

## ESTRATEGIAS COMPLEMENTARIAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES

### SISTEMA DE BECAS COMPLEMENTARIAS

El Programa FORMUJER Costa Rica, dispone de recursos financieros destinados a otorgar becas, por lo que durante el presente año, orientó gran parte de sus esfuerzos a implementar un Sistema de Becas **demostrativo y complementario** con perspectiva de género.

Este Sistema de Becas apunta a crear condiciones institucionales para atender situaciones de género, lo que significa abrir nuevas formas de manejo en el financiamiento de becas, y de esta forma contribuir a que las mujeres puedan ingresar, mantenerse y concluir satisfactoriamente su formación profesional.

La beca FORMUJER es una ayuda económica mensual no reembolsable, destinada a apoyar el proceso de formación profesional de las mujeres afectadas por condiciones de género, que estudian en el INA.

El otorgamiento de una beca para una persona afectada por situaciones de género, tiene un significado más allá de un aporte económico, se constituye en un factor determinante para que ella pueda o no ingresar y mantenerse en la capacitación, esto por dos razones fundamentalmente:

- las mujeres afectadas por condiciones de género y que enfrentan situaciones de pobreza, no dan prioridad a sus necesidades, sino que primero cubren las necesidades de su familia,
- aquellas que no enfrentan situaciones de pobreza, generalmente no disponen de recursos económicos propios y tampoco cuentan con el apoyo de su familia para capacitarse, por el contrario este es un elemento utilizado muchas veces para impedir la superación personal.

A pesar de que el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) cuenta con un programa de becas, este contemplaba únicamente la variable económica a la hora de otorgar la ayuda a la población estudiantil, dejando por fuera las condiciones de género que afectan principalmente a las mujeres estudiantes de esta institución.

Se debe reconocer que "naturalmente" no existen condiciones objetivas que permitan a la mujer actuar en igualdad de condiciones con el hombre. Existen roles predeterminados que ubican al hombre y a la mujer en dimensiones diferentes, asumiendo espacios en la sociedad valorados de forma distinta, y en el caso de las mujeres, generalmente sub-valoradas cuando incursionan espacios "masculinos".

En el período en que el INA se creó, el mercado laboral demandaba mano de obra principalmente masculina, lo que indujo a que la institución se haya caracterizado por un ambiente "masculinizado", el cual se evidencia en una planta física diseñada para hombres, diseño curricular que no incorpora

especificidades femeninas, horarios poco flexibles para mujeres, personal docente formado para tratar con hombres y acciones formativas donde la participación femenina ha sido reducida o nula.

Sin embargo, el INA no es una institución estática, sino en constante cambio y en la actualidad se cuenta con una amplia voluntad política en niveles jerárquicos así como de interés de parte del personal técnico y administrativo, para incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional.

Es por ello que el Programa FORMUJER, pretende colaborar en la creación de condiciones que de alguna manera suavicen situaciones que afectan a las mujeres, como es la atención del trabajo doméstico, críticas sociales respecto a que "abandonan la casa" por ir a estudiar, el hecho de que dispone de menos dinero porque procura una mayor cobertura de las necesidades del hogar, jornadas de trabajo más largas que inciden en que tengan menos tiempo para la capacitación, además de que una vez en el lugar de trabajo deben demostrar doblemente sus capacidades para ser valoradas como "buenas empleadas".

El Programa FORMUJER planteó el sistema de becas como **complementario**, estableciendo 3 nuevas categorías de becas, las cuales fueron aprobadas por la Junta Directiva del INA, a través del artículo Transitorio de Becas Complementarias INA-BID, del Reglamento de Becas a Participantes.

