



EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA: INDICADOR DEL DESARROLLO NACIONAL*

Irene Brenes Solórzano**

La tendencia histórica de sobrerrepresentación de las mujeres en las ocupaciones relacionadas con el sector servicios e industria, en los puestos de trabajo de menor remuneración (Encuesta Nacional de Hogares, 1998), constituye una muestra de las desigualdades que se construyen cotidianamente y que afectan las oportunidades de desarrollo humano y la calidad de vida de la mitad de la población mundial, integrada por mujeres.

Numerosos foros nacionales e internacionales han señalado la importancia de cambiar esa perniciosa tendencia que afecta las posibilidades de desarrollo nacional porque desaprovecha las capacidades integrales de la población femenina para la producción, cuyos beneficios distribuidos con equidad permitirían erradicar problemas como el de la pobreza estructural que afecta con mayor intensidad a las mujeres, a sus hijas e hijos. Asimismo, contribuirían al pleno ejercicio de la autonomía económica y política de las mujeres, que constituye uno de los déficits de la modernidad, en su aspiración de institucionalizar la democracia en todos los ámbitos de la vida (Amorós:1994; Naciones Unidas:1995).

Tal y como ha sido ampliamente reconocido, las posibilidades reales de formación de las mujeres en ocupaciones que les permitan obtener una mejor posición relativa en el mercado de trabajo, representa una de las claves importantes en la búsqueda de la equidad entre hombres y mujeres (OIT:1992; Valenzuela:1995).

En el segundo semestre de 1998, el Instituto Tecnológico de Costa Rica, mediante el Subproyecto denominado “Equidad de género en la oferta educativa de capacitación técnica y tecnológica”, asumió el compromiso institucional de hacer efectivo el derecho de las mujeres a la educación técnica y tecnológica, para lo cual se llevó a cabo una revisión interna de los factores que inciden en que la matrícula femenina llegara tan solo al 30% y que las estudiantes se

encontraran subrepresentadas en las carreras de alta demanda y mejor remuneración.

Una de las acciones impulsadas fue la investigación denominada “Barreras en el acceso a la oferta educativa del Instituto Tecnológico: la perspectiva de las estudiantes”, que puso al descubierto la forma en que juegan los elementos distribuidores del poder y las oportunidades para las mujeres y los hombres adolescentes y jóvenes en la sociedad costarricense.

Las conclusiones derivadas de dicha investigación, cuyos principales aportes se destacan en el segundo apartado de este ensayo, sirvieron como fundamento para la precisión de los desafíos institucionales que tiene el Instituto Tecnológico de Costa Rica para que sus actuaciones estratégicas y operativas abran las oportunidades a las mujeres con el fin de que puedan formarse y vincularse al mercado de trabajo en una mejor posición, ofreciendo una contribución efectiva al desarrollo científico y tecnológico del país.

En el tercer apartado se presenta un recuento de dichos desafíos, como insumo para la construcción y aplicación de políticas de equidad de género en la educación técnica y tecnológica, que cobran especial legitimidad en iniciativas en curso como las que se promueven desde el Sistema Nacional de Educación Técnica, SIENTEC.

Dichas iniciativas están llamadas a convertir la equidad de género en una norma de calidad, exigible en la certificación de los procesos formativos que impulsan los organismos públicos y privados vinculados a la educación técnica y tecnológica, como una alternativa efectiva para convertir las declaraciones en realidades que benefician a las mujeres, quienes constituyen el 50% de la población costarricense.

* Este Subproyecto fue coejecutado por el Instituto Nacional de las Mujeres entre 1998 y 1999 y contó con el respaldo financiero del Programa Mujeres Adolescentes de la Unión Europea.

** Consultora, MSc. en Estudios de la Mujer. brenes@yahoo.com

I. El ejercicio del derecho a la educación técnica y tecnológica

1. Equidad de género y desarrollo humano

La equidad de género constituye uno de los principios rectores de la era moderna y que ha sido inspirador de la mayoría de las iniciativas que se han promovido a nivel gubernamental, con especial acento en el siglo XX.

