoras con las que se acuerdan prácticas. Establecer como requisito en los acuerdos preliminares con las empresas su disponibilidad a aceptar estudiantes de prácticas mujeres y hombres en cualquiera de las pasantías disponibles, así como su compromiso para prevenir cualquier situación de *bullying* o acoso por parte de su personal.
- Garantizar las prácticas de las alumnas y alumnos por igual en todos los departamentos, áreas, puestos, desempeños, instalaciones, maquinaria, trabajos, tareas de idéntico valor y que ofrezcan las mismas posibilidades de mejora y de cualificación.
- Dar prioridad a la colocación de las estudiantes mujeres en áreas no tradicionales para asegurar que no quedan de últimas y que las empresas que se les asignan cuentan con condiciones adecuadas (vestuarios, baños, monitora o monitor sensibilizado, etc.).





- **Acompañar a las empresas** que acojan alumnado de prácticas en el cambio hacia una organización más paritaria, que pueda captar el talento de alumnas y alumnos. Por ejemplo, mediante la sensibilización y formación previa del personal de la empresa; el diseño de entornos que favorezcan la incorporación de mujeres a sectores masculinizados, desde las instalaciones hasta los grupos de trabajo; la elaboración de planes de acogida específicos para las alumnas y la sensibilización de los monitores y monitoras en igualdad de género.
- **Acompañar de forma específica a las alumnas** que realicen su pasantía en empresas muy masculinizadas para que tengan los recursos suficientes para afrontarla con éxito. Por ejemplo, mediante la puesta en marcha de medidas como: la sensibilización y formación previa de las alumnas que se vayan a encontrar en dicha situación; la información y formación sobre sus derechos; la elaboración de planes de seguimiento específicos de las alumnas; la asignación de personas mentoras dentro del centro de formación y la creación de grupos de autoayuda y redes de apoyo entre alumnas en situaciones similares.
- Garantizar, si fuera el caso, **igualdad de oportunidades con respecto a la continuidad en la empresa** tanto de las alumnas como de los alumnos que hayan realizado sus prácticas en ellas.
- En áreas masculinizadas, presentar a las empresas **casos de estudiantes de éxito mujeres**. Para ello se sugiere identificar empresas que han tenido previamente mujeres en alternancia para que puedan mostrar su ejemplo y sensibilizar a otras empresas.
- **Incentivar y “premiar”, en coordinación con el INSAFORP, a las empresas** abiertas a contratar mujeres en áreas no tradicionales y que se comprometen con la igualdad mediante reconocimientos simbólicos a su compromiso.

5.

El uso del lenguaje: Transformando estereotipos mientras comunicamos

El lenguaje es la forma en la que nos comunicamos, en la que transmitimos lo que pensamos y sentimos. Como tal, expresa no solo nuestro nivel consciente sino también el nivel inconsciente, que tiene que ver con lo aprendido y asimilado en nuestra vida a través de la educación, de la familia, de las relaciones, de los medios de comunicación y de todas las demás instituciones sociales. Así:

- El lenguaje **es una muestra y una expresión de nuestra cultura en sentido amplio**, es decir, de las costumbres y formas de hacer instaladas en la sociedad.
- El lenguaje **expresa pensamiento y también lo construye**, puesto que “traducimos” al lenguaje aquello que vemos e interpretamos de la realidad.
- El lenguaje **es algo vivo, que evoluciona con el tiempo**. Una muestra de ello es que actualmente usamos palabras que no se usaban en décadas pasadas, y al contrario.



Es necesario entonces reconocer que si vivimos en una sociedad androcéntrica y machista (es decir, que sitúa en el centro y que da más valor y prioridad a todo lo masculino en relación con lo femenino, que se subvalora), el uso que hacemos del lenguaje también lo es. Por eso es necesario cambiarlo. Así lo exige también nuestro marco legal (Art. 15 de la Ley de Igualdad).



Objetivo en el uso del lenguaje

Comunicar de forma clara y precisa el mensaje que se pretende hacer llegar al público destinatario.



Objetivo para la igualdad y la no discriminación en el uso del lenguaje

- Dar visibilidad a las mujeres, a sus necesidades, intereses y puntos de vista.
- Transformar estereotipos y sesgos sexistas del lenguaje, como elemento de cambio de las desigualdades de género en sentido más amplio.

Resultado esperado

El personal de los CF utiliza un lenguaje no sexista que potencia la visibilidad y el reconocimiento por igual de los aportes de las mujeres y de los hombres.

Posibles prácticas discriminatorias en el lenguaje y la comunicación que se utiliza en los CF



Aquí, el método de la inversión indicado anteriormente es sumamente válido para reconocer el sexismo en el lenguaje. A continuación se indican solamente algunos usos sexistas frecuentes del lenguaje.

- Referirse a mujeres y hombres con términos distintos que expresan subvaloración hacia las mujeres.
 - Por ejemplo: el uso del término “hembra” (equivalente al femenino de una especie animal) al referirse a las mujeres. Es sexista porque no utilizamos el término “macho” para referirnos a los hombres (claramente expresa el masculino de la especie humana).
 - Llamar a las mujeres, por el hecho de serlo, con términos de confianza (sin que la relación lo sea) relacionados con el físico: “Preciosa, venga a la pizarra”; “Linda señorita, ¿quiere estar en silencio?”, etc.
- Minimizar a las mujeres al hablar. Por ejemplo, cuando llamamos a las mujeres por el diminutivo (“Isabelita”, “Martita”, etc.), y no lo hacemos igual con los hombres (“Antonio”, “José”).
- Utilizar el masculino genérico para referirnos al conjunto de la clase. “Salgan todos al patio”, “La historia de los hombres...” (refiriéndose a la humanidad).
- Cuando expresamos prejuicios y estereotipos: “Las mujeres/los hombres no pueden hacer esto”, “No sea llorona, chambrosa, etc.” (refiriéndose a un hombre).

¿Lo dirías igual si te refirieras a un hombre?



