

## Sensibilización en género en el ámbito de la formación para el trabajo Honduras.

### Información básica de la iniciativa

Año de inicio: 2010

#### Nombre y localización de los centros:

- **Instituto Técnico Loyola,**  
*El Progreso, Honduras*
- **Instituto Técnico Fernando Bandeira,**  
*El Progreso, Honduras*
- **Instituto Técnico Nazaret,**  
*El Progreso, Honduras*

#### Nombre y cargo de la persona responsable:

- **Oscar Cáceres,**  
*Responsable Educación Técnica.*



## HONDURAS

### Impulsando la equidad en una doble vía

A partir de una investigación realizada en Honduras en el año 2004 sobre el impacto que los centros de formación para el trabajo de Fe y Alegría tienen sobre el medio laboral<sup>38</sup>, se identificó la inequidad de género como un tema relevante que merecía la pena ser abordado con más profundidad.

Resulta evidente la discriminación a la que están expuestas las mujeres en el ámbito de la educación técnica. Por un lado, existen carreras que aparecen a los ojos de la sociedad como eminentemente varoniles, mientras que otras lucen como eminentemente femeninas: es el caso de mecánica automotriz y corte y confección, respectivamente.

Muchos de los espacios para el aprendizaje están diseñados para que sean utilizados ya sea por varones (que, desde luego, son la mayoría) o por mujeres (en los pocos espacios que se les han generado hasta la fecha).

Por otro lado, la tasa de empleo de las mujeres es notablemente menor que la de los varones. Resulta evidente que el acceso al mundo laboral por parte de las mujeres, como obreras técnicamente cualificadas, se encuentra habitualmente restringido.

Por esta doble situación a enfrentar, Fe y Alegría Honduras decidió que había que iniciar dos procesos paralelos: uno relacionado.

Con la generación de más espacios para la mujer en el medio laboral; y otro con la sensibilización, tanto en nuestros propios centros, como en las empresas que son el destino final del proceso de inserción laboral.

En relación al primer proceso, se ha puesto en marcha una reflexión a lo interno de la institución sobre la necesidad de gestionar nuevas especialidades que puedan ser adecuadas a las nuevas demandas por parte del mundo laboral y a las necesidades de las mujeres trabajadoras. En esta línea, se ha impulsado una investigación del mundo laboral desde una perspectiva de género. La misma está siendo llevada a cabo en colaboración con el Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación de la Compañía de Jesús, ERIC, quien aporta su capacidad metodológica y experiencia en investigación social.

De manera más puntual, se han realizado cambios físicos en algunos talleres, en orden a que los mismos estén igualmente preparados para la incorporación tanto de muchachos como de muchachas. En cuanto al proceso de sensibilización, Fe y Alegría Honduras, desde su área de Formación para el trabajo, con el apoyo de la AECID y del Programa 1 de la Federación, decidió desarrollar actividades formativas con el objeto de sensibilizar a diferentes actores personal de los centros, padres y madres de familia, estudiantes y empresarios– sobre la necesidad de impulsar la equidad de género, tanto en el acceso a la educación como en el acceso a fuentes de trabajo justamente remuneradas.

### Una formación en varios frentes

Fe y Alegría Honduras mantiene abiertos tres centros de formación para el trabajo: el Instituto Técnico Loyola, el Instituto Técnico Fernando Bandeira, ambos situados en el área urbana del municipio de El Progreso, y el Instituto Técnico Nazaret, ubicado en Urraco, un área rural del mismo municipio.

A finales de cada año escolar, los directores de todos los centros tienen una reunión para acordar y planificar las actividades que desarrollarán en el año siguiente, donde se van integrando tanto las

38 Fe y Alegría Honduras (2004). *Informe de Impacto Laboral de Centros Técnicos*. Informe Ejecutivo. El Progreso, Honduras.

actividades habituales y específicas de cada centro educativo, como las que son comunes como integrantes de la Red de Fe y Alegría.

Tras la reunión general, se realizan encuentros en cada centro entre el director y el plantel docente. De manera colegiada, se escogen las temáticas a desarrollar dentro del plan de formación para docentes. Se definen los facilitadores y los ambientes que van a requerirse, dependiendo del número de participantes y el tiempo disponible. Se planifica y al final de año se evalúa. Dentro de este contexto formativo, se concreta la planificación del trabajo referido a equidad de género. Para ello se ha contado en los últimos años con el apoyo de ICADE,<sup>39</sup> instancia educadora con amplia y probada experiencia en promover políticas de género en instituciones nacionales.