El reconocimiento de la existencia histórica de sistemas de organización social y económica que legitiman el dominio masculino en las diferentes esferas de acción: la familia, la educación, la práctica religiosa, el trabajo, entre otros y sus consecuencias en las posibilidades de desarrollo humano de las mujeres, ha permitido avanzar en la construcción de nuevos modelos de organización libres de discriminación, en los cuales los intereses y necesidades diferenciales de las personas, sean considerados con la misma prioridad.

El género, en su dimensión de categoría analítica, hace referencia al conjunto de normas y valores sociales que legitiman el dominio masculino en cualquier grupo humano y que son aprendidas por los hombres y las mujeres a través del proceso de socialización, que enseña las formas de conducta que se consideran apropiadas para las mujeres y los hombres a través del estímulo y el castigo. La socialización es desarrollada por diversas instituciones, tales como la familia, la iglesia, la escuela, el grupo de amigos, el derecho, entre otros.

Los modelos sociales aprendidos por las mujeres y los hombres, tienen importantes consecuencias sobre sus posibilidades reales de tener acceso con equidad a los recursos y las oportunidades que les permitan el desarrollo humano, entendido como la capacidad de las sociedades para atender las necesidades presentes y futuras de sus integrantes, mediante la distribución equitativa y el uso sostenible de los recursos disponibles en el ecosistema.

En la sociedad costarricense los estereotipos sexuales construidos acerca de las funciones que las mujeres deben cumplir en la sociedad, les restringen sus iniciativas de impulsar proyectos de vida alternativos,

en los que puedan armonizarse el desarrollo personal con el familiar. Así se muestra en los siguientes testimonios:

Es más el marco social del país, la idea esa de que las mujeres estudian cosas fáciles y el hombre estudia cosas difíciles, el hombre estudia ingeniería y todas esas cosas difíciles, pero la mujer no, que se haga maestra de kinder, lo que mi mamá quería para mí (resumen segmento 4-A:11).

...cuando yo salí del colegio, empiezan mis compañeros a decir qué van a estudiar, y vos M., electrónica (les digo), te vas a matar para arreglar planchas (y todos se rieron), es una carrera de hombres, no seas payasa, ... y mis compañeras decían, que jamás tocarían un motor, porque les daría asco llenarse de grasa (idem, 12).

Refieren que conocen casos de compañeras de colegio, que no se inscribieron en el ITCR porque sus padres les señalaron que si lo hacían no recibirían ningún apoyo familiar, incluso les ofrecieron pagar universidades privadas, para que estudiaran carreras acordes a lo que ellos pensaban que debían estudiar las mujeres (resumen segmento 4-B:5).

Las determinaciones estructurales que inciden en la vida de las mujeres, adquieren su más dramática expresión en la composición por sexo de la matrícula por carreras del ITCR, donde las mujeres representaron apenas un porcentaje cercano al 30% en el ciclo lectivo de 1998.

2. Factores que restringen el ingreso de las mujeres al ITCR

Las restricciones en el acceso de las mujeres al Instituto Tecnológico, son el resultado de la interacción de un conjunto de factores sociales, personales e institucionales que son susceptibles de cambio.

Las referencias ofrecidas por las mujeres consultadas, muestran que existe un segmento importante de estudiantes de secundaria que no ubican en su horizonte de vida, las posibilidades de formarse en una carrera ajena a los dominios de actuación femenina, establecidos por la división sexual y la jerarquización del trabajo imperante en la sociedad.