Buenas prácticas para la igualdad y la no discriminación en el uso del lenguaje y la comunicación

- **Escucha activa** tanto de cómo nos expresamos personalmente como de la forma en la que se expresan a nuestro alrededor: el equipo directivo del CF, el alumnado, el equipo de trabajo social y psicología, el equipo docente, padres y madres, etc.
- Analizar la forma en la que se dicen las cosas y sus implicaciones: utilizar el método de la **inversión**.
- **Evitar el uso del masculino genérico** para referirnos al conjunto de la población.
 - Por ejemplo: cambiar “los mecánicos/soldadores” por “las y los estudiantes de mecánica/soldadura”; “los asesores de ventas” por “las y los asesores de ventas” o por “estudiantes de asesoría en ventas”.
- Erradicar **formas de hablar que expresan discriminación y estereotipos**: refranes, dichos, expresiones que suponen un juicio injustificado sobre las personas. Por ejemplo, evitar usar palabras con significados sexistas.
- **Usar términos colectivos en lugar de usar las dobles formas** cuando se disponga de términos tanto masculinos como femeninos que se refieren a ambos sexos.
 - Por ejemplo: cambiar “los salvadoreños” por “la población salvadoreña”; “los trabajadores” por “el personal” o “la plantilla”; “vicepresidente” por “vicepresidencia”; “director” por “dirección”; “gerente” por “gerencia”; “los docentes” por “el personal docente”; “el cliente” por “la clientela”; “los amigos” por “las amistades”; “los americanos” por “la población americana”; “los invitados” por “las personas invitadas”, etc.
 - Usar nombres de personas sin especificación de sexo o construcciones impersonales. Otra forma de evitar el lenguaje sexista es hablar en tercera persona del singular: “como muchos piensan” por “como mucha gente piensa”; “todos sabemos” por “todo el mundo sabe”.
 - Buscar otros términos para expresar lo mismo: “Según manifiestan algunos autores reconocidos” por “según manifiestan algunas mentes reconocidas”.



- **Destacar a las personas de ambos sexos.** Para no excluir a nadie, a veces es inevitable el uso de dobles formas debido a la inexistencia o imposibilidad de usar genéricos.
 - En artículos y sustantivos: “los psicólogos” por “los psicólogos y las psicólogas” o por “psicólogos y psicólogas”.
 - Solo en artículos: “los docentes” por “las y los docentes”.
- **Llamar a las personas de la comunidad educativa por su nombre,** evitando mote y diminutivos.
- **El orden importa.** No anteponer sistemáticamente el masculino. A lo largo de todo un texto se puede alternar el orden: “Para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres” por “para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.
- Es **deseable evitar el uso de las barras** y la arroba siempre que existan términos genéricos:
 - Por ejemplo, cambiar “director/a”, “operario/operaria”, “secretario/secretaria”, “jefe/a”, por “dirección”, “operaciones”, “secretaría”, “jefatura”...
 - Evitar escribir palabras como “señor@s” cuando se puede referir “señoras y señores”.
- **Uso de imágenes no sexistas que transforman estereotipos.** Es importante que las imágenes que se utilicen en los CF no refuercen estereotipos (por ejemplo, de las mujeres como objetos sexuales o los hombres como violentos) y que, por el contrario, transformen el imaginario colectivo sobre unas y otros (por ejemplo, usando imágenes de hombres haciendo labores domésticas y cuidando personas y mujeres en labores de dirección y técnicas).
- **Cuidar el lenguaje de nuestros gestos:** Los piropos, ademanes, señas, chistes y similares suelen tener un cierto contexto sexual y discriminatorio hacia las mujeres. Se recomienda tomar conciencia y reflexionar sobre su uso en el momento de transmitir nuestras ideas.

ANEXO



1

Conceptos básicos

1.1 La discriminación: Una realidad que existe, pero que nos cuesta ver y reconocer

La **discriminación** consiste en clasificar y agrupar a los seres humanos según algún criterio elegido y usado para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad; es decir, cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de género, raza, color, origen nacional o étnico, religión, opinión política u otra, edad o cualquier otra condición que tenga el propósito de disminuir, restringir o deteriorar el goce completo de los derechos y libertades fundamentales de una persona o grupo de personas.



En el ámbito del trabajo, según el **Convenio de la OIT núm. 111**, ratificado por El Salvador en 1995, la discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

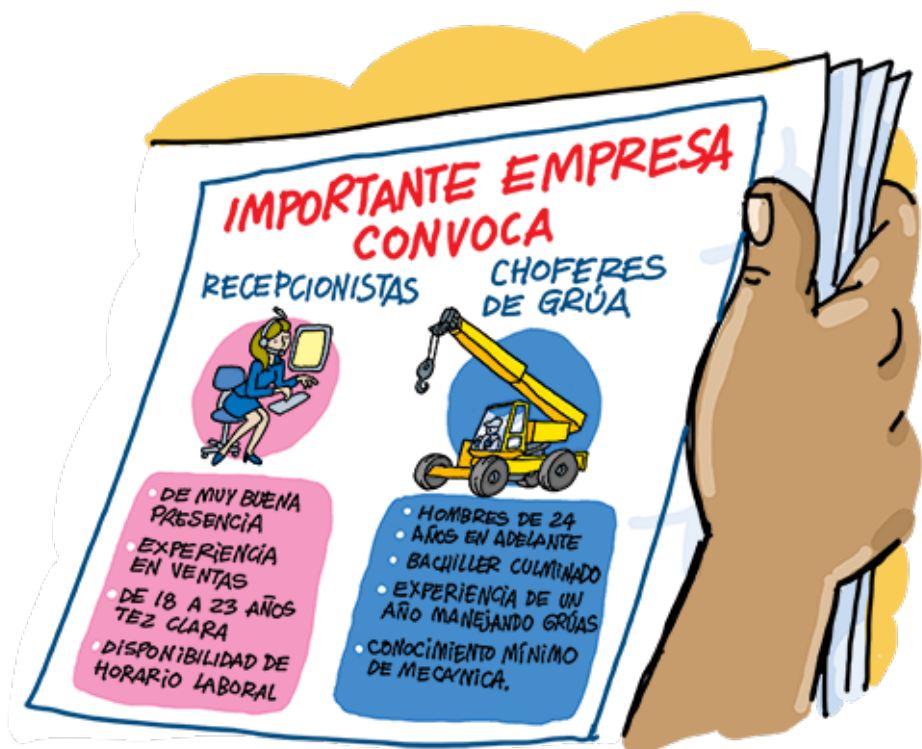
La discriminación se expresa de diferentes maneras, a través de normas y/o prácticas discriminatorias, y puede ser directa o indirecta.

La **discriminación directa** se da cuando una norma o una práctica del tipo que sea explícitamente margina a mujeres o a hombres o a ambos a partir de su origen, raza, etnia u otra condición de un determinado ámbito u oportunidad. Esta es la discriminación más fácilmente reconocible porque es explícita y objetiva.



