

# **Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina**

Síntesis regional - 1992

OIT/Centro Internacional de Formación de la OIT,  
CINTERFOR, Consejería Regional para la Mujer  
Trabajadora.

## **PRESENTACION**

La creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo es, históricamente, una consecuencia de las transformaciones que se dan en las fuerzas productivas, creando las posibilidades objetivas para la realización de la igualdad de oportunidades y de una mejor distribución de la justicia en la sociedad.

El cambio tecnológico y la generalización de las formas democráticas de gobierno son factores decisivos en esa evolución. Con la desaparición de muchas ocupaciones tradicionales y el surgimiento de otras se establece un proceso de cambio que favorece, sustancialmente, la entrada de nuevos actores al mundo del trabajo.

El acceso de la mujer a sectores no convencionales del mercado de empleo, aún cuando se encuentre en fase de iniciación, representará seguramente, en un futuro cercano, una de las grandes transformaciones sociales a observarse en nuestra región.

La educación ha sido un reducto tradicional de empleo de la mujer. Tal vez eso haya también concurrido para facilitar el acceso de la población femenina a la escolarización. En muchos casos ese fenómeno ha superado los índices globales. Y, siguiendo la cadena, no puede sorprender que la mujer llegue al moderno mercado de empleo con ventajas comparativas en su formación restando, sin embargo, vencer resistencias cristalizadas en el condicionamiento social.

El presente proyecto quiere ser un instrumento que ayude, además, en el camino de la igualdad de oportunidades. Es justo reconocer que al estar llegando la mujer con atraso a ese encuentro marcado con el mercado, se necesitan políticas compensatorias, lo que significa que muchas veces no basta con la neutralidad sino que se hace necesario crear ciertas facilidades específicas.

Para conocer mejor la realidad interna de nuestro sistema de FP respecto de estas condiciones hemos realizado conjuntamente con el Centro de Turín y la Oficina Regional de la OIT en Lima, a través de su Consejería para la Mujer Trabajadora, este estudio que contó, decisivamente, con la colaboración de las propias instituciones nacionales.

Los resultados posibilitarán la adopción de algunas recomendaciones para mejorar el estado de las cosas. Además de propuestas generales que valen para todos los institutos, es beneficioso conocer más a fondo la situación individual de las instituciones que participaron en ese esfuerzo conjunto. Es por eso que se ha decidido editar los informes por país contando una vez más con el interés y la colaboración directa de las respectivas instituciones nacionales.

El proyecto de promoción del trabajo de la mujer en sectores no tradicionales tendrá su desdoblamiento a lo largo de este año y en el próximo y estamos seguros que contribuirá efectivamente, para ofrecer a todo el sistema regional de FP, directrices e informaciones prácticas que favorecerán la asistencia que ya ofrecen al ingreso de la mujer al mercado de trabajo integral.

Deseamos agradecer a las investigadoras que han dedicado un gran esfuerzo, un gran interés y su capacidad a la realización de este trabajo aprobado en nuestra Comisión Técnica, así como también a las instituciones nacionales de FP que, una vez más, han dado eficiente respuesta a esta iniciativa.

Joao Carlos Alexim  
Director de CINTERFOR

Este proyecto, al igual que la presente publicación, han sido posibles gracias a la colaboración y el entusiasmo de múltiples instituciones e individuos a los que hacemos llegar nuestro especial reconocimiento:

- a) los tres organismos ejecutores y las Instituciones de Formación Profesional participantes.
- b) los hombres y mujeres entrevistados en los distintos países, que con sus opiniones y experiencias, construyeron el material básico para el análisis.
- c) las responsables de las organizaciones ejecutoras, que coordinaron e instrumentaron las diferentes etapas y las investigadoras que, con sus informes y aportes, permitieron la elaboración de este trabajo:

Daniela Bertino, Responsable del Programa Mujer y Desarrollo del Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín.

Petra Ulshoefer, Consejera Regional para la Mujer Trabajadora del Departamento de la OIT para las Américas.

Sara Silveira, coordinadora del proyecto, responsable de la investigación en Uruguay y de la presente síntesis regional.

Investigadoras:

Marta Pfeffer, CONET  
Lucia Simoes, SENAI  
Martha Eugenia Medina, SENA  
María Helena Ramírez, INA  
Ana María Zchalevsky, INACAP  
Leonor Morales Pazmiño, SECAP  
Julia Margarita Trujillo, INATEC  
Petra Freites, INCE

- d) el Director, los expertos y el personal de CINTERFOR en los aspectos organizativos y secretariales y José Luis Sánchez, en el asesoramiento informático y el diseño gráfico.



## INDICE

I - INTRODUCCION .....	7
1. Contexto y fundamentos del proyecto .....	7
2. Antecedentes .....	9
3. Objetivos y procedimientos .....	10
4. La fase investigativa.....	11
5. Descripción metodológica .....	14
6. Sistematización de resultados .....	15
II - CARACTERIZACION DE LOS PAISES INTEGRANTES DE LA MUESTRA .....	19
1. Contexto socio-económico .....	19
2. El perfil poblacional .....	20
3. Evolución y estructura de la población económicamente activa .....	21
4. La mujer en la educación formal .....	29
III - LAS MUJERES EN EL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL .....	35
1. El perfil de las instituciones .....	35
2. La representación en la estructura de la dotación .....	35
IV - LOS PORQUE Y LOS COMO DE LA PARTICIPACION FEMENINA .....	53
1. Razones para una desigual participación.....	53
2. Obstáculos y factores influyentes en el ingreso a la capacitación .....	56
3. Obstáculos y factores determinantes de la permanencia .....	59
4. Obstáculos y factores influyentes en el desenlace ocupacional .....	62
5. Beneficios e inconvenientes.....	64
6. Políticas institucionales .....	65
7. Sugerencias de directivos, docentes y estudiantes .....	68
V - LA PRESENCIA FEMENINA EN EL MUNDO DEL TRABAJO TECNICO .....	69
1. La opinión de los empleadores .....	69
2. El parecer del personal femenino en cargos técnicos.....	72
3. La reflexión sindical.....	78

VI - LA MUJER EN LA ACTIVIDAD MICROEMPRESARIAL.....	81
1.    La motivación para la realización.....	81
2.    Las necesidades de apoyo y las opiniones sobre la capacitación.....	83
3.    Las conquistas y dificultades del rol empresarial.....	85
VII - LAS POLITICAS PUBLICAS SOBRE LA MUJER Y EL TRABAJO .....	87
VIII- SUGERENCIAS .....	93
ANEXO ESTADISTICO.....	97
Cuadro 1 .....	97
Cuadro 2 .....	98
Cuadro 3 .....	98
Cuadro 4 .....	99
Cuadro 5 .....	101
Notas.....	103

### **1 - Contexto y fundamentos del proyecto.**

En la segunda mitad del siglo, América Latina ha atravesado, por lo menos, dos fases claramente diferenciables desde el punto de vista de su desarrollo. Entre 1950 y 1980 se genera su gran fase de expansión en la que aumenta, con una tasa superior al conjunto de la economía mundial, el Producto Bruto Interno como consecuencia de un considerable esfuerzo de capitalización y desarrollo industrial apoyado en una coyuntura internacional favorable.