Por ello, es que muchas estudiantes de secundaria no llegan a declarar su interés

Restrictores del ingreso de las mujeres al ITCR

- Insuficiente respaldo familiar para ingresar a carreras y a ambientes formativos que se consideran propias del dominio masculino.
- Poco estímulo del personal de orientación de los colegios de secundaria a las estudiantes para que orienten sus intereses vocacionales hacia carreras científicas o tecnológicas.
- Insuficiente información sobre los servicios sociales de apoyo a la formación que permitirían compensar la falta de respaldo familiar.
- Temores e inseguridades construidas y reforzadas socialmente sobre el desempeño de las mujeres en las carreras técnicas y tecnológicas.
- Limitada oferta de carreras en ciencias administrativas que aprovechen las habilidades para la administración que poseen las mujeres.
- Bajo desempeño de las mujeres en la prueba de admisión que está centrada en contenidos de lógica y matemática construidos con el referente de la experiencia masculina.
- Ingreso a las carreras mediado por el puntaje de admisión, excluyendo

por ingresar al Instituto Tecnológico, porque sus planes de formación concluyen en la secundaria por: la falta de apoyo familiar, los embarazos no deseados, la necesidad económica de vincularse al mercado laboral, la búsqueda de una pareja, entre otros.

Las mujeres que incorporan a su proyecto de vida la formación en una carrera de su interés se enfrentan a la presión que ejercen los padres y las madres, los parientes más cercanos, las amigas y los amigos, el personal docente, entre otros, para que no materialicen su decisión.

Esa presión utiliza diversos mecanismos. El chantaje emocional que hace sentir a las mujeres culpa por tomar una decisión que contradice los consejos recibidos de personas con quienes tienen una gran cercanía afectiva.

La burla y la inseguridad que les generan las bromas y los comentarios acerca de la incapacidad de las mujeres para desempeñarse en el área de las matemáticas o para realizar trabajos propios de las esferas masculinas, tales como electrónica, construcción, forestal, entre otros.

Otro mecanismo utilizado por los padres de familia, es la restricción del apoyo económico a las hijas que toman decisiones sobre las carreras con las que no están de acuerdo.

En los centros de educación de secundaria se aplican mecanismos selectivos

de suministro de la información sobre las carreras y los centros de educación superior. La presunción de que las mujeres no se interesan en el campo técnico y tecnológico y la constatación de que las familias no se interesan por invertir recursos materiales y apoyo emocional, para las estudiantes que eligen carreras fuera del dominio femenino, hace que el personal docente o de orientación, no estimule a las mujeres a abrirse oportunidades en la oferta académica de instituciones como el Instituto Tecnológico.

Por otra parte, existe una oferta restringida de carreras del Instituto Tecnológico en el área de las ciencias administrativas, que aprovechan habilidades que las mujeres han desarrollado producto de su socialización, como son el manejo del recurso humano, la gestión administrativa de procesos de trabajo, entre otros.

Otro factor de desaliento en el ingreso es el desempeño de las mujeres en la prueba de admisión, que en la mayoría de los casos les resulta ajena, por sus contenidos y el planteamiento de las preguntas que tiene como referente la experiencia masculina y urbana de vida, lo cual se muestra en los ejemplos que utilizan en las analogías. Las habilidades personales para el razonamiento abstracto que busca identificar la prueba de admisión, se convierte en un factor de exclusión para las mujeres y para todos los estudiantes, cuya formación en la secundaria no conduce al desarrollo de esas destrezas.

En el caso de las mujeres, debe considerarse además la influencia negativa que tiene en su desempeño la percepción sobre su incapacidad en el área de las matemáticas, que les expresan la mayoría de las personas con las que se relacionan.

El bajo puntaje que obtienen las mujeres en la prueba de admisión influye en que un segmento importante de ellas, no logre obtener la nota de corte establecida para el ingreso a la carrera de su interés. Por ello, aunque cuenten con altas notas en la secundaria, dispongan de la motivación y el interés vocacional para una determinada carrera, no tengan acceso a la misma porque el porcentaje de la nota que corresponde al puntaje obtenido en la prueba de admisión,

les baja la nota de ingreso.

A través de un estudio realizado por profesionales del Departamento de Admisión y Registro del ITCR, se corroboró que las mujeres disponen de mejores promedios que los hombres en el record académico de secundaria (Vives y Blando:1998).