Ejemplo:

Durante el desarrollo del programa PATI (Atención Temporal al Ingreso) en 2010-2014 se identificó que en varias ocasiones algunos bancos denegaron a los y los participantes la apertura de una cuenta bancaria por razón de su comunidad de residencia, sin que las condiciones para abrir una cuenta bancaria indiquen ningún criterio al respecto. Se producía así una discriminación directa, que afectaba tanto a hombres como a mujeres.



Ejemplos de ofertas de empleo que discriminan directamente.

La primera oferta discrimina a los hombres, a las personas indígenas y mestizas y a todas aquellas que se encuentran en el

rango de edad especificado; y la segunda, a las mujeres y a los hombres que no pertenecen al grupo de edad indicado. ¿Tiene algo que ver el sexo, la edad o el color de piel con las competencias necesarias para estos trabajos?

La discriminación indirecta se produce “cuando un hecho aparentemente neutro da lugar a situaciones desventajosas para una persona o un grupo por razón de unos de los criterios anteriormente citados”⁸. Por tanto, se da cuando, sin estar indicadas o ser explícitas, se establecen condiciones de acceso que penalizan a un sexo frente a otro.



Ejemplo:

Cuando para seleccionar participantes de un curso de formación profesional en fontanería se da prioridad a quienes tienen experiencia previa de manejo de herramientas, aunque no sea un requisito de la bases de acceso al curso. Es lógico pensar que dado que este tipo de actividades han sido tradicionalmente desarrolladas y consideradas masculinas, las mujeres que se postulen tendrán menos probabilidades de acceder al tener menos experiencia previa.

Con frecuencia, las diversas bases de la discriminación se cruzan. Esto es lo que llamamos **interseccionalidad**, y da lugar a **discriminación múltiple**. Esta se produce cuando diferentes factores de discriminación –como el sexo, el origen racial, la pertenencia étnica, la edad, el origen social, la discapacidad o la identidad sexual– convergen en una misma persona o grupo de personas, potenciando y ampliando el efecto de la discriminación.



“Muchas personas son víctimas de una discriminación múltiple. Los pueblos indígenas y tribales, por ejemplo, se encuentran entre los más pobres entre los pobres, y las mujeres de estos grupos se ven incluso más gravemente afectadas. La intensidad o la gravedad de las desventajas que afrontan depende del número de características personales que suscitan discriminación y de la manera en que éstas actúan entre sí. Una persona, por ejemplo, puede tener varias características que generan discriminación. Existe una tendencia a que las personas pobres, particularmente quienes sufren una pobreza crónica y quienes se encuentran en el sector de la economía informal, sean víctimas de varias formas de discriminación”⁹.

8 OIT (2017). *Gestión de la diversidad y promoción de la igualdad en la empresa: guía de buenas prácticas*.

9 OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General.

Es importante tener en cuenta también los **factores de incidencia**. Son aquellos que pueden potenciar o mermar una determinada situación de discriminación. Entre los más frecuentes se encuentran: el poder adquisitivo, la condición social, el nivel educativo y el grado de visibilidad y evidencia del o de los motivos de discriminación y, con frecuencia, **un grado bajo de conciencia de la víctima y la persona victimaria** sobre una situación de discriminación. En esto influye en gran medida la falta de conocimiento sobre los propios derechos; en particular, en relación a la educación, la formación y el trabajo.

- **Victimario o victimaria de la discriminación:** Es la persona o grupo de personas, institución, organización o empresa que discrimina, ya sea de forma consciente o inconsciente.
- **Víctima de la discriminación:** Es la persona o grupo de personas físicas o jurídicas que sufren discriminación por cualquiera de los motivos indicados.

Es importante tener presente que:

- **La discriminación existe aunque muchas veces no la veamos** porque las personas estamos “acostumbradas”. En muchos casos, nos parece normal y aceptable que en una oferta de empleo indiquen el sexo de la persona a contratar porque hemos “naturalizado” y asumido que hay “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres”. De la misma manera, no sorprende que la mayoría de estudiantes de electricidad sean hombres, porque siempre hemos visto hombres en esa profesión. Con frecuencia asumimos que simplemente no hay más mujeres “porque no les gusta”, sin pararnos a pensar las razones que están detrás de su ausencia.
- **Todas las personas podemos discriminar y lo hacemos, aunque no sea a propósito.** Hemos crecido en una sociedad en que la discriminación está presente y forma parte de nuestros procesos de socialización (en la familia, en la comunidad, en los medios de comunicación, en las instituciones); en muchos casos no está dirigida de forma explícita a poner obstáculos a las mujeres, sino que deriva del desconocimiento y de “la naturalización” de la desigualdad.



- Cuando la difusión de las carreras tradicionalmente masculinas se hace mostrando imágenes exclusivamente de hombres. Si bien se asume que no existe una intencionalidad en la no visibilidad de las mujeres, es lógico pensar que ellas, al no verse representadas en las imágenes y tratándose de carreras y cursos en que tradicionalmente hay más hombres, pueden no sentirse llamadas o atraídas a inscribirse.
- Cuando criticamos a una mujer por estudiar soldadura: “Es una marimacho, ningún hombre la va a querer”; o cuando criticamos a un hombre por estudiar peluquería: “Debe de ser gay”.
- Cuando nuestras expectativas sobre las capacidades de una persona se basan en si es hombre o mujer y no en sus capacidades reales: “Una mujer no tiene la fuerza suficiente para este trabajo” o “Un hombre no puede hacer las cosas con delicadeza”.

1.2 ¿Qué es y cómo se expresa la discriminación de género?

Existe **discriminación de género** (también llamada discriminación por razones de género o basada en el género) cuando un sexo enfrenta mayores restricciones o dificultades en relación con el otro para acceder o disfrutar de un determinado recurso u oportunidad. Según el Art.1 de la Convención Sobre la Erradicación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), se trata de “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Tanto las cifras y estadísticas oficiales como la experiencia cotidiana nos muestran que hoy en El Salvador, como en la mayor parte del mundo, el hecho de ser biológicamente hombre o mujer marca de forma muy importante las posibilidades de desarrollo personal y profesional. A continuación se muestran algunos datos:



El **índice de la brecha de género**, elaborado por el Foro Económico Mundial, analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 144 países.

