
Un desafío para el año 2000: la igualdad de oportunidades en la formación y en el empleo

Daniela Bertino

En los últimos diez años, la Organización Internacional del Trabajo realizó investigaciones sobre la participación de la mujer en la formación técnica y profesional en Asia, en el Pacífico y, en colaboración con el Commonwealth Association of Polytechnics in Africa (CAPA), en países de ese continente: Botswana, Gambia, Ghana, Kenya, Malawi, Nigeria, Tanzania, Uganda y Zambia. Tales investigaciones demostraron que la segregación por sexo en la formación sigue siendo muy fuerte; que aquella participación sigue siendo baja y concentrada en áreas menos calificadas, con menor contenido tecnológico y menores posibilidades de salida laboral.

El presente artículo está basado en la intervención de la autora titulado «Acceso de las mujeres a la formación profesional y técnica», realizada en el Centro Internacional de Formación de la OIT, de Turín, en el marco de la Reunión del Grupo de Expertos sobre Género, Educación y Formación, organizada por la División para el Adelanto de la Mujer, de las Naciones Unidas. El objetivo de esta reunión era formular propuestas a discutir en la 39a. Gestión de la Comisión sobre el Status de la Mujer, para su incorporación a la plataforma de discusión para la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, de Beijing.

1. ¿Existe igualdad de oportunidades?

El amplio programa de investigación, formación y seguimiento sobre Participación de la mujer en la formación profesional y técnica (FPT) en América Latina permitió analizar en profundidad este tema en la región, en términos cuantitativos y cualitativos.

La participación de las mujeres en la FPT aumentó sensiblemente en la última década, llegando a representar hoy el 47 % de la población participante. Sin embargo, al considerar la distribución en los diferentes sectores se ve cómo las mujeres siguen con-

La consecuencia de la segregación formativa de las mujeres en áreas obsoletas y con baja calificación es la inevitable "segregación (horizontal y vertical) de género en el mercado laboral"

20

centrándose en sectores como las finanzas, la administración y los servicios (70 %), mientras que sólo el 3 % lo hace en sectores como la electricidad y el 2 % en la construcción.

La consecuencia de la segregación formativa de las mujeres en áreas obsoletas y con baja calificación es la inevitable *segregación de género* en el mercado laboral: segregación *horizontal* (por sectores), es decir que las mujeres se concentran en áreas marginales y de baja remuneración; y *vertical*, que hace que ellas tengan menos oportunidades de desarrollo de carrera y no logran romper el «techo de cristal» de los grados superiores (directivos).

Al analizar los principales obstáculos que frenan el acceso y la permanencia de las mujeres en la FPT, se pueden identificar dos tipos de barreras: *externas* al sistema de FPT e *internas*.

1.1 Las barreras externas al sistema

En las barreras externas, que influyen sobre la elección de una opción laboral y profesional, podemos distinguir dos aspectos relevantes: *el contexto general sociocultural y educativo* y *la rigidez del mercado laboral*:

□ **Contexto general socio-cultural y educativo.** Los estereotipos sexuales que permean la cultura y las actitudes de la mayoría de las sociedades actuales siguen proponiendo «modelos» de identificación social segregados por género. En particular, esta visión sexista estimula la percepción de que un trabajo de tipo técnico-tecnológico (así como una formación adecuada para desempeñar este tipo de trabajo) es prerrogativa de los hombres exclusivamente. Estos estereotipos, que predominan en la opinión pública, influyen sobre la sociedad en general, la comunidad, el entorno familiar, los padres y, directa o indirectamente, sobre las opciones de los hijos e hijas.

Aun cuando se haga una «libre opción» de una carrera profesional-laboral, siguiendo las propias "actitudes", las influencias externas preorientan esta opción con base en los modelos socialmente aceptados.

A pesar de que el impacto de los estereotipos varía de una región a otra, o de un contexto a otro, este elemento ha sido identificado como uno de los mayores obstáculos en todas las investigaciones realizadas: en América Latina, en Asia, en Africa y también en Europa, con una parcial excepción en algunos países nórdicos.