Pero, a partir de 1981 sufre la más vasta y generalizada crisis desde la depresión mundial de 1930, caracterizada por una inflación aguda, (1000% como tasa regional promedio para 1989), elevadas tasas de desempleo y subempleo, transferencia de mano de obra hacia actividades de menor productividad e ingreso y una deuda externa que hace muy difícil la recuperación. Este contraste económico entre el período de modernización y el de la crisis se manifestó de múltiples maneras tanto en el ámbito social como en el político y económico. Mientras que la primera mitad del siglo se caracteriza por la duplicación de la población, que se torna mayoritariamente urbana, el aumento relativo de la población económicamente activa - fundamentalmente originado en la irrupción y crecimiento de la participación femenina-, la considerable reducción del analfabetismo, el acceso generalizado a la educación básica y el incremento de la matrícula de la enseñanza superior, en la década de los 80, los países que experimentaron mayores aumentos en el desempleo abierto, vieron reducida la importancia relativa del trabajo asalariado sin que fuera siempre acompañado de crecimiento del empleo por cuenta propia y asistieron a una distribución menos equitativa del disminuido ingreso per cápita, agudizándose los porcentajes de población en extrema pobreza y la caída del volumen y la calidad de los servicios sociales esenciales (educación, salud, vivienda, seguridad social, etc.).

A su vez, si bien también durante la crisis, continuó aumentando el capital educativo de la población, América Latina aún no ha conseguido que una importante proporción de su población alcance los niveles educacionales requeridos por aquellas ocupaciones que permiten mejores ingresos y niveles altos de productividad. Todo lo expuesto, jugando en el contexto de profundas alteraciones geo-políticas y económicas internacionales, indica que las perspectivas de desarrollo futuro de la región dependen del logro de un crecimiento menos dependiente del financiamiento externo y más equitativo, basado en sus propios recursos y en una efectiva integración regional.

Estos procesos han tenido variaciones sustanciales de modalidad y ritmo según los países pero indican, de manera general, las principales tendencias de la región y la caracterizan en sus grandes lineamientos.

Por su lado, cuando la mirada se focaliza en la repercusión que todo este proceso ha tenido en la situación específica de la mujer latinoamericana, lo primero que cabe señalar es el incremento de su necesidad de contribuir, cuando no de sostener o autoabastecer las exigencias materiales de



su hogar lo que explica, entre otros factores, su masivo ingreso al mercado de empleo y el sostenido aumento de sus niveles educativos. Si bien esta situación varía considerablemente para cada grupo de mujeres según edad, nivel socio-económico y cultural, lugar de residencia, etc. ello no niega el impacto de esta creciente intervención en la vida económica de América Latina, traducida en su participación en la población económicamente activa que se concentra, a nivel regional, en el 30%. Así como tampoco olvida su creciente presencia en el mercado informal, en el que entre un 40 y un 60% de los trabajadores son mujeres.

Pero, paralelamente, a este registro de actividad femenina surgen las tasas de desempleo y subempleo que afectan más a la mujer que al hombre hasta el punto que, en muchos países, alcanzan el doble de la tasa femenina. A ello se suman los salarios más bajos que, en múltiples familias ocupacionales, recibe la mujer por el mismo tipo de trabajo y la persistencia de una marcada segregación por sexo.

Esta situación es producto de una valorización distinta del trabajo desempeñado por hombres y mujeres y de una distribución de tareas y roles según la cual el mundo de lo privado y doméstico no es traducible en términos valorativos desde el punto de vista económico y, en el mejor de los casos, sólo es considerado a los efectos de "devaluar" los oficios y tareas de él derivadas y a las que se considera "opciones ocupacionales femeninas".

Este panorama se refleja en los sistemas de educación y formación profesional existentes en los países de la región que, condicionados por la estructura de la demanda del mercado, continúan ofreciendo servicios educativos para las ocupaciones tradicionalmente femeninas.

Así, cuando se analiza la matrícula de las Instituciones de Formación Profesional (IFP) la tasa de participación femenina varía en estricta relación con la gama de especialidades ofrecidas llegando a valores insignificantes cuando se trata de ocupaciones consideradas como masculinas. Los programas de capacitación ratifican la existencia de estadios femeninos y masculinos, reflejo de los roles sociales estatuidos.

De igual modo, cuando se trata de formación y capacitación llevada a cabo por las empresas, aún en aquellas que pertenecen a las ramas de actividad tradicionalmente femeninas, el número de mujeres que accede a capacitación es ínfimo como también lo es -aunque hay que reconocer su progresivo crecimiento- el de mujeres que acceden a puestos directivos y gerenciales.

Esta situación muestra una realidad formativa que no contempla la necesidad de recalificación de la mano de obra femenina, de modo de adecuarla y reciclarla para ocupar un lugar no deprimido o circunstancial en el proceso de reestructuración económica.

En el sector informal se repite el mismo cuadro: las mujeres constituyen una minoría entre los microempresarios industriales, tienen negocios de menor tamaño y con menos empleados que los hombres y no pueden aprovechar la capacitación ofrecida en el mismo grado que los varones por

factores relacionados con el nivel de educación básica, la falta de conocimientos de gestión empresarial y la carga de responsabilidades familiares.

Frente a esta situación, la OIT ha considerado necesario implementar el presente proyecto de **"Promoción de la participación de la mujer en la formación técnica y profesional"**, dirigido por el Centro Internacional de Formación de Turín, la Consejería Regional para la Mujer Trabajadora y Cinterfor e iniciado en setiembre de 1991. Su propósito es contribuir con las Instituciones de Formación Profesional, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores a los efectos de diseñar políticas correctoras de esta situación y que permitan brindar a la mujer una formación profesional acorde a su situación específica y a la realidad del mercado laboral y de las políticas de ajuste y desarrollo económico que se están realizando en América Latina.

## **2 - Antecedentes**

La OIT, en los últimos años, desarrolló varios proyectos destinados a incrementar la participación de la mujer en los programas de formación técnica y profesional y con ello, contribuir a una mayor inserción laboral y a nuevas oportunidades de empleo de la población femenina.

Así, en América Latina se realizó, desde 1975 a 1977, el proyecto 102 de Cinterfor sobre formación profesional de la mujer trabajadora, en cuyo marco se realizaron estudios de diagnóstico sobre la situación de empleo y la formación profesional de las mujeres en nueve países de América Latina y diferentes actividades de evaluación, apoyo y seguimiento de iniciativas que despertaron la preocupación de las instituciones de formación profesional involucradas por promover, a través de la formación y capacitación, la participación de la mujer en ámbitos educativos y laborales cada vez más amplios.

De 1981 a 1982 se realizaron acciones de seguimiento de dicho proyecto, con el propósito de estimular la ampliación y el perfeccionamiento de las oportunidades de capacitación para la mujer en los países de América Latina y el Caribe, así como impulsar la coordinación y la cooperación a nivel nacional e internacional entre entidades dedicadas a tales fines. También se propició el establecimiento de unidades piloto de coordinación de la capacitación de la mujer en ocho países de la región, cuya experiencia sirviera de modelo de referencia para la puesta en marcha de iniciativas similares en otros países interesados.

Desde el año 1988 se está desarrollando un proyecto en nueve países de África destinado a asistir a la Commonwealth Association of Polytechnics in Africa (CAPA), en la identificación de los obstáculos para el acceso de la mujer a campos técnicos de ocupación así como en la definición de acciones a implementar para facilitar la inserción de la mujer en estos campos. En su primera fase, se realizó una investigación en nueve países africanos, cuya finalidad consistió en un análisis detallado de las causas del escaso acceso de las mujeres a todos los niveles de la formación técnica y profesional y en el fomento de acciones a largo plazo para superarlas. Esta actividad no sólo tiene un incuestionable valor

de antecedente para la tarea que se pretende efectuar en América Latina sino que ha sido utilizado como referente, tanto desde el punto de vista metodológico como conceptual.