Mide el tamaño de la brecha de dicha **desigualdad de género** en la:

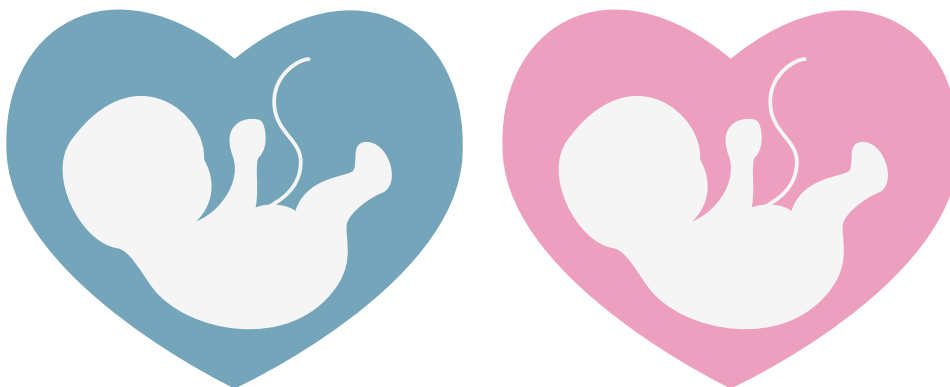
- **Participación económica y oportunidad:** salarios, participación y empleo altamente capacitado.
- **Educación:** acceso a niveles de educación básicos y superiores.
- **Participación política:** representación en las estructuras de toma de decisiones.
- **Salud y supervivencia:** expectativa de vida y proporción hombres-mujeres.

En 2016, El Salvador tenía una brecha de género de 0,70; esto es, en conjunto, en estos cuatro ámbitos de análisis, las mujeres tienen un 30% menos de recursos y oportunidades que los hombres. El país se sitúa en el puesto 64 del ranking de brecha de género. Esta brecha ha aumentado entre 2015 y 2016.

1.3 EL GÉNERO como categoría de análisis de la realidad y base de la discriminación contra las mujeres

En El Salvador hoy, la ley establece la igualdad entre mujeres y hombres (igualdad formal) en todos los ámbitos. Sin embargo, como vemos, las desigualdades persisten. ¿Por qué? Para explicarlas, el término género y el análisis de género como metodología son instrumentos fundamentales.

Género: Es una categoría de análisis social. Hace referencia a las diferencias que una sociedad establece y asigna a mujeres y hombres simplemente por el hecho de ser biológicamente distintos, que determinan las relaciones que se establecen entre ellos y generan desigualdades que se manifiestan en la mayor parte de ámbitos de la vida. Así, la sociedad en sus distintas expresiones (la familia, la comunidad, la iglesia, la empresa, etc.) adjudica y “naturaliza” roles, atributos y valoraciones diferenciadas a mujeres y hombres simplemente por el hecho de serlo. Estos roles, atributos y valoraciones diferenciadas determinan un acceso y una distribución desigual e inequitativa de recursos y de poder, fundamentalmente en detrimento de las mujeres.



El género hace referencia a lo que la sociedad “nos añade” solo por el hecho de nacer sexualmente mujer u hombre: azul a los niños (un color frío, formal), rosa a las niñas (un color dulce, delicado). Esa carga social está encaminada a que nos hagamos “mujeres” y “hombres” conforme se espera socialmente.

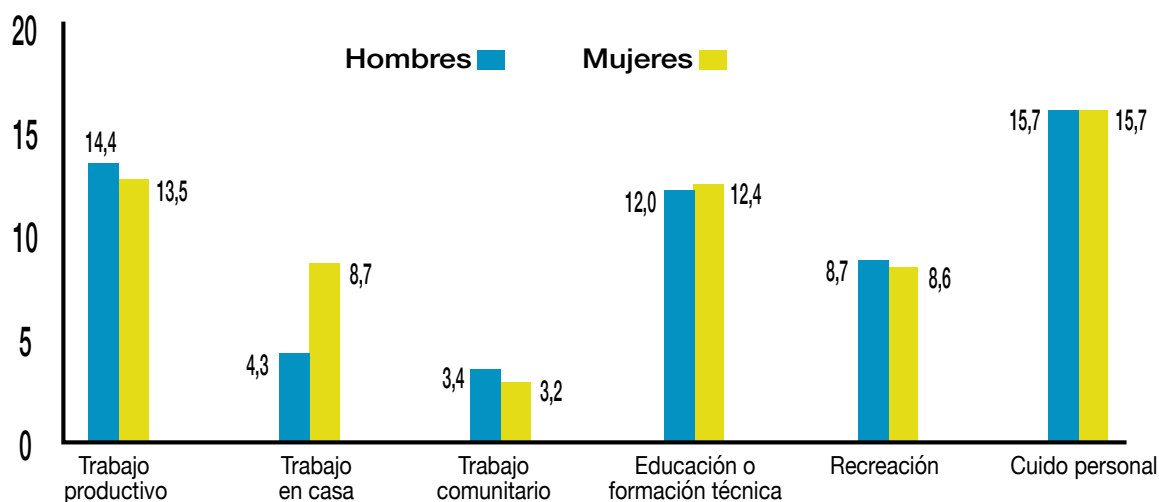
Los roles de género: Son las tareas y competencias que una sociedad asigna como “mandatos sociales” a mujeres o a hombres por el simple hecho de serlo y, por tanto, son consideradas tradicionalmente masculinas o femeninas. De nuevo, **el problema no está necesariamente en la asignación diferente de tareas, sino en la desigualdad que esta distribución genera.** Así, hablamos de:

- **Rol reproductivo:** Tiene que ver con el trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes, que se realiza dentro del hogar (en el espacio doméstico) y se asigna tradicionalmente a las mujeres.
- **Rol productivo:** Enfocado en la generación de ingreso, se realiza fuera del hogar (en el espacio público) y es asignado como primera responsabilidad a los hombres.

Esta distribución de roles dentro y fuera del hogar entre mujeres y hombres es lo que se denomina **división sexual del trabajo**. Si bien es cierto que **cada vez más mujeres asumen un rol productivo, son menos los hombres que en contraprestación asumen un rol reproductivo.**

Como se puede apreciar, las diferencias significativas entre el trabajo de las mujeres y el de los hombres se dan sobre todo con relación al trabajo en la casa (trabajo reproductivo). La carga total de trabajo es de casi 4 horas más para las mujeres que para los hombres.

Promedio de horas que dedican en un día por sexo según actividad que realizan



Fuente: Medición del uso del tiempo en El Salvador, DIGESTYC 2012.