En algunos casos, se señaló como factor de desaliento la falta de información sobre los servicios institucionales y los criterios para la prestación de los mismos, que podrían permitir a las mujeres disponer de apoyo económico, académico y emocional para asumir la responsabilidad de formación técnica y tecnológica con sus recursos personales y el respaldo institucional. Especialmente en los casos en los que los padres no respaldan su decisión de ingresar al ITCR.

3. Un ambiente formativo que responde a

los intereses de la población masculina

Las estudiantes que lograron superar las barreras de acceso al Instituto Tecnológico, se enfrentan a un ambiente institucional, que en muchos casos inhibe el desarrollo de sus capacidades y les restringe su desarrollo personal. Como estrategia de sobrevivencia se mimetizan en su apariencia física, se sobreesfuerzan en su desempeño académico y desdibujan su presencia en los diferentes espacios: las clases, la organización estudiantil, las actividades sociales, entre otros.

De este modo, enfrentan la presión que ejercen sobre ellas sus compañeros, sus familias y el personal docente, quienes en forma directa o indirecta les hacen sentir que están en el lugar que no les corresponde.

Las estudiantes identificaron algunos aspectos de la cultura institucional que favorecen su permanencia en las carreras,

Elementos del ambiente institucional que limitan la formación de las estudiantes en el ITCR

- *Las mujeres tienen valor por la capacidad que tengan de agradar a los hombres con sus cuerpos y no por sus capacidades.* Este estereotipo social sustenta las conductas de hostigamiento sexual contra las mujeres, que son protagonizadas por sus compañeros y por algunos docentes y que se manifiestan de diferentes formas: las bromas acerca de que las mujeres utilizan su apariencia física como un medio para pasar los cursos o para interceder por sus compañeros ante los profesores, las bromas y los comentarios entre los hombres sobre las formas femeninas, la obligatoriedad de disponer de una pareja masculina, como un mecanismo de protección frente a los demás hombres, entre otros.
- *El lenguaje y las conductas sexistas* que exhibe un sector importante del personal docente, que producen una atención inadecuada y poco oportuna de las necesidades académicas de las estudiantes.
- *El diseño curricular de las carreras* que pone énfasis en el desarrollo de las capacidades técnicas propias de la especialidad, sin aportar y demandar el dominio de los elementos requeridos para la comprensión de los escenarios y las relaciones sociales, en los que discurren la actividad académica y laboral de las y los estudiantes.
- *La limitada presencia de mujeres docentes* en los cursos de carrera, lo que refuerza la imagen de que las ingenierías son un campo de actividad masculina.
- *La ausencia de una estrategia de información sobre los servicios institucionales*, que permita un aprovechamiento mayor de los mismos, en especial por parte de la población femenina.
- *Las insuficiencias que se muestran en la prestación de algunos servicios*, que afecta la atención adecuada de las necesidades que cubren, por ejemplo: la prueba de admisión, cambio de carrera, becas y financiamiento de estudios, algunos cursos deportivos y culturales, los buses, la soda, algunos servicios de la biblioteca, entre otros.
- *La ausencia de espacios que permitan a las mujeres intercambiar sus experiencias*, gestionar el respaldo institucional para la atención de sus necesidades singulares y promover sus intereses.
- *El perfil rígido y excluyente que se tiene de las estudiantes del Instituto Tecnológico que favorece la permanencia de mujeres jóvenes*, sin hijos o responsabilidades familiares a cargo y con la capacidad de responder a las demandas de dedicación de tiempo y de esfuerzos que son impuestos por la dinámica académica.
- *Los criterios academicistas que se utilizan para decidir sobre las solicitudes de traslado de carrera*, sin considerar con el mismo peso, la orientación y el interés vocacional de las personas.
- *La desinformación sobre los derechos de las estudiantes*, en particular, sobre la Ley de Hostigamiento Sexual, que se constituye en un instrumento que favorece el derecho de las personas a desenvolverse en ambientes educativos y laborales libres de agresión.
- *La cultura estudiantil que desconoce la situación de desventaja que viven las mujeres* y que no introduce cambios en las formas de relacionamiento entre los hombres y las mujeres, que favorezcan el desarrollo

entre los que se pueden señalar: el trato amable que reciben por parte de las personas que laboran en la mayoría de los servicios administrativos, las redes de colaboración que establecen entre las mujeres para atender sus necesidades académicas, sociales y personales y la existencia del Programa de Equidad de Género, que se preocupa por mejorar las condiciones de las estudiantes.