A su vez, la OIT continúa otorgando alta prioridad a la promoción de la igualdad de oportunidades y trato para trabajadores y trabajadoras en el empleo para lo cual el mejoramiento de las metodologías de investigación y de la calidad de los datos estadísticos así como la identificación de obstáculos que entorpecen el logro "real" de dicha igualdad, resultan herramientas básicas.

Por todo lo expuesto, resulta evidente que este proyecto sobre "**Promoción de la participación de la mujer en la formación técnica-profesional en América Latina**" viene a continuar el esfuerzo y la preocupación instalados, desde larga data, con un imprescindible propósito de actualización y revisión de la participación femenina, en especial en las actividades técnicas no tradicionalmente femeninas (entendiendo por tales aquéllas donde la participación femenina es nula o mínima) y con alto contenido tecnológico así como sus posibilidades de insertarse en actividades empresariales.

### **3 - Objetivos y procedimientos**

#### **3.1 Objetivo de desarrollo**

**. El mejoramiento de la situación laboral de las mujeres mediante la apertura de nuevas opciones ocupacionales, la recalificación del trabajo por ellas desempeñado y la asistencia en la inserción al mercado de empleo (asalariado e independiente).**

En el actual contexto latinoamericano este objetivo necesita de una mejor y mayor participación femenina en todos los niveles de la formación profesional y técnica en calidad de planificadores, docentes y beneficiarias. Por ello, su enfoque se centraliza en las Instituciones de Formación Profesional (IFP) a las que les cabe un papel clave en el proceso de formación y capacitación de los recursos humanos así como en la orientación profesional.

#### **3.2 Objetivos inmediatos**

**a ) Ofrecer a gobiernos, instituciones y organizaciones un marco de referencia preciso para la elaboración de políticas y programas para la promoción de la participación femenina en el mercado laboral, en especial en las áreas no tradicionalmente femeninas, con alto contenido tecnológico y en el quehacer empresarial.**

Los insumos imprescindibles para este objetivo surgen de la tarea de investigación en el ámbito de las Instituciones de Formación Profesional en lo que constituye la primera fase del proyecto y de cuya síntesis regional da cuenta esta publicación (ver punto **4 - Fase investigativa**).

**b ) Desarrollar y perfeccionar la capacidad de directivos y responsables de la planificación de programas de formación profesional, en el diseño e implementación de planes de acción para promover la participación femenina en la formación profesional, mediante un examen comparativo de las estrategias, políticas y programas llevados a cabo a nivel internacional.**

Para ello, se realizará una actividad formativa en el Centro Internacional de Turín sobre "**La mujer y las profesiones técnicas**" (setiembre/octubre 1992) destinada a representantes de las IFP participantes de la investigación.

**c ) Sensibilizar a gobiernos y actores sociales sobre los resultados de la investigación, favorecer un intercambio de experiencias entre los países de la región e identificar estrategias prácticas y sistemáticas para asegurar una real igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y promover la participación de la mujer en la educación técnica, la formación profesional y el mercado laboral.**

Para el logro de este objetivo se apelará a instancias de mediano y largo plazo. Entre las primeras se encuentra la implementación y seguimiento de medidas consideradas prioritarias por las IFP a la luz de las investigaciones efectuadas y del intercambio de información generado en la acción formativa referida ( puntos a y b). Y, entre las segundas, la realización de un seminario tripartito (marzo 1993) que habilite un proceso de reflexión colectiva así como compromisos en la concreción de políticas de reorientación del sistema de formación profesional e iniciativas de sensibilización para asegurar una real igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

#### **4 - La fase investigativa**

La primera fase del proyecto se desarrolló desde agosto de 1991 a marzo de 1992 y consistió en una investigación en el ámbito de las Instituciones de Formación Profesional, miembros de Cinterfor, que acordaron voluntariamente su participación, en el entendido que ellas son las más representativas de cada país, tanto por su cobertura como por su desarrollo e incidencia.

Participaron de manera plena en esta tarea las IFP de nueve países de América Latina y colaboraron con la remisión de datos estadísticos otras cuatro, totalizando doce países intervinientes, a través de quince IFP, lo que permitió no sólo asegurar su carácter representativo a nivel regional sino mostrar la importancia que se le otorga a la temática en el interior del sistema de formación profesional.

Si bien para cada investigación nacional se apeló a muestras de carácter testigo y estudio de casos, la homogeneidad de los diagnósticos situacionales, la similitud de resultados así como la dimensión que adquiere la muestra de cada población objetivo al ser considerada en conjunto, configuran una doble representatividad: a nivel regional -por el carácter general y reiterado de los hallazgos- y para cada país porque sus conclusiones se ven confirmadas en la resonancia continental.

### Localización del ámbito de la investigación

PAIS	INSTITUCIONES DE FORMACION	SIGLA
Argentina	Consejo Nacional de Educación Técnica	CONET
Brasil (1)	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial	SENAI
	Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial *	SENAC
Colombia	Servicio Nacional de Aprendizaje	SENA
Costa Rica	Instituto Nacional de Aprendizaje	INA
Chile	Instituto Nacional de Capacitación Profesional	INACAP
Ecuador	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	SECAP
Méjico	Dirección General de Centros de Capacitación *	DGCC
	I.Capacitación de la Industria de la Construcción *	ICIC
Nicaragua	Instituto Nacional Tecnológico	INATEC
Perú	Servicio Nacional de Adiestramiento Industrial *	SENATI
R.Dominicana	Inst. Nacional de Formación Técnico-Profesional *	INFOTEP
Uruguay	Consejo de Educación Técnico-Profesional	UTU
(2)	Instituto Tecnológico ORT	I.ORT
Venezuela	Instituto Nacional de Cooperación Educativa	INCE

(\*) En estas IFP no se realizó investigación y su colaboración se concretó a través de la remisión de datos estadísticos.

(1) Dadas las dimensiones de esta IFP, tanto la investigación como los datos institucionales están acotados al SENAI- San Pablo que, por su parte, tiene verdadera fuerza representativa dado que en esta ciudad se concentra la actividad industrial del país y un porcentaje muy importante de la matrícula de toda la Institución.

(2) No integrante de Cinterfor, pero invitada a participar por su representatividad a nivel nacional.



#### **4.1 Descripción metodológica**

El propósito fue determinar, con la mayor precisión y amplitud posible, la realidad de la formación técnica profesional de la mujer en la institución formadora, desde el punto de vista de un análisis de género no sólo cuantitativamente sino cualitativamente. Por ello se entendió todos los aspectos que van desde una política de orientación y divulgación tendiente a captar y estimular la participación femenina hasta las condiciones de infraestructura; desde los criterios de selección a los contenidos curriculares que pueden profundizar o eliminar las discriminaciones por sexo. Por eso, las pautas metodológicas y los instrumentos de análisis fueron los mismos para todos los países participantes y se elaboraron en el Taller de Inducción al proyecto, realizado en la sede de Cinterfor, en Montevideo, desde el 4 al 6 de setiembre de 1991.

Pero, la determinación de los universos específicos o poblaciones objetivo, la dimensión final de cada muestra y la organización y análisis de los resultados fueron definidos por las responsables de la investigación en cada IFP. De este modo se buscó asegurar, a partir de instrumentos y criterios de intencionalidad comunes, la flexibilidad necesaria para reflejar, lo más fielmente posible, la multiplicidad y diversidad de realidades del continente.