¿Por qué esta distribución diferenciada genera desigualdad entre mujeres y hombres?

- Porque responsabilizar exclusivamente a las mujeres del trabajo doméstico y de cuidado limita en gran medida su disponibilidad de tiempo para acceder a la formación y al empleo; y por tanto, a su autonomía económica y su independencia.
- Porque cuando las mujeres trabajan fuera de la casa, con frecuencia experimentan una gran sobrecarga de trabajo pues también deben ocuparse del trabajo doméstico y de cuidado (trabajo reproductivo).
- Porque pone límites a los hombres para desarrollar su afectividad y sus relaciones de forma plena.

- Porque la “desresponsabilización” social de los hombres sobre el trabajo doméstico y de cuidado es la base de la elevada incidencia de la irresponsabilidad paterna en el cuidado de la familia y de las hijas y los hijos.



La educación es uno de los principales mecanismos de mantenimiento de la desigualdad entre mujeres y hombres. Desde nuestra infancia, a través de los juegos y de los mensajes que recibimos en nuestro entorno (familia, comunidad, iglesia, etc.), aprendemos a “ser mujeres” y “ser hombres”.

Los roles de género funcionan como **imperativos éticos**, es decir, se convierten en un “deber ser”, y quien no los cumple enfrenta sanciones sociales (crítica social, pérdida de apoyos familiares o de la pareja, entre otros); particularmente, las mujeres.



Ejemplo:

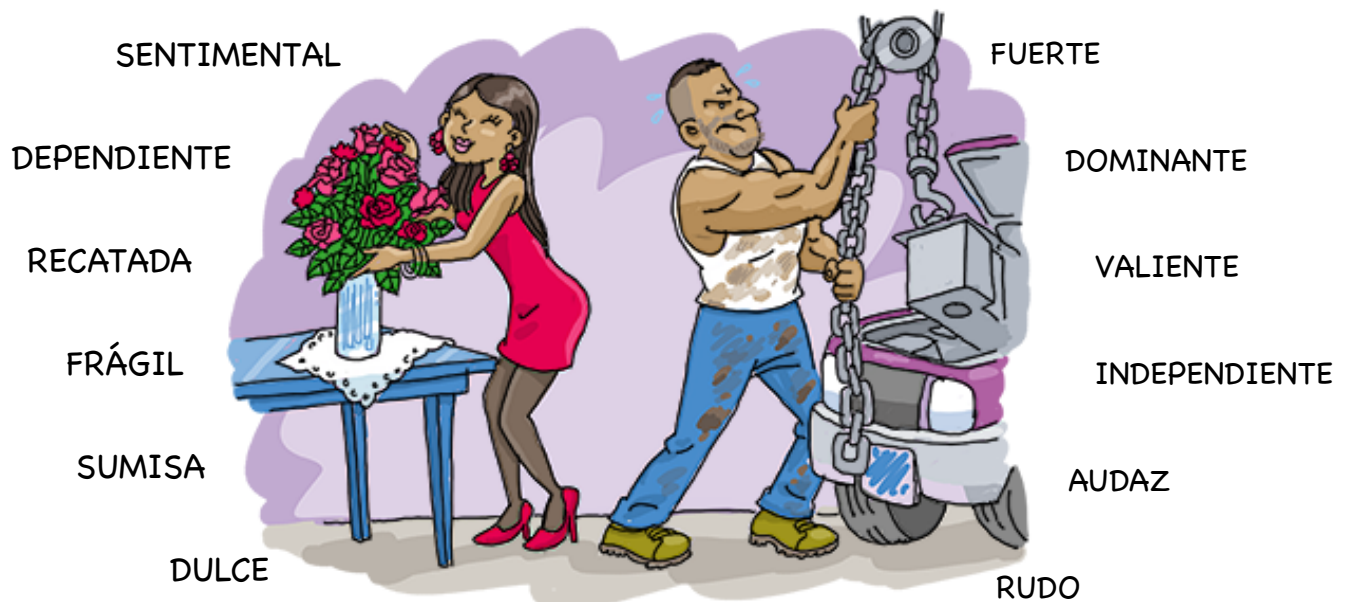
En la investigación realizada en el marco de la consultoría *Medidas de política de Formación Profesional, desde la perspectiva de género, para promover la participación de las mujeres en carreras no tradicionales del Programa Empresa Centro del INSAFORP en 2015 se identificó el caso de una joven al anunciar su intención de estudiar mecánica automotriz, su familia le retiró el apoyo para cuidar a su hijo menor.*



Ejemplos de crítica social a mujeres y hombres cuando no cumplen con el mandato socialmente asignado:

- “No está nunca en casa, es una mala madre”
- “No es una mujer completa, pues no tiene hijos”
- “No sabe cocinar, no sirve como mujer”
- “Es una vaga, se merece lo que le pasó”
- “Es un haragán: deja que la mujer lo mantenga”
- “Vi al vecino ayer trapeando. Es un medio hombre”

Estereotipos de género



Los atributos de género: Hacen referencia a los valores que la sociedad y las personas en general damos a mujeres y hombres, y las expectativas sobre su comportamiento y su forma de ser. En la base se encuentra el no reconocimiento de las singularidades de cada persona, y tienden a meter a todas las mujeres y a todos los hombres en un mismo “saco”.

- Así, se espera que las mujeres sean: sensibles, sentimentales, delicadas, maternales, fieles, obedientes, ordenadas, sumisas, etc. Por ello, se suele asumir que son: buenas administradoras, coquetas, ordenadas, malas para los trabajos técnicos, buenas para cuidar, etc.
- Así, se espera que los hombres sean: fuertes, que no lloren, trabajadores, decididos, ambiciosos, fríos, etc. Por ello, se suele asumir que son: agresivos, bolts, infieles, buenos para el deporte, capaces de tomar decisiones, incapaces de cuidar a personas dependientes, etc.

Estos valores y expectativas se convierten en la práctica en atributos, y se asume con frecuencia que mujeres y hombres son así, y se les juzga y valora según esos criterios. La realidad, sin embargo, nos muestra que tanto las mujeres como los hombres son muy diversos entre sí y que, además, en la medida que la sociedad evoluciona, también lo hacen sus comportamientos.