A partir de los resultados obtenidos en un estudio elaborado durante el año pasado, en el que se identificaron vacíos o nichos no cubiertos por las becas INA, el Programa FORMUJER definió 3 categorías de becas:

- **Jefatura de hogar.** Un aporte realmente valioso en esta categoría es el manejo de un concepto ampliado de jefatura de hogar, donde no sólo la variable económica determina quién es la persona que la ejerce al interior de la familia, sino que se contemplan aspectos sociales como la toma de decisiones. En este sentido, el sistema de becas ha permitido becar mujeres víctimas de violencia intra familiar y que no cuentan con apoyo económico para capacitarse, o inclusive casos donde existen recursos económicos pero "el compañero" no les permite capacitarse.
- **Alto Componente Tecnológico o no Tradicional,** donde la matrícula femenina represente menos del 25% de la matrícula total del grupo
- **Alto rendimiento académico.** Las mujeres que obtengan calificaciones superiores a 90 en una escala de 0 a 100 pueden optar a una beca FORMUJER. En esta categoría han quedado excluidas algunas modalidades de aprendizaje que maneja el INA, debido a los sistemas de evaluación o matrícula que utilizan.

Este sistema **complementario** ha permitido becar mujeres que ya eran beneficiarias con una beca INA, pero que aún así enfrentaban problemas por su situación económica, como también becar a aquellas mujeres que por situaciones principalmente de ubicación geográfica, no calificaban para una

beca INA. En el siguiente cuadro se puede observar una comparación de las categorías de becas con que cuenta tanto el FORMUJER como el INA.

### CATEGORÍAS DE BECA

INA	FORMUJER
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Alimentación</li> <li>➤ Hospedaje</li> <li>➤ Transporte</li> <li>➤ Gastos personales</li> <li>➤ Compensación salarial</li> <li>➤ Cuido de dependientes</li> <li>➤ Ayuda extraordinaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jefatura de hogar</li> <li>➤ Alto componente tecnológico o no tradicional</li> <li>➤ Alto rendimiento académico</li> </ul>

Como se deduce del cuadro anterior, las categorías de beca INA atienden principalmente necesidades básicas, que se relacionan con la situación socioeconómica, mientras que las becas FORMUJER buscan abrir espacios y promover la participación femenina en áreas tecnológicas donde tradicionalmente la matrícula ha sido masculina y que además en el mercado de trabajo son mejor remuneradas.

Por otra parte, al becar a mujeres por su alto rendimiento académico el Programa pretende estimularlas a mejorar la calidad de su formación profesional, y de alguna manera mejorar también su competencia laboral.

Por otra parte, el interés de desarrollar acciones **demostrativas** como este Sistema de Becas, tiene el fin de que una vez aprobadas y validadas, las experiencias sean incorporadas al ámbito institucional del INA. En última instancia lo que se pretende es ejemplificar con acciones concretas, que las condiciones para que las mujeres logren acceder a la formación profesional e insertarse en el mercado laboral con una mejor calificación, pueden y deben ser creadas, y de esta forma garantizar la equidad de género.

Las acciones del Sistema de Becas FORMUJER se han centrado en tres ejes estratégicos:

- Aprobación del Reglamento de Becas a Participantes en Acciones de Capacitación y Formación Profesional del INA con perspectiva de género, donde además de revisar el lenguaje incluyente se modificaron aspectos significativos (para consultar ejemplos, ver anexo)

- Transitorio al Reglamento de Becas a Participantes, en vigencia desde el 2 de julio del presente año.
- La capacitación del personal de Trabajo Social del INA, para que asignen becas con perspectiva de género. FORMUJER no asigna becas directamente, salvo algunos casos especiales, sino que autoriza la erogación de recursos financieros y realiza una labor prioritariamente de asesoría, monitoreo, coordinación y control de las becas otorgadas.

El accionar integral de estas tres instancias en la asignación de becas, permite en primer lugar, contar con criterios novedosos en su aplicación, en segundo lugar amplía los criterios de selección utilizados tradicionalmente por la institución, y finalmente, logra una repercusión institucional de grandes proporciones, que garantiza incluir condiciones de equidad en la formación profesional prioritariamente de las mujeres.