La indagación se propuso los siguientes cuatro objetivos operacionales básicos:

**1) Determinación del nivel de participación femenina, en la condición de docentes, estudiantes y planificadores, en la formación técnico-profesional.**

Las fuentes de reclutamiento de información utilizadas fueron los datos estadísticos disponibles a nivel institucional y de país así como los estudios en torno al tema y las opiniones de los responsables de los distintos departamentos involucrados en las IFP.

**2) Identificar los factores claves que inciden en la participación de la mujer en la formación técnica, con especial atención en las áreas no tradicionalmente femeninas y en la capacitación para el desarrollo y gestión empresarial.**

Para ello se aplicaron encuestas de opinión, con formularios específicamente diseñados a estudiantes, docentes y directivos de las IFP.

**3) Identificar los factores claves que inciden en la participación de la mujer en el mercado laboral en puestos técnicos y de alto contenido tecnológico, con especial atención en las áreas no tradicionalmente femeninas y en la dirección y creación de microempresas.**

Este objetivo fue abordado a través de encuestas de opinión, también con formularios especialmente elaborados aplicadas a:

- . Empleadores
- . Personal femenino en cargos técnicos

- . Microempresarias
- . Responsables del diseño de políticas en los Ministerios de Educación y Trabajo.
- . Responsable de la Oficina Nacional de la Mujer
- . Representantes de las áreas de Políticas, Capacitación y Mujer de las Confederaciones Sindicales más representativas.

**4) Identificar las iniciativas exitosas para favorecer la igualdad de oportunidades de formación y empleo de las mujeres.**

Para este relevamiento se apeló a las diversas informaciones disponibles a nivel nacional y a los elementos que fueron surgiendo del material de las entrevistas efectuadas así como a las organizaciones no gubernamentales con políticas definidas sobre el tema.

La aplicación de todos los instrumentos referidos y las consultas e indagaciones efectuadas a nivel nacional permitieron la composición de una muestra regional de interesante dimensión, especialmente si se entiende que la metodología aplicada fue la de estudio de casos.

**4. Sistematización de resultados**

Los datos e informaciones recogidos en la fase investigativa han sido analizados y recopilados en dos instancias:

a) Nacional: La investigadora designada por cada IFP participante ( a excepción de Uruguay que estuvo a cargo de la Coordinadora del proyecto) elaboró un diagnóstico que incluye el perfil económico y educativo del país, el análisis institucional y la sistematización de los resultados de las encuestas aplicadas, dando lugar a la publicación del correspondiente informe nacional (9 en total).

b) Regional: Para analizar y uniformizar los hallazgos de los diagnósticos nacionales se efectuó, en la sede de CINTERFOR en Montevideo, un "**Taller de análisis e interpretación de datos y recomendación de políticas**" del 23 al 27 de marzo de 1992, con la presencia de todas las investigadoras, la Consejera Regional para la Mujer Trabajadora, la Responsable de los Programas Mujer y Desarrollo del Centro Internacional de Formación Profesional de Turín y la Coordinadora del proyecto.

En esta actividad fue posible establecer las características distintivas de la participación femenina en la formación técnica no tradicional en la región, definir los principales obstáculos, establecer semejanzas y diferencias a nivel regional, identificar las iniciativas exitosas para promover y apoyar la inserción profesional y laboral de la mujer y elaborar un documento de **Síntesis y Sugerencias**. Además, se elaboró un plan de acción para difundir los resultados de la investigación en las IFP y en cada país y se sugirieron algunas medidas, para mejorar la participación femenina y alcanzar una real igualdad de oportunidades en la educación y en el empleo.



Culminando esta primera fase, el presente trabajo se propone oficiar al mismo tiempo de síntesis de los resultados de las investigaciones efectuadas en los nueve países participantes y de testimonio de las reflexiones y sugerencias elaboradas, en forma conjunta, en las diversas instancias desarrolladas, hasta la fecha, en el marco de este proyecto.

### Composición total y femenina de la muestra por país y universo

	Directivos		Docentes		Estudiantes		Empleadores		R.Gubernam.		R.Sindicales		Microemp.		Técnicas		Totales		
	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	Mujeres	Mujeres	T	M	
Argentina																			
CONET	7		24	18	38	10	3		3	3	4	1		12			91	44	
Brasil																			
SENAI			20	10	21	10	29							1	69	140	90		
Colombia																			
SENA	13		26	26	368	308	18	6	3	1	2	1		16	18	464	376		
Costa Rica																			
INA			38	9	96	1	44		3	2	1	1		8	22	212	43		
Chile																			

<b>INACAP</b>	8	12	8	86	73	22	4	3	1	1	10	6	149	101		
Ecuador																
<b>SECAP</b>	15	40	10	189	66	12	3		8		30	15	312	121		
Nicaragua																
<b>INATEC</b>		34	13	62	38	5	4		2	1	19	9	135	80		
Uruguay																
<b>UTU/ORT</b>	19	5	28	13	92	51	11	4	3	1	2	2	19	14	188	109
Venezuela																
<b>INCE</b>		25		53	11	5		3	3	4			103	24		

---

<b>Totales</b>	62	5	247	107	1005	568	149	10	26	13	24	7	115	166	1794	991
----------------	----	---	-----	-----	------	-----	-----	----	----	----	----	---	-----	-----	------	-----

---

<b>% mujeres</b>	8.0		43.0		57.0		7.0		50.0		29.0		100.0	100.0	55.0	
------------------	-----	--	------	--	------	--	-----	--	------	--	------	--	-------	-------	------	--

T = Total de la muestra  
M = Total de mujeres en la muestra



## II- CARACTERIZACION DE LOS PAISES INTEGRANTES DE LA MUESTRA

### 1 - Contexto socio-económico

En el marco general de la evolución de América Latina, a partir de 1950, que ya se presentara en la Introducción, se pueden marcar diferencias importantes entre los países que han participado en esta investigación. Según una clasificación de la CEPAL, habitualmente empleada, se pueden agrupar del siguiente modo:

- a) De modernización temprana:  
Argentina, Costa Rica, Chile y Uruguay.

Tienen el más alto nivel de desarrollo socio-económico de la región, acompañado de también altas tasas de población urbana (alrededor del 80%) y de niveles educativos (analfabetismo prácticamente ausente, pleno acceso a la educación básica y presencia masiva en la educación media y superior). La esperanza de vida y las tasas de mortalidad se asemejan a las europeas. A excepción de Costa Rica, se caracterizan por baja natalidad (la tasa de crecimiento para el período 1970-1980 de Uruguay fue del 0.5%) y edad promedio de la población más elevada que en los restantes países así como por niveles importantes de pobreza concentrados en las zonas urbanas. Actualmente, están adoptando medidas de ajuste estructural (transnacionalización de la economía, libre mercado, reducción de la administración pública y, por ende, de los gastos sociales, reforma fiscal y privatización) que, desde el punto de vista del costo social, se están traduciendo en el incremento de la pobreza y el desempleo.

En el subgrupo se recorta Chile que ha cumplido con el proceso de ajuste estructural y ya muestra una economía profundamente privatizada.