Los países industrializados no son ajenos a esta influencia, aunque se hayan realizado mejoras significativas en el campo de la promoción de la

igualdad de oportunidades. Es interesante observar cómo, perfiles profesionales típicamente femeninos en algunos países, resulten ser considerados típicamente masculinos en otros. O, cómo algunos cambios en la estructura del mercado laboral (informatización, introducción de tecnologías, cambios en la organización del trabajo, externalización de servicios) han determinado la «feminización» de tipologías ocupacionales tradicionalmente masculinas y viceversa.

La influencia sociocultural y la falta de modelos femeninos exitosos en áreas técnicas y tecnológicas obstaculiza la elección de estas carreras por parte de la mujer; la tendencia natural a «interiorizar» y conformarse con modelos externos predominantes y socialmente aceptados, se traduce en la dificultad para elegir sectores no tradicionales, y en una *falta de confianza en sí mismas* y en su propias capacidades.

La desigual división de las *responsabilidades familiares* entre hombres y mujeres limita el tiempo disponible de las mujeres para dedicarse a una formación técnica de alto nivel que pueda dar acceso a puestos técnicos calificados. En algunas áreas (África y Caribe, p.ej.) los *embarazos precoces* determinan frecuentemente los abandonos del ciclo educativo. Las madres adolescentes, que se encuentran con un embarazo accidental y no deseado, no solamente perjudican su desarrollo intelectual y sus posibilidades de inserción laboral, sino

que también perjudican las oportunidades de sus hijos e hijas.

La falta de *servicios de apoyo* para cuidar y educar a los niños, con horarios semejantes a los del trabajo de los padres, dificulta la compatibilidad entre responsabilidades familiares y desempeño profesional, por lo que las mujeres trabajadoras encuentran más dificultades en acceder a programas de formación o recalcificación profesional.

□ **Mercado laboral.** Los elementos de codificación comportamental por género que citamos en las barreras socioculturales, caracterizan una estructura de división sexual de trabajo (productivo y reproductivo).

La *segregación laboral* por sexo, repercute sobre la formación profesional y, al mismo tiempo, está influida por ella.

La dificultad que una mujer encuentra para acceder a ocupaciones de tipo técnico o tecnológico representa una fuerte falta de incentivos a la elección de estos currículos formativos.

Las mujeres que han optado por una FPT en un sector no tradicional, con esfuerzo y determinación, para seguir un itinerario formativo no usual, en un medio ambiente muchas veces

La desigual división de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres limita el tiempo disponible de éstas para dedicarse a una formación técnica de alto nivel que pueda dar acceso a puestos técnicos calificados

hostil, enfrentando la resistencia de la familia, del entorno social, de los mismos educadores y estudiantes, se encuentran, en el momento del ingreso en el mercado laboral, con una serie de obstáculos a veces imposibles de superar.

Por efecto de los modelos de comportamiento mencionados antes, el éxito profesional de una mujer puede convertirse en un modelo positivo de motivación e identificación para otras mujeres, el fracaso en un fuerte elemento de desmotivación.

¿Cuáles son estos obstáculos? Investigaciones realizadas en varias partes del mundo concuerdan en identificar las siguientes barreras:

22

- Las mujeres tienen muchas veces un alto perfil de formación «teórica», pero *carecen de experiencia*, debido a las menores oportunidades de formación en el puesto de trabajo, o de pasantías en empresas que los empleadores otorgan (uno de los argumentos más frecuentes que dan los empleadores ante esta reticencia es que «las mujeres constituyen un elemento que disturba el ambiente de trabajo masculino»). Esto se convierte en un círculo vicioso: los empleadores no ofrecen a las mujeres la posibilidad de adquirir experiencia y no contratan mujeres porque no tienen suficiente experiencia.

- *Prejuicios* de parte del mundo empresarial; los empleadores es-

tán influidos por los estereotipos socioculturales mencionados, por lo cual consideran que hay trabajos «masculinos» y trabajos «femeninos» rígidamente definidos.

Estos prejuicios se reflejan claramente en la segregación horizontal (entre tareas diferentes), pero aun más en la segregación vertical, por la cual resulta difícil aceptar una mujer «jefa» que mande a trabajadores hombres.