**¿Responden
verdaderamente
todas las mujeres y
hombres que conoces
a estos atributos y
expectativas?**

**¿Responde tu forma
de ser a los atributos
que se indican?**

El valor y el reconocimiento social: Nuestra sociedad es una **sociedad androcéntrica**, es decir, se ha ido construyendo en la historia alrededor de los intereses, las necesidades y las formas de ver el mundo de los hombres. ¿Por qué? Porque al haber sido y ser todavía hoy los que ocupan principalmente el mundo extradoméstico (el de fuera de la casa), son mayoría en la toma de decisiones comunitarias, sociales y políticas. Esto provoca que todavía hoy “lo masculino” sea más valorado y reconocido que “lo femenino”. Esto también genera discriminación. Ejemplos en nuestro país hay de muchos tipos:

- Hasta hace poco, en el campo salvadoreño las familias celebraban cuando nacía un hijo matando una gallina y la partera cobraba más, mientras que cuando nacía una hija la gallina no se mataba, y la partera cobraba menos: claro indicador del menor valor otorgado a las mujeres.
- Con frecuencia, en los grupos mixtos la voz y las opiniones de los hombres son tomadas más en cuenta que la de las mujeres. Muchas de ellas no se atreven a opinar en grupos mixtos porque no se sienten capaces de hacerlo (no les enseñaron que opinar o defender sus ideas fuera algo “femenino”).
- El trabajo doméstico –realizado mayoritariamente por mujeres– no se remunera y, por tanto, no se valora ni se reconoce. Cuando se realiza a cambio de ingreso –como en el caso de las trabajadoras domésticas–, es uno de los trabajos más precarizados del mercado laboral.



Del total de mujeres ocupadas en El Salvador, cerca del 10% son trabajadoras domésticas. Del total de los hombres, menos del 1% (DIGESTYC 2012)¹⁰. Según una investigación realizada por la UCA en 2015, el 97% gana menos del salario mínimo¹¹.

¹⁰ Encuesta de Hogares de Usos Múltiples 2012. Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador, Ministerio de Economía.

¹¹ IDHUCA (2015). *Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador ¡Porque nuestro trabajo lo vale! Línea Base*. Instituto de Derechos Humanos de la Universidad José Simeón Cañas.

- Si bien hoy las mujeres son mayoría como estudiantes universitarias y como docentes, son una clara minoría en puestos de dirección de centros educativos, universitarios y de formación profesional. Como ejemplo, en 2015, los cinco centros de formación colaboradores del INSAFORP analizados en la investigación mencionada previamente estaban dirigidos por hombres.
- El lenguaje común integra frecuentemente dichos que muestran ese diferente valor y valoración que se da tradicionalmente mujeres y hombres. Por ejemplo, todavía está presente la práctica de referirse a las mujeres como “hembras” (animales), mientras que no se hace referencia a los hombres como “machos”, sino como seres humanos hombres o “varones”.

Entonces, hablamos de **desigualdad de género** al referirnos al acceso diferenciado y desigual que tienen mujeres y hombres, simplemente por razón de serlo, a la formación, a los recursos, a la valoración social, a la toma de decisiones en cualquier ámbito y al poder. La desigualdad entre mujeres y hombres es un problema, entre otras, por las siguientes razones:

- Atenta contra la justicia. ¿Por qué la mitad de la población tiene que tener menos posibilidades de desarrollo que la otra mitad?
- Limita las potencialidades de desarrollo de las personas, de mujeres y hombres, aunque sobre todo, de ellas.
- Impacta negativamente en el desarrollo de los países.



- El empoderamiento económico de las mujeres es uno de los motores más importantes para el crecimiento económico y la lucha contra la pobreza (IFC, 2010).
- El Banco Mundial (2014) afirma que las **mujeres desempeñan un papel vital en el impulso del crecimiento sólido y compartido** que se necesita para acabar con la pobreza extrema y construir sociedades con capacidad de adaptación.
- Si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres, **aumentarían el rendimiento de sus explotaciones agrícolas entre un 20% y un 30%**, y la producción agrícola total en los países en desarrollo aumentaría de un 2,5% a un 4%, con lo que se reduciría el número de personas que sufren hambre en el mundo entre un 12% y un 17% (FAO, 2010).
- Según Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, América Latina y el Caribe, cerrar las brechas de género en la región podría incrementar el PIB per cápita en un 14% para 2030¹².

En cambio, al hablar de **igualdad de género** nos referimos a que las posibilidades de desarrollo de las personas, mujeres y hombres, tanto en términos personales (afectivos, familiares etc.) como sociales, formativos o profesionales no dependan de haber nacido hombre o mujer.

Así, el **enfoque de género** supone “ponerse unos lentes nuevos” para ver la realidad con una profundidad que antes no teníamos. Esta nueva forma de “mirar la vida” busca visibilizar esos diferentes roles, expectativas, espacios y valores asignados a mujeres y hombres, y las desigualdades que determinan en el acceso a las oportunidades, los recursos, la participación y el poder para transformarlos positivamente y avanzar hacia una sociedad más justa, una sociedad con igualdad de género. El enfoque de género tiene por tanto un claro objetivo transformador, de cambio y avance social.

¹² Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo América Latina y el Caribe (2017). *Compromisos y ruta hacia un planeta 50-50 al 2030*. Disponible en: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2017/04/compromisos-y-ruta-hacia-un-planeta-5050-al-2013>