- b) De modernización tardía:  
Ecuador y Nicaragua

Poseen estadios de desarrollo inferior con relación a los primeros. Los niveles de educación y salud se han ido incrementando, pero aún mantienen importantes deficiencias. Tienen altas tasas de natalidad ( Nicaragua, con una tasa de crecimiento del 3.3% para 1980-90, alcanza el guarismo más elevado de América Latina) así como un muy bajo promedio de edad de la población (la mitad de la población nicaragüense es menor de 16 años y el 35% de la ecuatoriana no supera los 12). La estructura de la población activa es sobretodo agrícola y el 50% de la población vive en las zonas rurales. Pueden caracterizarse como los dos países más pobres del grupo seleccionado donde las diferencias entre los sectores sociales son más intensas ( en Nicaragua el 69.4% de sus habitantes tenía, en 1985, una o más Necesidades Básicas Insatisfechas) y donde las medidas de ajuste estructural han sido, hasta ahora, más tenues dado los efectos sociales que podría generar. Por último, hay que tener presente que la situación política de Nicaragua y su prolongada guerra interna, recién superada, también la singularizan en el conjunto regional.

- c) De fuerte polarización:  
Brasil, Colombia y Venezuela

Se caracterizan, fundamentalmente, por un desarrollo muy heterogéneo donde se combinan sectores de población y zonas geográficas con estructuras económicas, sociales y políticas extremadamente modernas con otras de gran retracción y desarrollo primario. Las diferencias y contrastes definen este grupo de países tanto en lo interno como en el contexto latinoamericano. Los niveles de urbanización han cambiado violentamente en el período si bien aún no alcanzan los niveles del primer grupo ( 67% de la población colombiana en 1985 en oposición a Venezuela que llega al 85%), y mientras Brasil y Colombia han reducido su expansión demográfica (a tasas moderadas de 1.8%), Venezuela continúa manteniendo tasas próximas al 2.5%. También los niveles educativos han crecido pero mantienen importante índices de analfabetismo o de población con apenas primer nivel educativo y tienen una estructura etaria poblacional con fuerte peso de los jóvenes (57% de los colombianos son menores de 24 años).

Más allá de las diferencias apuntadas, cuando la atención se focaliza en la participación femenina en el mercado laboral y en la educación técnica, como se ha dicho, aumentan las similitudes lo que ha permitido abordar su análisis de manera global, evaluándolo como una muestra representativa de América Latina y marcando, cuando así se detectaban, las diferencias nacionales o por sub-regiones (Cono Sur, Países Andinos y Centro América).

## 2 - El perfil poblacional

	Hombres (%)	Mujeres (%)	Pobl.total
Argentina	49.52	50.47	31.928.519
Brasil	49.39	50.61	146.154.502
Colombia	49.50	50.50	27.827.932
Costa Rica	49.78	50.22	2.804.769
Chile	48.94	51.06	12.901.000
Ecuador	50.30	49.70	10.781.613
Nicaragua	49.64	50.36	3.999.200
Uruguay	48.70	51.30	2.955.241
Venezuela	49.57	50.42	20.111.874
Total población			259.464.650

La representación de ambos sexos en el total poblacional, al comienzo de la actual década, es muy similar en todos los países estudiados y muestra una equilibrada participación con tendencia favorable a las mujeres -especialmente a medida que avanza la pirámide etaria- y que se traduce en índices generales de masculinidad en torno al 0.95, con desequilibrios importantes según las áreas geográficas de cada país y los tramos de edad. La situación extrema es la de Uruguay donde el lento crecimiento poblacional y una pirámide etaria con alta proporción de población adulta ( hay que recordar que promedialmente las mujeres viven más ) produce casi 2 puntos de diferencia entre ambos sexos.

### **3 - Evolución y estructura de la población económicamente activa.**

Esta distribución equitativa según sexo en la población no se traduce en una intervención igualmente equilibrada en el conjunto de la población económicamente activa (PEA)/, tanto en los países seleccionados como en toda la región, si bien resulta muy significativo el crecimiento sostenido que la participación femenina viene registrando: ha pasado de ubicarse entre un mínimo de 13% y un máximo de 27% en 1970 a 25.5% y 41.8%, respectivamente, en 1990. (Ver Anexo estadístico - Cuadro 1)

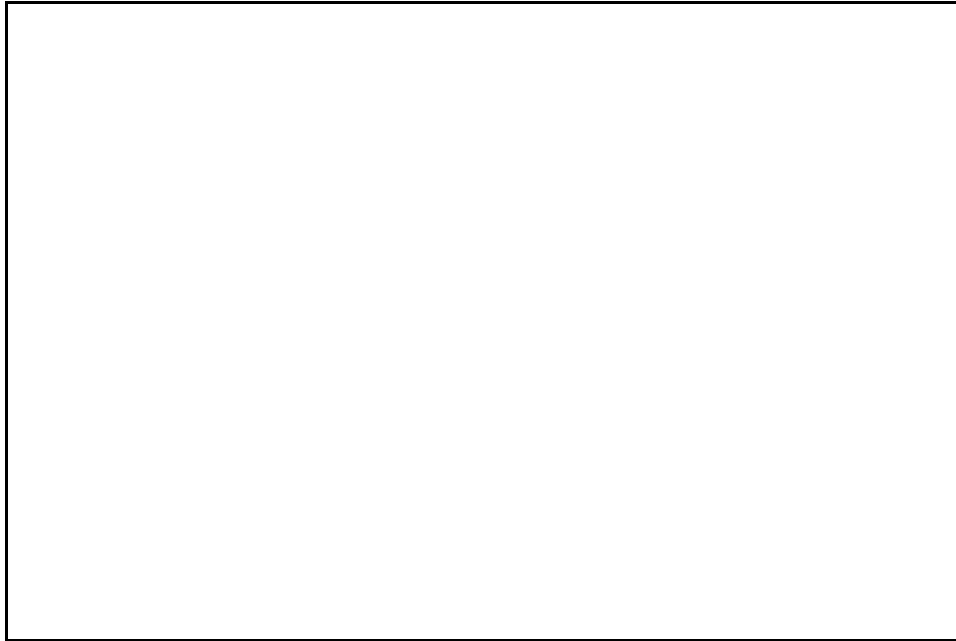
Igualmente, al interior de cada país estos porcentajes varían según se trate de población total, urbana o rural y , por supuesto, según el nivel socioeconómico y educativo, registrándose siempre un descenso de dicha participación en la medida que disminuye éste último. A título de ejemplo basta indicar que, en Uruguay, las mujeres con 13 años y más de educación tienen una tasa de participación del 73.8% mientras que las primarias incompletas apenas están ocupadas en un 25.8% de los casos. Y esta relación vinculante entre educación y ocupación se ha acentuado notoriamente, en las dos últimas décadas, para la amplia mayoría de los países estudiados en los que se ha registrado una fuerte avance de los niveles educativos femeninos.

Para éstos, en la actualidad, la población femenina efectivamente ocupada oscila entre el 28.5% en Costa Rica y el 35.8% en Brasil. Estos valores, por su lado, deben leerse complementariamente a la tasas de desempleo y subempleo que afectan, igualmente, más a las mujeres. En el conjunto se destaca Nicaragua en la que se reconoce un desempleo total del 53%, que abarca un sub-empleo del 38% y del cual el 60% son mujeres. (Ver Anexo estadístico - cuadros 2 y 3)

Por otra parte, al interior de estos porcentajes hay variaciones sustanciales por edad y por nivel educativo registrándose siempre la relación mayor edad -menor nivel educativo-mayor desempleo.







Fuente: Elaboración propia con datos de los informes nacionales y del [Anuario Estadístico del Trabajo](#) -OIT-1991.