Todo eso se cristaliza a veces en debates de carácter internacional: un ejemplo es la posición que considera «hiperproteccionista» la *legislación sobre la maternidad* y sostiene que el *absentismo* de la mujer (si bien no demostrado con evidencias en las estadísticas comparadas por género) es un fuerte desincentivo a su contratación. Frente a una tendencia creciente de mujeres profesionales que permanecen en el trabajo a pesar de las dificultades de conciliar responsabilidades familiares y profesionales, los empleadores se muestran reservados ante la posibilidad de «invertir» en ellas (brindándoles la oportunidad de participar en programas de formación y recalcificación profesional) con el pretexto de su discontinuidad en el trabajo.

- Estereotipos y prejuicios influyen en la gestión de los recursos humanos en las empresas; en el momento de la *selección para un empleo*, factores de discriminación directa o indirecta, voluntaria o involuntaria, operan en función del mantenimiento

del statu quo, perpetuando la caracterización de los roles y la segregación ocupacional. Para desempeñar funciones de tipo directivo o de alto nivel tecnológico se le exige a la mujer un perfil educativo más alto y una mayor experiencia y disponibilidad.

□ Un último elemento a mencionar es el acoso sexual. Aunque el fenómeno es general, y abarca varios sectores, se ha verificado que, al ingresar una mujer en un medio ambiente tradicionalmente masculino, las presiones de tipo sexual por parte de colegas y superiores asumen una connotación casi «punitiva», para obligar a la mujer a retirarse a sus «tareas tradicionales».

En algunos casos este factor ha determinado el abandono de profesiones no tradicionales por parte de mujeres que se habían preparado para estas profesiones con determinación y sacrificio durante muchos años.

Los obstáculos en el acceso de la mujer a las profesiones técnicas que hemos analizado a nivel de empresa, se combinan con barreras en las políticas laborales.

En la mayoría de los países, industrializados o no, los mecanismos de análisis y previsión de las tendencias en el mercado laboral -así como las relaciones entre estos mecanismos y los sistemas de formación profesional y técnica- son débiles; además de ello, no tienen un enfoque de género.

Es decir que muy raramente se recopilan datos desagregados por sexo, lo que permitiría tener una visión realista, identificar la segregación ocupacional, detectar grupos con dificultades o condiciones específicas, que requieren de políticas, estrategias y programas focalizados hacia ellos.

Durante la Década de la ONU para el adelanto de la mujer, en todos los documentos oficiales se menciona la importancia de tener estadísticas con datos desagregados por sexo, así como de desarrollar nuevos indicadores que permitan detectar y valorizar el aporte de la mujer. Pero los resultados siguen siendo insatisfactorios.

La baja presencia de mujeres en los niveles de decisión en los organismos de promoción de políticas de empleo (Ministerios de Trabajo, Oficinas Nacionales de Estadística, etc.) no permite desarrollar una «sensibilidad» sobre la importancia de tener este nivel de «calidad» en el análisis.

Si no se analiza correctamente el mercado de trabajo, no se podrán definir correctamente políticas de empleo.

En el Seminario Europeo sobre Mujer y Trabajo (organizado por la Unión Europea, con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social italiano y el Centro de Turín de la OIT, en esa ciudad en marzo de 1994) se concluyó en que «raramente los organismos que representan a las mujeres son in-

Si se analiza por género la composición del personal de las instituciones de formación se observa que el porcentaje de mujeres en puestos directivos de alto nivel y/o con responsabilidades de planificación general es extremadamente bajo: en América Latina, sólo el 17 % de los directivos de alto nivel son mujeres

volucrados, o por lo menos consultados, en la formulación y puesta en marcha de las políticas laborales. Por eso estas políticas nunca incluyen la promoción de la igualdad de oportunidades en sus objetivos principales y no hay un enfoque de género en el análisis de la situación del mercado laboral».