4. La apertura de espacios para escuchar las voces de las mujeres y promover cambios en la vida institucional

Las experiencias de las estudiantes que fueron entrevistadas mostraron que existen un conjunto de inequidades a las que se enfrentan por su condición de género, que hasta ahora no habían tenido la oportunidad de identificar y reflexionar sobre los efectos personales que se generan en sus vidas, en su motivación, cuando no logran los mismos éxitos académicos que sus compañeros o cuando se sienten tratadas en forma discriminatoria.

...ella me contaba que estaba en el frente (haciendo una exposición) y los compañeros sacándose el chicle, tirando papeles y ella explicando y ninguno le ponía atención, y el profesor no hacía nada por atenderla, por decirles ella está exponiendo ténganle respeto, ... yo no soportaría y les diría respétenme porque soy un ser humano igual que ustedes (resumen segmento 4-B: 8).

...por ejemplo, en uno de los cursos de administración el profesor considera que la contratación de las mujeres es un coste, por los pagos que las empresas tienen que hacer en incapacidades por embarazo, por permisos para cuidar a los hijos y así, ... yo le dije que también los hombres se incapacitaban por otras razones y que no se podía analizar a las mujeres solo como un gasto, entonces los demás compañeros se rieron y yo me sentí muy mal porque no me escucharon, solo se burlaron (resumen segmento 4-B:5).

Las estudiantes depositaron su confianza y esperanza en las acciones que pueda promover el Programa de Equidad de Género del ITCR, en términos de abrir espacios para escuchar las voces, las necesidades e intereses de las mujeres en espacios propios así como promover cambios en la construcción de la oferta

educativa para que pueda atraer a mujeres de diferentes edades, con responsabilidades familiares a cargo, sin apoyo económico y afectivo de sus familias, entre otros.

5. Equidad de género en la agenda estratégica institucional

Los cambios institucionales que es necesario introducir en el ITCR para garantizar la equidad en el acceso y la permanencia de las mujeres en la educación técnica y tecnológica, demandan la preparación de *un plan de acción* que comprometa las voluntades institucionales en la realización de las acciones desde los diferentes niveles e instancias políticas y administrativas, para lograr que la imagen y el ambiente institucional favorezcan la atracción y la permanencia de la mitad de la población meta de la Institución, integrada por las mujeres.

Teniendo en consideración los aportes ofrecidos por las mujeres consultadas en el marco de la investigación sobre sus experiencias en el ITCR, el plan de acción deberá incluir al menos las siguientes áreas estratégicas.

Dado que muchas de las barreras de acceso de las mujeres al Instituto Tecnológico tienen su origen en las limitaciones que les impone la educación secundaria y sus familias, sería importante orientar esfuerzos hacia cambios en la cultura nacional que permitan abrir espacios a las mujeres como sujetas en la educación técnica y tecnológica, modificando los estereotipos sociales sobre las funciones sociales de las mujeres y aprovechando sus capacidades a favor del desarrollo nacional.

Asimismo, sería pertinente colocar en la agenda institucional de investigación el análisis sobre la incidencia de los encargos sociales de la masculinidad, en las relaciones entre los géneros que se construyen en el Instituto Tecnológico. Los resultados de ese análisis permitirían nutrir la propuesta de contenidos por enriquecer en la concepción de desarrollo humano y las prácticas culturales por estimular para lograr que las y los estudiantes, así como el personal, experimenten mayores seguridades y comodidad en el ambiente institucional que sin duda incidirán en una mayor