Fuente: FLACSO - Proyecto [Mujeres latinoamericanas en cifras](#), informe preliminar presentado al Seminario Mujeres Latinoamericanas - Cambios y visibilidad: desafíos para la investigación - San Pablo, enero 1992.

Los otros dos fenómenos a destacar al analizar la población activa en los países estudiados son el incremento de la incidencia del mercado informal y de los hogares con jefatura femenina. El primero está estrechamente relacionado con las políticas de ajuste, que generan el aumento de la presión sobre el sector formal de la economía, carente a su vez de la dinámica suficiente para generar la cantidad de empleos requerida. Si bien la medición de la cuantía del empleo informal es muy difícil es sabido que se torna "refugio" preferentemente femenino como consecuencia, precisamente, de la significación que para ellas tienen tanto el desempleo abierto como las dificultades y desigualdades en el acceso al mercado laboral. Una vez más, en este tema se destaca Nicaragua donde el 52.1% del empleo total era informal en 1985 y en el que el 57.1% de sus trabajadores eran mujeres.

Con relación a los hogares con jefatura femenina, la concentración de todas las características señaladas para el trabajo de la mujer, los tornan especialmente vulnerables con la consiguiente repercusión social que ello entraña. Así, por ejemplo, la tasa de desempleo (1988) de mujeres jefes de hogar en Uruguay es del 7.6% contra el 2.7% de la de jefes hombres.

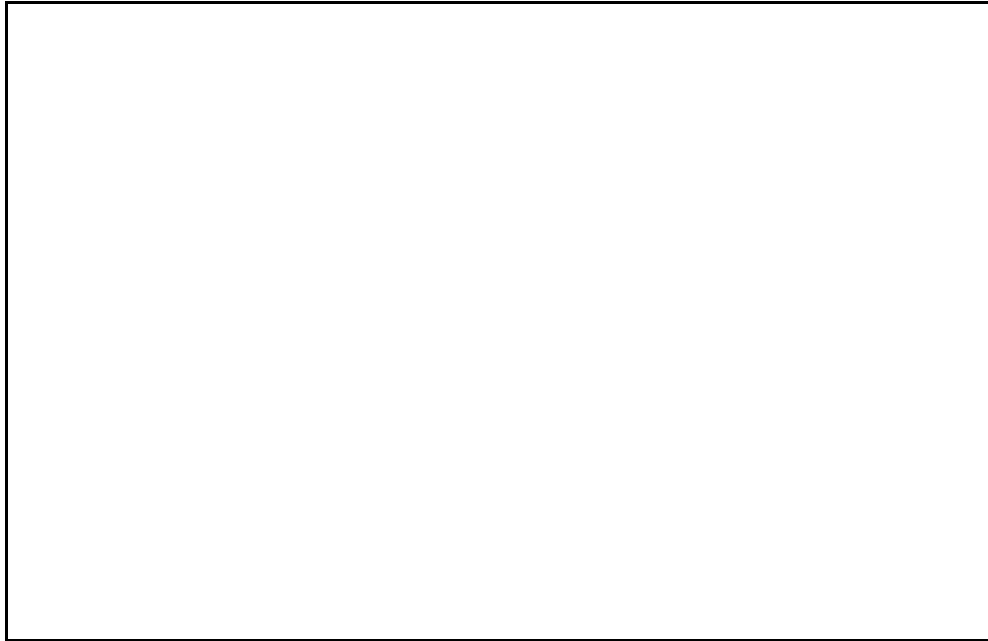


**Hogares con jefatura femenina en países de la muestra  
(porcentajes)**

Argentina	20.1
Brasil	14.4
Colombia	21.6
Costa Rica	17.5
Chile	10.6
Nicaragua	24.3
Uruguay	23.4
Venezuela	21.3

Fuente: CEPAL, Perfiles de los países en relación con la mujer. Estadísticas básicas, 1990- Santiago de Chile - Datos correspondientes a 1985 o 1986.

El importante aumento de la participación femenina en la población activa no puede analizarse sin tener en cuenta dos aspectos complementarios e interactuantes: la segregación ocupacional y la discriminación salarial (de difícil constatación pero no por ello menos real). En efecto, pese al incremento la participación femenina se presenta concentrada en determinadas ramas de actividad y en pocas ocupaciones.



Si se estudian los sectores económicos, aparece una relación condicionante entre trabajo femenino y Sector Terciario al punto que en la totalidad de los países estudiados en éste se encuentra más del 60% de la PEA F.

A su vez, cuando la observación se hace teniendo en cuenta las rama de actividad, con ligeras variaciones en cuanto a la posición ocupada, esta centralización se da en:

- a) Servicios comunales, sociales y personales
- b) Comercio, restaurantes y hoteles
- c) Industria manufacturera y, dentro de ella, en especial en los sectores Vestimenta y Textil.

En este contexto se singulariza Ecuador, país en el que ocupa el primer lugar de la PEA F la Agricultura lo que se deriva de su estructura económica y el alto porcentaje de población rural en el contexto latinoamericano ( 45,3%). A su vez, al interior de estas actividades también se repiten los sectores en los que la PEA F es mayoría o detenta altos porcentajes. En el Servicio doméstico las mujeres siguen teniendo mayoría absoluta en todos los países y una muy alta en las actividades de oficina.

Esta caracterización comienza a presentar pequeñas modificaciones, en la última década, sin

abandonar su carácter dominante: de la mano de la masificación de la Informática, la presencia de la mujer, en el Sector Financiero, oscila entre el 5% y el 7% en la mayoría de los países de los que se disponen datos y comienza a aparecer, entre un 1% y un 2%, en Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones, actividad que le permite, de manera decidida, el desarrollo de las profesiones técnicas.

**Composición de la PEA por sexo y rama de actividad**  
**Países con datos desagregables**

	Brasil		Colombia		Costa Rica		Chile		Ecuador		Uruguay		Venezuela	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura	28.3	14.0	1.9	0.6	32.9	6.3	24.6	3.4	25.7	41.6	1.2	0.5	17.1	1.8
Minas y Canteras			0.7	0.2	0.2		3.3	0.3	0.8	0.2			1.2	0.4
Ind.Manufacturera	16.6	11.2	24.0	23.7	16.0	23.9	17.8	13.9	11.6	7.3	25.1	21.0	16.9	15.0
Electricidad/gas	2.2	0.5	1.0	0.4	1.5	0.4	0.7	0.1	0.7	0.2			1.0	0.6
Construcción	9.1	0.4	9.0	0.8	9.1	0.4	8.8	0.4	11.0	0.4	7.5	0.5	11.8	0.8
Comercio,rest.	11.0	11.2	23.9	27.0	13.5	21.0	14.6	25.0	10.0	12.0	19.6	15.9	19.0	22.6
Transporte/ot.	5.1	0.9	9.8	1.5	5.2	0.8	8.9	1.8	7.0	0.6	9.8	2.1	8.1	1.5
Sector financiero	5.9	5.3	7.7	7.0	3.6	2.4	4.7	5.1	2.2	3.6	6.8	5.6	5.0	7.5
Serv.comunales/ot.	18.0	52.0	21.8	38.7	16.5	43.5	16.5	49.9	24.4	27.0	27.5	50.6	18.2	47.8
No espec/desempleo	3.5	4.2			1.3	1.9			6.3	6.9	1.7	3.5	1.2	1.9

Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre datos de los informes nacionales. Corresponden a 1990 con excepción de Brasil (1988) y Venezuela (1989) y a Población Urbana en la mayoría de los casos.