Este es el resultado del contexto sociocultural general que hemos ilustrado ampliamente, pero tiene, a su vez, una influencia sobre el mismo. La no presencia de mujeres en los niveles de decisión implica la ausencia de una sensibilidad respecto al tema de la promoción de la igualdad de oportunidades. En las entrevistas hechas en varias partes del mundo a directores de IFP, muy a menudo la primera afirmación que se hace es: «nosotros no discriminamos». Efectivamente, en general no hay una política consciente y deliberadamente discriminatoria en contra de las mujeres, pero los datos de las investigaciones (v. Sara Silveira: «Participación de la mujer en la formación técnica y profesional en América Latina, síntesis regional de las investigaciones nacionales», OIT/C. de Turín/Cinterfor, Montevideo, 1992), muestran claramente cómo, en el acceso y la presencia en la FPT así como en su consecuente inserción laboral, las mujeres están marginadas. Se nota también una presencia muy baja de mujeres entre los *docentes de áreas técnicas y tecnológicas*.

Este factor tiene un impacto sobre lo que el mundo anglosajón llama *role model*; en el proceso imitativo de los jóvenes, en su búsqueda de modelos a interiorizar en su proceso de crecimiento personal y profesional. La falta de modelos femeninos en estas áreas docentes desalienta a las muchachas a elegir carreras técnicas.

La falta de atención a este problema no permite, por lo tanto, ni cuantificar ni tener una política de reequilibrio frente a la segregación ocupacional mencionada.

24

1.2 Las barreras internas al sistema

Todos los obstáculos externos que hemos mencionado interactúan e influyen profundamente también sobre el sistema de formación profesional y técnica.

Si se analiza por género la composición del *personal* de las instituciones de formación profesional se observa que el porcentaje de mujeres que ocupa *puestos directivos* de alto nivel y/o que tiene responsabilidades de planificación general es extremadamente bajo: en América Latina, sólo el 17% de los directivos de alto nivel son mujeres.

En general, una de las faltas de los sistemas educativos y de FPT es la ausencia de la *orientación profesional* y laboral.

A la salida del ciclo educativo básico, los/as jóvenes no tienen instrumentos para decidir «qué hacer después». Faltan información sobre las opciones posibles, los itinerarios formativos, los currículos y las posibilidades de inserción laboral, y los programas individualizados de orientación son muy escasos.

Cuando se encuentran instituciones de formación profesional que ofrecen servicios de orientación o información, la pretendida «neutralidad» de esta información tiende a perpetuar lo existente, por lo cual los estereotipos (peluquera = mujer, mecánico = hombre, etc.) se transforman en elementos intrínsecos de la orientación.

En relación con la *oferta formativa*, se ha escrito mucho en estos años. Con el fin de no repetirnos -el mencionado texto de Sara Silveira contiene amplias referencias al tema- nos limitamos aquí a indicar las áreas en las cuales una discriminación indirecta, sutil pero eficaz, actúa en contra de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los *currículos* y los *materiales didácticos* perpetúan el *statu quo* y los

Los currículos y los materiales didácticos perpetúan el statu quo y los estereotipos: todos los ejemplos, así como las ilustraciones, enseñan que los hombres deben ocuparse de tareas técnicas y las mujeres de profesiones tradicionalmente femeninas

estereotipos: todos los ejemplos, así como las ilustraciones, enseñan que los hombres deben ocuparse de tareas técnicas y las mujeres de profesiones tradicionalmente femeninas. Estos *role models* y la asociación profesión/género crea la frustración del deseo de las jóvenes (pero también de las no jóvenes) de poder identificarse con *toda* la gama de opciones profesionales.

La *estrategia formativa*, en términos de horarios, se ve afectada por la rigidez del sistema de formación, que no prevé como usuarias a las personas con responsabilidades familiares.

En las escuelas técnicas, así como en las empresas con presencia totalmente masculina, faltan las infraestructuras básicas (baños, cuartos para cambiarse), y el ambiente impide el ingreso de mujeres; se ha registrado que la actitud de los docentes-instructores

hombres frente a las mujeres que quieren entrar en un campo de formación tradicionalmente masculino es casi siempre arrogante o *paternalista*, produciendo hostilidad y desaliento.

2. ¿Qué hacer?...

La Plataforma de Acción a discutir en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing, contiene al-

Es necesario que las IFP adopten estrategias de reclutamiento que favorezcan el acceso de más mujeres a niveles decisionales en las instituciones y como docentes e instructoras en las áreas técnicas y tecnológicas tradicionalmente masculinas

26

gunos párrafos sobre el problema de cómo promover la participación de la mujer en la formación profesional y técnica.