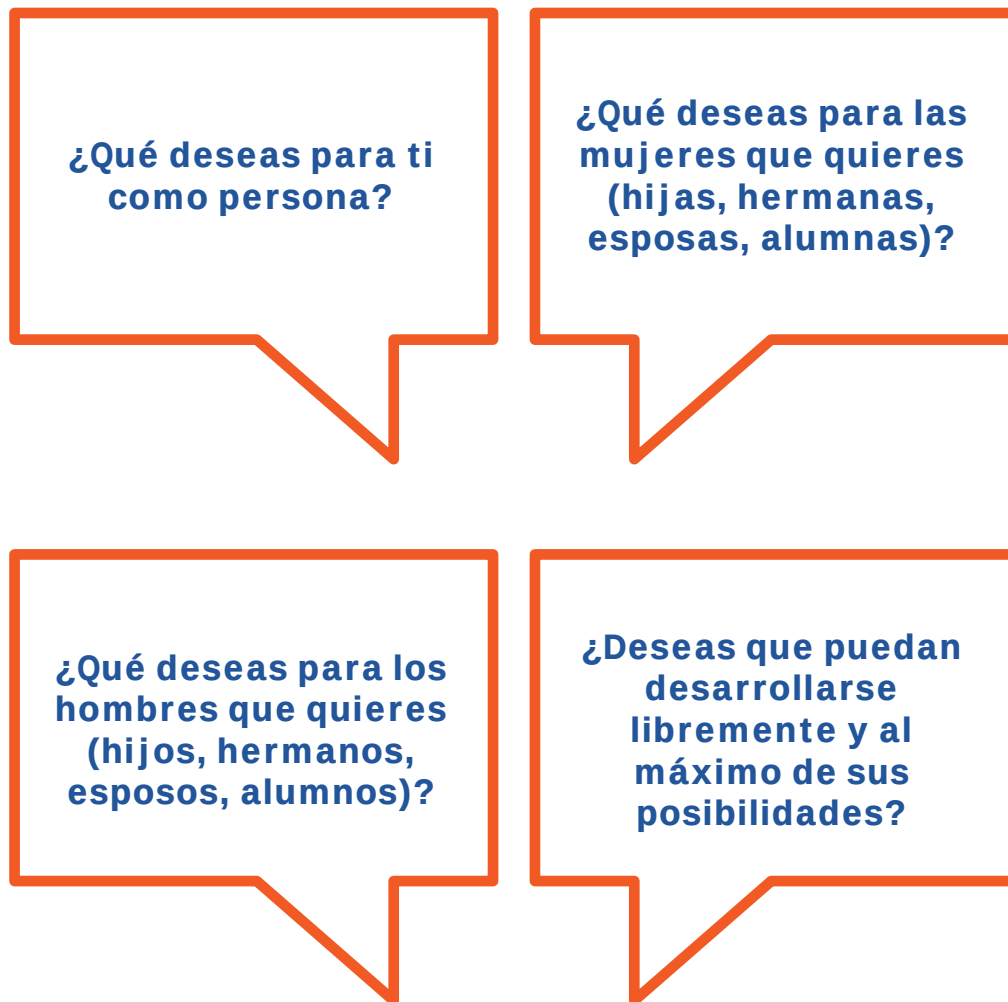


Como señala la OIT (2014) en un diagnóstico reciente de la igualdad de género en los institutos de Formación Profesional de Centro América, “los IFPs no son ajenos a las influencias culturales en este sentido que llegan a ser expresadas tanto por compañeros estudiantes como por docentes. El acoso sexista 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”.

Sin embargo, las experiencias internacionales en programas de formación profesional que han desarrollado acciones para eliminar la incidencia de estereotipos de género han aportado contundentes pruebas sobre el impacto positivo en el desempeño de las mujeres. Particularmente, cuando se potencia su autoestima y se les permite elegir su vocación con independencia de prejuicios y estereotipos, el estímulo y la confianza que en ellas provoca el comprobar que pueden desempeñarse con eficiencia y éxito en múltiples ocupaciones potencia en muy buena medida sus posibilidades de éxito formativo y de inserción en el mercado laboral.

Para terminar, es importante tener en cuenta que:

- **Género y sexo son dos conceptos distintos.** El sexo refiere a las características biológicas y fisiológicas mientras que el género refiere a “lo que la sociedad nos asigna” por el simple hecho de nacer mujer u hombre. Si imagináramos una casa, el término sexo se equipararía al continente (las paredes) y el género, el contenido.
- **El género, como construcción social, varía en el tiempo y depende de la cultura** o el país concreto. Ejemplo: En el siglo XVIII en El Salvador no estaba bien visto que una mujer trabajase fuera de casa y no era común; actualmente es algo normalizado y aceptado. Ejemplo: En muchos países asiáticos y africanos los hombres llevan falda, cosa que no sucede, por ejemplo, en Europa o en América.
- **Reconocer la desigualdad de género entre mujeres y hombres no quiere decir en absoluto** que “todas las mujeres son buenas” ni que “todos los hombres son malos”. Tanto mujeres como hombres hemos crecido y nos hemos educado en una sociedad androcéntrica y tendemos a reproducir lo que hemos aprendido y vivido desde nuestra infancia. Todas las personas reproducimos con frecuencia actitudes y prácticas machistas. Lo importante es darnos cuenta de ellas y proponernos cambiarlas.
- Si bien es cierto que tanto en El Salvador como en el mundo en su conjunto ha habido enormes avances en la equiparación de derechos de las mujeres con respecto a los de los hombres, **todavía queda mucho por hacer**, como muestran los datos presentados anteriormente.



1.4 Los ESTEREOTIPOS DE GÉNERO como base de la discriminación

Uno de los principales fenómenos en los que se asienta la discriminación de género hacia las mujeres son los estereotipos.

Según la OIT (2015), los estereotipos de género son **“ideas preconcebidas sobre las mujeres y los hombres, con las cuales se califican y generalizan opiniones, y se justifican como naturales y propias de cada sexo”, sin que estén basadas en verdades objetivas y probadas.** Son ideas y conceptos que operan en contra de la igualdad entre mujeres y hombres y, por consiguiente, generan discriminación.

Ejemplos de estereotipos de género o estereotipos sexistas tenemos muchos:

En dichos y refranes

“Mujer al volante, peligro constante”.

“La suerte de la fea la bonita la desea”

“La mujer es animal de pelo largo
y pensamiento corto”

“Cerradura con mujer, ninguna llave es segura”

“Detrás de un hombre siempre hay una gran mujer”

En las percepciones/opiniones generalizadas que persisten ampliamente (consciente o inconscientemente)