A su vez, el análisis al interior de la Industria de Transformación en la última década permite visualizar el lento crecimiento en áreas hasta ahora vedadas como Metalúrgica, Materiales Eléctricos y Mecánica pero siempre en porcentajes reducidos y, seguramente, mucho más en puestos vinculados a tareas administrativas que en los específicamente operativos y técnicos.

Como indicador de este proceso puede muy bien ser utilizada la situación de la mujer en San Pablo- Brasil puesto que esta ciudad se caracteriza, precisamente, por la vastedad y concentración de su parque industrial en un país en proceso de crecimiento rotundo en esta rama. Allí las mujeres encuentran, en el inicio de la década del 90, sus mayores oportunidades de trabajo en la industria de la Vestimenta, Calzado y Tejido (24% de los empleos femeninos están en esta actividad), Textil ( 12.3%), Material Eléctrico y Comunicaciones (10%), Alimenticia (8.3%), Metalúrgica (6.3%) y Materiales Plásticos (5.3%). Estas cifras muestran, por un lado, la consolidación de la fuerza de trabajo en las industrias "tradicionalmente femeninas" pero, por otro, marcan las perspectivas de nuevas inserciones en ámbitos que pueden ser conquistados.

De la distribución por tipos de ocupación surge también con claridad que el trabajo femenino se halla concentrado en escasas actividades. El primer lugar lo ocupan las trabajadoras de Servicios que representan, en todos los países de la muestra, el 30% de la PEA, situación que es claramente coincidente con la distribución por rama de actividad. Luego, ocupando el segundo o tercer lugar según cada país, las mujeres son empleadas administrativas, obreras no agrícolas o empleadas de comercio y vendedoras. La excepción a esta segmentación la presentan Venezuela y Uruguay donde la categoría de profesionales, técnicos y afines (entre la que tiene un peso muy alto la docencia en todos sus niveles y manifestaciones) ocupan, respectivamente, el segundo y el tercer lugar de significación.

A su vez, cuando se realiza una mayor desagregación en la categoría obrera se descubre el peso de las obreras no especializadas y las afectadas a todos los rubros de la industria de la Vestimenta.

La situación en la ocupación, por su parte, para todos los países participantes con datos comparables, indica que las mujeres superan ampliamente el 60% en la categoría de asalariados con una incidencia en el entorno del 20% en la condición de empleadores y trabajadores por cuenta propia que testifica el crecimiento lento pero muy significativo de las actividades microempresariales femeninas.

Los datos presentados no han registrado variaciones sustanciales en la última década salvo para indicar la curva lenta pero ascendente de la participación femenina entre los cuenta propias cuando se habla de categoría de ocupación y en el Sector Financiero al focalizarse la atención en las Ramas de Actividad. Por otro lado, la similitud de perfiles entre todos los países muestra que las modificaciones obedecen a procesos culturales que reaccionan, ante los ajustes económicos y reestructuraciones sociales, de manera muy lenta y con escasa flexibilidad.

**Composición de la PEA por sexo, tipo y categoría de ocupación**  
**Países con datos desagregables**

	Colombia		Costa Rica		Chile		Uruguay		Venezuela	
	H	M	M	M	H	M	H	M	H	M
Profesionales/ot.	10.2	10.7	7.1	14.6	5.5	13.2	9.3	18.0	7.5	21.9
Gerentes/Direct.	2.2	1.2	3.2	2.4	4.3	2.3	4.8	1.4	4.3	2.0
P.Administ/asimil.	8.4	14.9	5.4	13.8	9.1	17.0	15.2	21.8	5.8	20.6
Comerciantes/vend.	18.3	17.7	9.7	12.0	8.0	15.8	13.2	12.0	13.9	14.7
Trab.de servicios	8.7	27.8	8.0	29.4	5.0	29.5	8.9	26.1	8.8	26.0
Trab. agrícolas	1.8	0.4	32.3	4.5	24.3	5.4	2.3	0.5	16.9	1.6
Obr.no agrícolas	43.0	15.5	32.6	21.3	36.8	11.0	42.4	16.3	41.0	11.4
Sin espec/otros	8.1	13.2	1.0	0.7	5.6	5.7	3.9	3.9	1.7	1.9
Totales	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cuenta propia	29.4	21.1	17.7	15.2	28.6	19.6	25.2	17.6	30.9	19.1
Asalariados	61.9	63.5	67.3	77.6	62.6	69.6	69.7	76.6	56.3	70.4



Trab.fliares no remunerados	0.5	2.1	4.5	5.9	3.1	5.0	1.6	2.2	2.4	2.7
Inclasificables	8.1	13.2	0.5	1.2	5.6	5.7	3.6	3.6	10.4	7.7
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de los informes nacionales. Corresponden a 1990 y a Población Urbana.

Esta segregación ocupacional explica también las diferencias de salario entre ambos sexos para ocupaciones de igual valor y con el mismo capital humano incorporado (instrucción, experiencia, etc.) que se conocen y se detectan, pese a la existencia de múltiples disposiciones legales tendientes a eliminarlas. Este diferencial parece indicar que, en verdad, hombres y mujeres no compiten en el mismo mercado sino que tienen exigencias diferentes tanto en la oferta de la mano de obra (factor sexual, costo de oportunidad generado por la relación entre atención de las labores domésticas y empleo remunerado, selectividad por alto nivel de instrucción, estado civil, etc.) como en la demanda (tipo de ocupación que requiere mano de obra femenina, renuencia a contratar mujeres, etc.) lo que implica la existencia virtual de dos submercados laborales: uno de trabajo femenino y otro masculino, con estructuras socio-ocupacionales diferenciadas por la variable sexo.

#### 4 - La mujer en la educación formal

##### Analfabetismo por sexo (porcentajes de la población adulta total)

Países	1950		1970		1990	
	H	M	H	M	H	M
Argentina	12.1	15.2	6.5	8.3	4.5	4.9
Bolivia	57.6	77.2	24.2	48.6	15.3	29.3
Brasil	45.2	55.8	30.6	36.9	17.5	20.2
Colombia	35.0	40.2	18.0	20.2	11.9	12.1
Costa Rica	19.9	21.4	11.4	11.8	7.4	6.9
Chile	18.0	21.4	11.1	12.8	6.5	6.8
Ecuador	37.9	50.3	14.9	24.5	12.2	16.2
Méjico			21.8	29.6	13.8	20.2
Nicaragua	62.0	61.3	42.0	42.9	24.9	*
Perú			16.8	38.2	8.5	21.3
R.Dominicana	55.3	58.9	31.2	34.3	25.0	26.8
Uruguay			9.8	9.3	5.6	4.3
Venezuela	42.8	52.8	20.3	26.6	8.3	8.7

\* Tasa para ambos sexos, calculándose que a su interior el 53.8% son mujeres

Fuente: UNESCO, Anuario Estadístico, 1990.

#### 4.1 Analfabetismo

Es en el ámbito educativo donde la situación de la mujer latinoamericana ha experimentado los mayores cambios a partir de la mitad del siglo.

Por un lado, se lograron acortar las abismales diferencias en el acceso y la condición de educación entre la población urbana y la rural, aunque aún ésta sigue encontrándose en desventaja. Por otro, se ha logrado una drástica reducción del analfabetismo. Para los países participantes de esta investigación, la tasa general de analfabetismo oscilaba, en 1950, en un máximo del 56% para la República Dominicana y un mínimo del 11% para Uruguay y, para 1990, lo hace entre el 26% y el 4.5% para ambos países.