No queremos aquí dar nuestra opinión personal sobre este tema, sino limitarnos a citar, de manera un poco sistematizada, lo que ha sido propuesto y sugerido en estos años por las mismas IFP que han participado en los programas realizados por la OIT en América Latina, en África, en Asia y en el Pacífico. No se ha tratado de un ejercicio académico, de recomendaciones generales y genéricas, sino de un trabajo práctico. Muchas instituciones están actualmente realizando planes de acción en la región que han sido diseñados y discutidos en el marco de este programa. Ellos que, poco a poco, se están incorporando en el trabajo «normal», ordinario de las instituciones.

En la primera parte de este artículo hemos distinguido dos clases de barreras, internas y externas; el mismo enfoque puede ser adoptado para la formulación de soluciones.

Las mismas IFP pueden tomar una serie de iniciativas destinadas a remover las barreras internas detectadas en el sistema. En primer lugar, ellas tienen que *tomar conciencia de*

que existe un problema. En todas las investigaciones realizadas ha sido muy difícil encontrar datos desagregados por sexo en particular sobre los desplazados del sistema formal de educación. Es necesario que *dispongan de datos desagregados por sexo* sobre las inscripciones, la participación, el desempeño y los abandonos, para poder analizar las causas de los fracasos.

Es necesario que las IFP adopten *estrategias de reclutamiento* que favorezcan el acceso de más mujeres a niveles decisionales en las instituciones y como docentes e instructoras en las áreas técnicas y tecnológicas tradicionalmente masculinas. Medidas como acciones positivas, o la definición de cuotas pueden ayudar a lograr estos objetivos. *Programas específicos de formación y de desarrollo de carrera* para el personal femenino, combinados con *cursos de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades* para todo el personal pueden ser medidas que contribuyan a crear un entorno más favorable a la promoción de la igualdad en las IFP.

La creación de un *mecanismo interno para la promoción de la igualdad de oportunidades* (unidad, comité, punto focal o consejera) se ha revelado como un instrumento muy útil para estimular este proceso.

Un aspecto que necesita una atención particular *es la información y la orientación vocacional y profesional.* La orientación tiene que ser realizada

en estrecha coordinación entre el sistema educativo y la identificación de las oportunidades en el mercado laboral, eliminando todo estereotipo sexual y alentando las jóvenes a entrar en sectores profesionales que ofrecen concretas perspectivas de empleo. La adopción de una perspectiva (y un lenguaje) de género en la elaboración de *materiales informativos y promocionales* es fundamental a ese respecto.

En los últimos diez años han sido desarrolladas muchas experiencias exitosas y hay que buscar vías para intercambiar estas experiencias a nivel internacional. Algunos ejemplos interesantes en el campo de la orientación profesional son: el Programa computarizado ARIANNA, de la Comuna de Turín, experimentado con éxito por más de seis mil jóvenes de 13-16 años, basado en la identificación de potencialidades profesionales y en la autoexploración de una pluralidad de inteligencia, a nivel abstracto concreto, lógico, lingüístico, espacial y estratégico; el Centro de Información y Orientación para la Capacitación y el Empleo de la Mujer, del INATEC, de Nicaragua; y la Unidad de Orientación para el acceso de las niñas y las jóvenes a las carreras técnicas y a la formación profesional, del CONET, de Argentina. Este método innovador ha sido creado con el objetivo de asistir a mujeres adultas que debían reanudar el trabajo después de su ausencia del mercado laboral.

Merece especial atención la orientación laboral y profesional para mujeres adultas, en particular para aquellas que quieren y necesitan reincorporarse en el mercado laboral: de gran interés son las experiencias realizadas en Europa a partir de los años setenta que combinan elementos de autobalance personal y profesional, información, apoyo a la definición de un proyecto profesional y entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo.

Con respecto a la oferta formativa, es necesario *revisar los currículos, los materiales y los métodos formativos*, para eliminar todo estereotipo y proponer modelos femeninos positivos.