Plan de acción sobre equidad de género en el ITCR: áreas estratégicas

- Políticas y Mecanismos de atracción de la población estudiantil femenina.
- El proceso de admisión como un medio de elección de carrera no discriminatorio y libre de los estereotipos sexuales.
- Oferta académica y oferta de servicios sensible a las necesidades diferenciales de las mujeres y los hombres.
- Equidad de género y ética institucional: mecanismos para la construcción de ambientes potenciadores del desarrollo humano para mujeres y hombres.
- Equidad de género y política de administración del recurso humano: contrataciones, evaluación del desempeño, oportunidades de formación.
- Equidad de género en la agenda estratégica de desarrollo institucional: áreas de crecimiento, investigación, servicios institucionales, poblaciones destinatarias.
- Derechos de las y los estudiantes y mecanismos facilitadores de su ejercicio.
- Equidad en el acceso y disfrute de los servicios institucionales.
- Mecanismos institucionales para la ejecución y evaluación del plan de acción.

productividad.

II. Desafíos estratégicos en la promoción de la equidad de género en la educación técnica y tecnológica

La inclusión de una perspectiva de género en el quehacer del ITCR, que asegure que sus actuaciones tengan impreso el sello de la equidad, plantea los siguientes desafíos institucionales que podrían ser similares a los que enfrentan diferentes organismos públicos y privados vinculados a la educación técnica y tecnológica.

Mujeres sujetas del quehacer institucional: la inclusión explícita de las mujeres como sujetas de la acción institucional constituye un requerimiento estratégico central, para lograr que las decisiones programáticas que se adoptan puedan incluir la equidad de género en el acceso y disfrute de los servicios como una norma de calidad en el diseño y prestación de los mismos. Mientras que el sujeto de la educación técnica y tecnológica siga teniendo un rostro masculino, la práctica institucional continuará marginando a las mujeres, tratándolas como intrusas por encontrarse en el lugar equivocado.

Atracción y permanencia de las y los estudiantes en el ITCR: resulta necesaria la construcción de mecanismos idóneos que permitan la atracción de la población femenina hacia la educación técnica y tecnológica, lo que incluiría la revisión de aspectos tales como: los criterios de selección de la población estudiantil, la dotación económica de las becas, la promoción del empleo para las mujeres en el sector productivo, la difusión de derechos de la población estudiantil \leq incluyendo el disfrute de ambientes de trabajo y estudio libres de agresión contra las mujeres \leq , la apertura de nuevos horarios para la educación, la gestión o prestación de servicios de centros infantiles, que permitan a las mujeres con hijas(os) continuar su formación, ampliación de los servicios de residencias estudiantiles, direccionamiento de una campaña de atracción que tenga a las mujeres como sujetas, entre otras. Para ello será importante que el personal que trabaja en la configuración de la oferta educativa disponga de las capacidades requeridas para la inclusión de las mujeres como usuarias directas y singulares de sus servicios.

Desarrollo humano, diseño curricular y procesos de aprendizaje: la inclusión de una perspectiva de desarrollo humano fundada en la equidad de género en el diseño curricular de las carreras técnicas y tecnológicas, supone la revisión del enfoque y la estructura curricular existente, de modo que desarrollen habilidades para el desempeño técnico y social de las personas, aportando con sus actuaciones a la construcción de una cultura respetuosa de las diferencias entre las mujeres y los hombres que no las trastoque en desigualdades. Asimismo, exige el análisis de las actuaciones didácticas del personal docente, con miras a erradicar las conductas sexistas que manifiestan algunos profesores así como el personal administrativo.

Decisiones informadas con visión de género sobre el quehacer institucional: desde la investigación pareciera importante acentuar el análisis del ambiente humano, con sus matices de género, de lugar de procedencia, de edad, de acceso a los recursos que tienen las personas que participan en el

mismo para identificar nuevas formas de organización del trabajo, de relacionamiento social, que contribuyan de manera efectiva a un desarrollo tecnológico, centrado en la calidad de vida de las personas.

Este tipo de conocimiento será de un alto valor para quienes toman decisiones en las diferentes áreas del quehacer institucional: académica, servicios sociales, administración, organización estudiantil, entre otros, para lograr una incidencia institucional efectiva en el ejercicio del derecho a la educación técnica y tecnológica por parte de las mujeres.