El último ámbito de acción se realizó en el marco de la capacitación “Género en la Formación Profesional” que el Programa dirigió a un amplio sector de personal del INA y que fue coordinado por el componente de Desarrollo Curricular, lo cual representó un elemento de vinculación entre los diversos componentes del Programa.

Capacitar al personal de Trabajo Social para que incorporaran la perspectiva de género en su quehacer institucional, se constituyó en nuestro objetivo primordial, ya que esto garantizaría la institucionalización del Programa FORMUJER en lo que a estrategias compensatorias se refiere, con una población clave en esta área de trabajo.

## **ACCIONES EMPRENDIDAS**

Para lograr obtener resultados han sido necesarias constantes sesiones de consulta y negociación con todas las instancias que de una u otra forma tienen que ver con la asignación de becas en el INA, desde el personal docente que generalmente es quien tiene el primer contacto con la población estudiantil, hasta Trabajo Social, la Unidad de Servicio al Usuario, así como el Consejo Central y los Comités Locales de Becas, sin dejar de lado al personal administrativo responsable de la elaboración de planillas y del pago de las becas.

## **FUNCIONAMIENTO**

Al igual que las becas INA, las becas FORMUJER son aprobadas por el Comité Local de Becas (C.L.B) a partir de la recomendación que hace el personal de Trabajo Social. El C.L.B funciona en cada Centro de Formación y está integrado por 3 personas:

- Responsable del Centro
- Una persona representante del área docente,
- y Trabajo Social

Para los casos de jefatura de hogar, Trabajo Social realiza el estudio socioeconómico, utilizando el mismo trámite establecido para la beca INA.

En los casos de beca por Mérito o por ingreso a una acción formativa de alto componente tecnológico o no tradicional, la interesada llena una solicitud y el Centro de Formación emite una constancia de calificaciones para el primer caso o una donde el Centro certifica que la matrícula femenina en el curso es menor al 25% del total.

## **RESULTADOS**

La meta propuesta por el Programa FORMUJER para este año, de otorgar 100 becas entre los meses de Mayo a Diciembre, fue alcanzada en la mitad del tiempo previsto.

Al 19 de octubre de 2001, 15 de las 27 personas de trabajo social que laboraban en el INA, habían otorgado **128** becas con perspectiva de género y 20 de ellas, en promedio, habían asistido a la capacitación "Género en la Formación Profesional"

De las 128 becas otorgadas el 56.2% se han tramitado a jefas de hogar, 39.6% por alto componente tecnológico o no tradicional y 3.4% por alto rendimiento académico. En un solo caso la beneficiaria cuenta con beca por jefatura de hogar y por alto rendimiento académico.

Se ha logrado una cobertura de 10 Centros de Formación entre los que sobresalen los Talleres Públicos donde se han asignado 91 becas. Esto es importante porque corresponde a la población meta del Programa FORMUJER.

De las 37 becas tramitadas en el Taller Público de Alajuelita, 30 corresponden a mujeres de la Asociación Mujeres, Esfuerzo y Progreso (AMEP), que participaron en el Taller de Orientación Vocacional impartido por el componente de Orientación del Programa FORMUJER. Esto constituye una muestra más del trabajo integrado con que se ha trabajado.

En términos cualitativos, el FORMUJER ha logrado becar a mujeres jefas de hogar, madres adolescentes, mujeres con dependientes menores de 12 años que disponen de poco tiempo para capacitarse y a la vez de escasos recursos económicos que le permitan pagar por el servicio de cuidado de dependientes, así como también adolescentes provenientes de hogares pobres que se han vinculado a acciones formativas de alto componente tecnológico (microelectrónica, telemática y electrónica industrial).