En cuanto a la formación destinada a las empresas y microempresas, se trabaja con aquellas con las que las escuelas técnicas mantienen contacto a través de convenios establecidos para que los estudiantes egresados realicen sus prácticas laborales. Se tiene una primera actividad de presentación, sensibilización y motivación de la propuesta, de unas cuatro horas de duración, con los gerentes o propietarios de las empresas, microempresas o talleres con la que los centros se encuentran vinculados.

A partir de los resultados de la misma, se promueve una jornada de formación para aquellas que mantienen su interés.

La formación está orientada a los mandos medios, como es el caso de los supervisores de áreas, jefes de talleres, jefes de recursos humanos, etc. La formación ha sido brindada por personal del INAM, <sup>40</sup> con quien Fe y Alegría Honduras está pendiente de la firma de un convenio para constituirse en vehículo de capacitación en equidad de género a favor de las empresas hondureñas.

Con relación a los padres, se aprovechan las sesiones que la Escuela de Padres, conducida desde el departamento de pastoral, cede para tocar la temática de género.

Habitualmente son tres sesiones al año que se incluyen en la programación anual. En el resto de las sesiones de este espacio formativo, se transversaliza el enfoque de género.

<sup>39</sup> El ICADE, Instituto para la Cooperación y Autodesarrollo, fue creado en 1992 como un organismo de carácter técnico y social sin fines de lucro.

<sup>40</sup> El Instituto Nacional de la Mujer, INAM, es un ente autónomo con rango de Secretaría de Estado, creado en 1998, responsable de formular, desarrollar, promover, coordinar y dar seguimiento a las políticas que garantizan y protegen los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas con equidad de género, en Honduras.

En cuanto al trabajo con los estudiantes, existe un llamado permanente a los educadores para que incluyan en su planificación contenidos y actividades concretas de sensibilización sobre equidad de género. Además se insta a que, de forma paulatina, los docentes vayan empleando un lenguaje inclusivo.

### Metodología participativa

En términos generales, las jornadas formativas, en sus diferentes frentes, se desarrollan bajo una metodología participativa que incluye un importante componente reflexivo, de tal manera que cada persona realiza una autoevaluación sobre su aporte personal a la construcción de una sociedad más justa y equilibrada en materia de género. En las jornadas formativas se desarrollan algunas ideas y conceptos en torno a la equidad, fomentando una mirada crítica hacia la cultura machista imperante y su incidencia negativa tanto para varones como para mujeres. En ese sentido, es preciso considerar que no solo es la mujer la que se ve constreñida de desenvolverse libremente sino también el varón que, por ejemplo, "no puede" optar por una carrera "femenina", como es el caso de belleza integral o cosmetología.

En el caso concreto de las actividades formativas con los docentes o con las gerencias y mandos medios de las empresas, se busca además que se analicen las políticas institucionales identificando aspectos negativos y positivos en torno a este tema.

Con las distintas poblaciones, siempre se termina elaborando propuestas para mejorar la situación, buscando en todo momento que se identifiquen acciones concretas y realizables.

### Primeros resultados comienzan a aflorar

Aun cuando esta iniciativa está dando sus primeros pasos, ya se puede hablar de algunos resultados concretos que resultan alentadores. De manera general, podríamos decir que los participantes en los espacios de formación se encuentran más sensibilizados en materia de equidad de género. En concreto, se destacan dos avances específicos:

>> Se ha logrado la incorporación, aún escasa pero significativa, de mujeres en espacios formativos y laborales típicamente masculinos, o también varones en espacios típicamente femeninos.

>> El número de participantes mujeres en algunas empresas, tradicionalmente masculinizadas, como son las de refrigeración, va creciendo. Actualmente ya se encuentran tres egresadas de nuestros centros trabajando en ese espacio.

### Retos a futuro

>>Cambiar la cultura machista imperante al interior de nuestras escuelas supone que las personas modifiquen sus estereotipos de género y, consiguientemente, sus actitudes.

Obviamente, se trata de procesos largos para los que se hace imprescindible tenacidad, consistencia en la propuesta e ir buscando otros elementos pedagógicos que puedan darle coherencia a la misma.

>>Incrementar, paulatinamente, el número de mujeres y hombres en áreas formativas y ocupaciones laborales de dominio tradicional del otro género.

>>En la medida en que la relación con el INAM, que es quien brinda las capacitaciones, se consolide, se pretende ampliar espacios laborales, incluyendo en la propuesta más empresas y de mayor volumen, con lo que el impacto social sea, así mismo, más evidente.

>>En la actualidad, se está llevando a cabo una investigación sobre el impacto laboral de los centros técnicos de Fe y Alegría Honduras, así como de otros centros de formación para el trabajo que no pertenecen a Fe y Alegría pero operan en el mundo laboral hondureño, desde una perspectiva de género. Se espera que de la misma puedan derivarse insumos importantes que permitan orientar mejor nuestra propuesta.