En algunos casos se han experimentado estrategias de reclutamiento para promover la participación de mujeres en cursos técnicos, por medio de la introducción de cuotas, o de canales preferenciales. Al elegir una medida, hay que insertarla en una *estrategia global*, recordando que medidas excelentes, pero aisladas, no tienen un efecto de largo plazo. Por ello es importante crear un entorno favorable a la promoción de la igualdad de oportunidades, por medio de acciones de sensibilización sobre este tema, destinadas al personal de las IFP así como a los estudiantes.

Las estrategias de formación necesitan una adaptación a las diferentes exigencias de tiempo de las mujeres con familia, por medio de una revi-

sión de los horarios y de las modalidades de la oferta de formación. En los países del mundo donde la pobreza es más dramática, se sugiere dar un incentivo a las familias, para minimizar el «riesgo» de invertir en la educación y la formación profesional de las niñas.

Cambiar las barreras externas, los estereotipos y las barreras socioculturales es un desafío más, a largo plazo y más difícil.

Las IFP pueden desempeñar un papel fundamental en promover iniciativas comunes, junto con los Ministerios de Trabajo, los mecanismos nacionales de promoción de la mujer, los sindicatos y las asociaciones empresariales, para realizar campañas nacionales de sensibilización y educación en materia de igualdad de oportunidades en la formación y en el empleo. Campañas de este tipo, bien diseñadas y focalizadas, pueden tener un impacto muy fuerte sobre las actitudes; en este campo también es vital poder intercambiar materiales e informaciones sobre las numerosas experiencias realizadas en todo el mundo. En el curso del Taller de Seguimiento del Programa Promoción de la Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional, se han definido objetivos, contenidos, destinatarios y articulación de una campaña sobre este tema.

La educación e información sexual tiene que incorporarse a la educación, para evitar embarazos preco-

ces no deseados y concientizar a los/las jóvenes.

También tendrían que hacer parte de un currículo destinado a «formar», de manera completa, a los/las jóvenes para el trabajo, unos programas de «alfabetización legal» sobre los derechos de la mujer trabajadora. A ese propósito, cabe señalarlo, la OIT acaba de editar, con el apoyo técnico y financiero del Ministerio de Asuntos Sociales, de España, un conjunto modular formativo e informativo titulado «Las normas internacionales del trabajo y las trabajadoras». Este material sirve para la organización de cursos y talleres sobre el tema, así como para la realización de campañas de información y sensibilización.

Es muy importante que las IFP, por medio de sus representantes institucionales, ejerzan presión para que los gobiernos y sus organismos elaboren políticas de dinamización del mercado laboral que incluyan en sus criterios y metas la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato. Las partes sociales, así como los organismos de promoción de la mujer deben participar en el diseño y en la elaboración de estas políticas, basándolas en un análisis atento del mercado del trabajo, con datos desagregados por sexo y una focalización de los grupos sujetos a riesgo, que requieren estrategias adecuadas.

Será necesario fortalecer los mecanismos de interrelación entre la

oferta y la demanda de trabajo, para garantizar una formación adecuada y orientada a la inserción laboral.

3. ... Intercambiar, colaborar

En todos estos campos relativamente nuevos es fundamental intercambiar experiencias, informaciones y materiales. Los problemas laborales y de justicia social, en esta década final del siglo XX, son demasiado graves y urgentes para buscar soluciones de manera aislada empezando de cero; cada uno debe tener la oportunidad de beneficiarse de las experiencias, positivas y negativas (ambas de mucha utilidad) de los otros, establecer sinergias, evitar la duplicación de esfuerzos en la elaboración de materiales, currículos, estrategias, métodos y modelos que, quizás, ya existen y

han sido aplicados. Lo importante es acceder a la información relativa a estas experiencias.

Por eso el papel que desempeña la OIT es fundamental, a través de: los departamentos y servicios de su sede central, que constituye un observatorio privilegiado de las experiencias que se están llevando a cabo en todas partes del mundo; sus oficinas y equipos técnicos multidisciplinares descentralizados, que orientan, asesoran, analizan y sistematizan estas experiencias, alimentando a la sede central; de Cinterfor, que opera como red facilitando la circulación de la información, el debate, la coordinación, y ofreciendo oportunidades de profundización; y por medio de la actividad formativa del Centro de Turín, que promueve ocasiones de intercambio estructurado entre las experiencias europeas y el resto del mundo.