## **LOGROS**

El mayor logro alcanzado hasta la fecha, ha consistido en formular y aplicar el Transitorio al Reglamento de Becas a Participantes, donde se logra la capacitación de mujeres en cursos de mejor calidad ( con una duración mínima de 100 horas y una asistencia semanal de 6 horas), y se amplía el concepto de becas más allá de los aspectos puramente económicos, otorgando subsidios por alto rendimiento académico o capacitación en áreas de alto componente tecnológico o no tradicionales, en el ámbito institucional.

Lo anterior está permitiendo abarcar dos importantes poblaciones. En primer lugar, a las mujeres que asisten al INA con la expectativa de capacitarse para el trabajo, provenientes de sectores de bajos ingresos económicos y que por su condición de mujer se le dificulta esa capacitación. Por otra parte se está trabajando con el personal de Trabajo Social, que en última instancia lo que va a permitir, es la institucionalización del Programa en lo que se refiere a las becas como estrategias complementarias.

## ANEXO

Cuadro comparativo de las principales modificaciones con perspectiva de género, incluidas al Reglamento de Becas a Participantes en Acciones de Capacitación y Formación Profesional del INA.

SIN MODIFICAR	CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	JUSTIFICACIÓN
<p>Artículo 30: Del trámite en general</p> <p>e. Las jefaturas de hogar o madres adolescentes que requieren el rubro denominado como cuidado de dependientes, deben adjuntar una certificación extendida por el Centro o por la persona que brindará el servicio, con la cual no debe existir primer grado de consanguinidad. Esta última opción únicamente se acepta en caso comprobado de no tener acceso a un centro especializado que brinde ese servicio durante el período de capacitación....</p>	<p>Artículo 30: Del trámite en general</p> <p>e. Las jefaturas de hogar o madres adolescentes que requieren el rubro denominado como cuidado de dependientes, deben adjuntar una certificación extendida por el Centro o por la persona que brindará el servicio, <b>siempre y cuando no sea una persona de la familia que conviva en la misma vivienda.</b> Esta última opción únicamente se acepta en caso comprobado de no tener acceso a un centro especializado que brinde ese servicio durante el período de capacitación....</p>	<p>Esta propuesta se hizo porque en la dinámica de las comunidades pobres, es frecuente que familiares hagan labores de cuidado de dependientes, pero que requieren de un pago, porque ello constituye su forma de trabajo.</p> <p>Es común encontrar hermanas y madres que asumen estas labores, no solo por necesidad sino porque las mujeres prefieren que el cuidado de sus hijos e hijas esté a cargo de personas cercanas a la familia.</p>
<p>Artículo 2: Terminología a utilizar.</p> <p><b>Beca:</b> Ayuda económica no reembolsable que otorga el INA a la población participante de escasos recursos durante el desarrollo de las acciones formativas.</p>	<p>Artículo 2: Terminología a utilizar.</p> <p><b>Beca:</b> Ayuda económica no reembolsable que otorga el INA a la población participante de escasos recursos durante el desarrollo de las acciones formativas, <b>cuyo contenido económico podrá organizarse en renglones presupuestarios de acuerdo con las necesidades de grupos específicos de población.</b></p>	<p>Esto permitirá contemplar necesidades específicas de género al realizar los presupuestos de becas y asegurar así una mejor atención de la población estudiantil femenina del INA.</p>
<p>Artículo 29: Funciones de las Jefaturas de los Centros de Formación.</p> <p>Remitir semestralmente un informe a la jefatura inmediata sobre las becas aprobadas.</p>	<p>Artículo 29: Funciones de las Jefaturas de los Centros de Formación.</p> <p>Remitir semestralmente un informe a la jefatura inmediata sobre las becas aprobadas <b>con el respectivo desglose por sexo.</b></p>	<p>Contar con la información desglosada por sexo va a permitir conocer las variaciones que pueden darse en cuanto al otorgamiento de becas, y de ser necesario reorientar la asignación presupuestaria y las acciones que se dirigen a la mujer.</p>