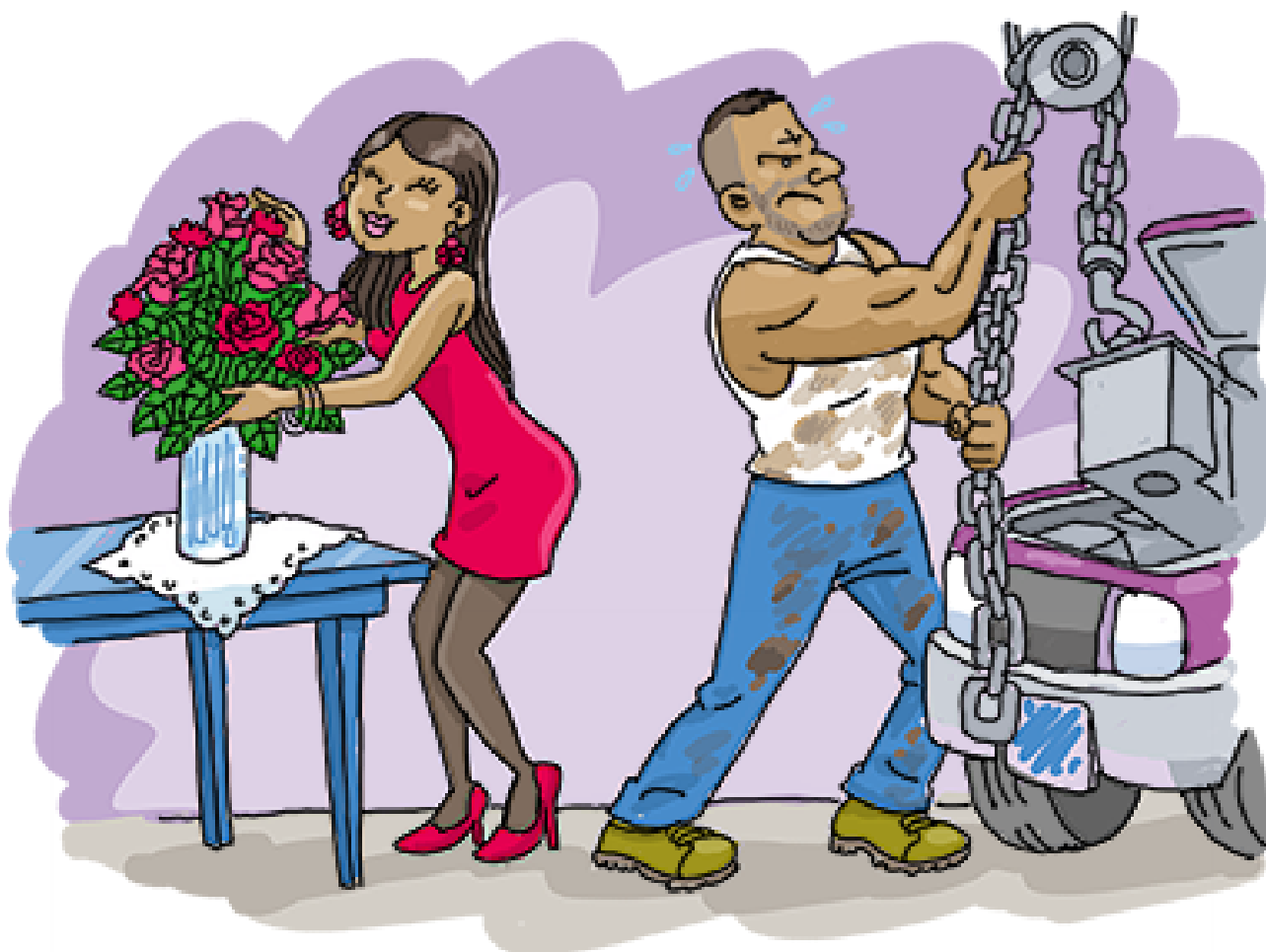
“Las mujeres no pueden
conducir maquinaria pesada”

“Las mujeres son unas chambrosas,
no se puede confiar en ellas”

“Los jóvenes son unos haraganes”

“Si sale embarazada, es porque se lo buscó”

“Una mujer en un ambiente de hombres
tiene que darse a respetar”



En la forma en la que se representa a las mujeres y a los hombres en los medios de comunicación y en la publicidad

Algunos de los estereotipos en el mundo de la formación profesional y del trabajo

Sobre la fuerza y la resistencia física: “La construcción es un trabajo de hombres”



Sin embargo, la fuerza física no solo depende del sexo, sino en buena medida del entrenamiento y la experiencia previos. Además, muchas ocupaciones tradicionalmente femeninas requieren gran fuerza y resistencia (matrona, trabajadora doméstica, etc.). Además, cada vez más la fuerza física está siendo remplazada por la tecnología.

Sobre las competencias y habilidades laborales: “Las mujeres son más ordenadas y mejores administradoras” / “Las mujeres no sirven como electricistas”



El ingreso cada vez mayor de mujeres y hombres en ramas no tradicionales para su sexo evidencia que las competencias dependen de la formación y la experiencia previa, y no del sexo.

Sobre la capacidad de dirección: “Los hombres son más racionales” / “Las mujeres son más complicadas para dirigir”.



Cada vez hay más evidencias de que el acceso de las mujeres a puestos de decisión en las empresas es un factor de rentabilidad.

Sobre lo que es “propio” o no de mujeres o de hombres: “Una mujer mecánica es una marimacha” / “Todos los peluqueros son gays”



No hay ninguna evidencia de que la elección o el desarrollo de una ocupación determinada influyan o deriven de la opción u orientación sexual de las personas. Tras estos estereotipos están los mandatos sociales del deber ser de mujeres y hombres.

Sobre la maternidad y los costos laborales para las organizaciones: “Las mujeres son más caras para la empresa porque faltan a trabajar más que los hombres”



Según diversos estudios, el número de ausencias al trabajo es similar entre mujeres y hombres, aunque las causas son diferentes: los hombres faltan a trabajar sobre todo para realizar gestiones administrativas o asistir a actos sociales o capacitaciones; y las mujeres lo hacen más por motivos familiares (como una enfermedad de un hijo) que por causa propia (Terán, 2006).

Sobre la limitación de los hombres para realizar trabajo doméstico y tareas de cuidado, sobre todo, de menores: “Los hombres no saben cuidar bien a los niños”



Tradicionalmente los empleos relacionados con trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes han sido asignados a mujeres. A pesar de ello, cada vez vemos más hombres que se incorporan a trabajar en estos ámbitos, a excepción del trabajo doméstico, que sigue siendo todavía en su práctica totalidad femenino.

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2014).

Los estereotipos **generan discriminación**, es decir, la preferencia de un sexo para el acceso a determinadas carreras u ocupaciones y la restricción de otro; en este caso, una mayor limitación el acceso de las mujeres a determinadas carreras. Además, es importante tener en cuenta que los estereotipos:

- No siempre se expresan de forma explícita a través de normas escritas o expresiones orales, sino que **se perciben y muestran en las prácticas y modos de hacer de las personas**.
- Los estereotipos **están “anclados” en nuestro subconsciente y operan frecuentemente de forma inconsciente**, sin que nos demos cuenta de ello, porque están “naturalizados”.



Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
Parque Industrial Santa Elena, Final Calle Siemens,
Edificio INSAFORP, Antiguo Cuscatlán,
La Libertad, El Salvador, C.A.
PBX: (503) 2522 - 7300