Mecanismos institucionales para la gestión de la equidad de género en la educación técnica y tecnológica: según la experiencia acumulada por diversos organismos en ámbito nacional y de América Latina, los esfuerzos para desarrollar las capacidades institucionales necesarias para que las acciones que se realizan cotidianamente contribuyan a la equidad de género, exigen la disposición de una Unidad Técnica especializada en el área de Género. Dicha instancia asume la responsabilidad de conducir el proceso de desarrollo de competencias en el personal y en el ambiente formativo para que las actuaciones institucionales incidan en el desarrollo humano de las mujeres y los hombres que se vinculan a la educación técnica o tecnológica.

Las funciones de asesoría técnica que ejercen estas Unidades deben ser realizadas por especialistas en el área de género, quienes para el caso de Costa Rica son formadas desde Programas de Maestría como el que ejecutan conjuntamente la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional. Así como desde Programas de Formación Técnica que son promovidos desde organismos como el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional, el Programa Interdisciplinario de Estudios del Género, PRIEG, de la Universidad de Costa Rica, entre otros.

Para asegurar una conducción adecuada del trabajo de esta Unidad especializada, es pertinente contar con un plan de acción sobre equidad de género, que como antes

se señaló establezca con precisión los compromisos de los diferentes sectores e instancias en la aplicación de las acciones requeridas para construir una cultura institucional generadora de la igualdad y equidad en los derechos y las oportunidades para las mujeres y los hombres. Asimismo, que pueda estar ubicada en una instancia desde la cual resulte posible prestar la asesoría y demandar la rendición de cuentas a las diferentes instancias políticas y programáticas sobre su incidencia en la atención de las necesidades diferenciales de las mujeres y los hombres que participan de la educación técnica y tecnológica.

Es pertinente destacar que los esfuerzos que se puedan invertir en la promoción de la equidad de género desde todos los ámbitos de la vida, y en particular en la educación técnica y tecnológica, permitirán construir un desarrollo nacional más inclusivo de los intereses de quienes compartimos este lugar del planeta, cimentando las bases de una democracia que hasta hoy se ha mostrado como excluyente para las mujeres, en la mayoría de los campos de acción que salen de la esfera doméstica y del trabajo reproductivo.

Referencias bibliográficas

- Amorós, Celia. (1994). *Feminismo igualdad y diferencia*. México: UNAM.
- Barbieri, Teresita. (1992). Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica. en *Isis Internacional*, No.17. Santiago: Ediciones de Mujeres.
- CMF-MIDEPLAN, (1996): *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Plataforma de Acción*. San José: CMF.
- Dio Bleichmar, Emilce. (1985). Aportes para la discusión sexo-género en *El feminismo contemporáneo de la historia. Estudio de los trastornos narcisistas de la femineidad*. Madrid: Fontanara.
- Facio, Alda. (1992). *Cuando el género suena cambios trae*. San José: ILANUD.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Instituto de la Mujer. (1993). *Mujeres Latinoamericanas en Cifras, Costa Rica*. Santiago: Laser.

- Lagarde, Marcela (1992). *Identidad y subjetividad femenina*. Managua: Puntos de Encuentro.
- Lerner, Gerda. (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Crítica.
- Ministerio de Economía, Industria y Comercio, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Caja Costarricense de Seguro Social. (1998). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, módulo de empleo*. San José: DGEC.
- OIT. (1992). *Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional de América Latina, síntesis regional*. Montevideo: Cinterfor.
- Scott, Joan. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Fotocopia. San José: ILANUD.
- Shapiro, Judith. (1988). *La antropología en el estudio en género*. Antología. Heredia: CIEM-UNA.
- Sojo, Ana. (1985). *Mujer y política*. San José: DE
- Valenzuela, María Elena. (1995). Igualdad de oportunidades para las mujeres en el nuevo orden económico mundial en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, No.132-133, julio-diciembre 1995. Montevideo:Cinterfor/OIT.