Si bien la brecha entre los sexos se ha ido acortando en favor de las mujeres (se redujo de 12 puntos a 4 en el caso de Ecuador que representaba la situación extrema y se sitúa en 6 puntos para Méjico) a nivel de población total, ellas siguen teniendo mayores índices de analfabetismo, con la excepción de Uruguay y Costa Rica. Y en el conjunto se singulariza Nicaragua que, como efecto de la Cruzada Nacional de Albetización, entre las dos últimas décadas logró reducir sus índices del 41% al 25%, con una mejoría especial en el medio rural pero con una distribución interna que concentra el mayor analfabetismo en las mujeres ciudadanas de edad madura lo que provoca una pronunciada brecha entre ambos sexos en perjuicio de las mujeres (se calculaba que en el total de analfabetismo el 53.8% eran mujeres en 1985).

#### Ejemplos de tasas de analfabetismo en la población joven en países seleccionados

Tasas de analfabetismo	Argentina 1980		Chile 1982		Venezuela 1981	
	H	M	H	M	H	M
15 años y más	5.7	6.4	8.5	9.2	13.5	17.0
10 a 14 años	3.7	2.8	5.5	4.0	9.3	6.5
15 a 19 años	3.6	2.4	4.0	2.8	7.8	5.7

Afortunadamente, las características del proceso educativo desarrollado en las últimas dos décadas han permitido variar esta situación permitiendo que, entre la población joven de 15 a 19 años, se registre la singularidad latinoamericana de alcanzar diferencias a favor de la mujer en las tasas de analfabetismo: según datos de la UNESCO /el índice de analfabetismo regional, para estas edades, es del 7.3% y se descompone en un 7.6% para varones y un 6.9% para mujeres

mientras que el mundial se ubica en el 21.8% distribuyéndose internamente en el 16.6% y el 27.3% respectivamente. Estos datos muestran el peso que el analfabetismo femenino adulto aún tiene en la población latinoamericana

#### 4.2 Los niveles de escolarización.

El estudio de los niveles de escolaridad muestra que América Latina se caracteriza por la relativa equidad en la educación de hombres y mujeres ya que, con excepción de unos pocos países, presenta pequeñas diferencias educacionales por sexo. También en este punto, se repite lo señalado para el analfabetismo desde que cuando se fija la mirada en los niveles educativos de la población joven aparece alguna ventaja femenina en el sentido de una sobrerrepresentación en el nivel escolar medio y, en pocos países, también en el superior. Ello es producto de la expansión educativa registrada que ha incrementado el nivel educativo de la población en general. Pero, también, de los menores índices de repetición que las mujeres tienen así como de su inserción laboral más tardía que les permite un mayor tiempo de permanencia en el sistema educativo.

Por estos factores, al observarse las estimaciones de la UNESCO, puede constatar que el porcentaje de mujeres en la matrícula global, para cada nivel educativo de América Latina es equiparable al de Europa y superior al total mundial./

#### Estimación de la matrícula femenina por nivel de enseñanza (porcentajes de mujeres en la matrícula global - 1981)

	Primer nivel	Segundo nivel	Tercer nivel
Total mundial	45	43	42
Africa	43	38	26
América Latina	49	51	43
Europa	49	52	47

Dadas las diferencias de años afectados a cada nivel o grado al interior de la organización educativa en cada país, resulta extremadamente difícil establecer parámetros comparativos, pero los agrupamientos por niveles muestran el crecimiento bastante acelerado de la enseñanza media, en la gran mayoría de los países y señalan la concentración regional en el 1er. grado. Estas tendencias se acentúan, de manera bien notoria, en la última década y para la población joven, por lo que el cuadro comparativo de los países que se presenta a continuación, a nivel de población adulta, tiene carácter meramente indicativo pero permite constatar todas las apreciaciones anteriores.

Este crecimiento de la educación media tiene su menor incidencia en Brasil y en Colombia, donde se considera estancado el crecimiento educativo en las últimas décadas.

**Distribución de la población total y femenina  
por nivel de escolaridad  
(25 años y más)**

	Sin escol.		1r.C.Incom.		2r.C.Compl.		1r.C.Secun.		2o.C.Secun.		Post-sec.	
	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M
Argentina -80	7.1	6.7	33.4	32.1	33.0	35.2	20.4	20.1	//	//	6.1	5.8
Brasil - 80	32.9	35.2	50.4	48.8	4.9	4.6	6.9	7.2	//	//	5.0	4.1
Colombia -73	22.4	23.7	55.9	56.0	//	//	18.4	18.5	//	//	3.3	1.8
Costa Rica-73	16.1	16.0	49.1	49.8	17.8	17.7	6.3	6.5	4.9	4.5	5.8	5.4
Chile -82	9.4	10.0	56.6	56.9	//	//	26.9	27.1	//	//	7.2	5.9
Ecuador -82	25.4	29.6	17.0	16.8	34.1	31.1	8.1	8.3	7.9	8.7	7.6	5.6
Venezuela -81	23.5	26.4	47.2	46.2	//	//	22.3	21.9	//	//	7.0	5.5
Uruguay -85	5.7	6.4	22.8	23.2	29.5	32.0	21.8	22.0	11.6	12.0	8.6	10.0

Fuente: UNESCO, *Anuario Estadístico 1990*. El símbolo // en las columnas indica que su valor está incluido en el de la columna anterior. No se incluye Nicaragua dados los cambios sustanciales acaecidos con posterioridad a 1980.

Ya en los alrededores de 1980, los porcentajes por niveles de instrucción de la población adulta mostraban a Costa Rica, Chile y Uruguay como los países donde las mujeres superan, por pequeñas diferencias, a los hombres en los tres primeros grados. Para 2do. Ciclo de Secundaria y Post-Secundaria esta misma relación se mantiene en el caso de Uruguay y presenta una mínima desventaja en Costa Rica. Datos actualizados a 1985 de Nicaragua señalan que, en el total de la población que accede a Secundaria (20%) y a la Educación Universitaria, las mujeres tienen, respectivamente, el 70% y el 57% pero para este país no debe olvidarse el impacto de la guerra que resultó favorable para el desarrollo educativo de las mujeres. A su vez, para 1990, en Uruguay la relación se incrementó aún más: mientras que el 9.8% de los jóvenes de 20-24 años estaban cursando estudios en la Universidad, para las mujeres ese porcentaje era del 17.1%.

**4.3 La presencia femenina en la educación técnica y en la formación profesional.**

Los datos analizados precedentemente adquieren otras dimensiones cuando se efectúa su desagregación por especialidades. Este crecimiento femenino en materia educativa no es

uniforme al interior de las distintas alternativas educacionales y, en especial, en la enseñanza técnica.

La matrícula escolar de esta rama de la educación formal se mantiene igual en el conjunto de América Latina y el Caribe desde 1975 (23.3%) a 1989 / y en su interior la distribución por áreas está sesgada por sexo: las mujeres mantienen su concentración en las áreas administrativas y comerciales así como en las orientaciones humanísticas, tanto a nivel de enseñanza media como superior.

Ahora bien, pese a esa distribución la matrícula femenina, especialmente al nivel de enseñanza universitaria, está comenzando a mostrar diversificaciones interesantes y se ha ido incrementado lentamente en las áreas técnicas (en especial ingeniería, matemáticas, ciencias naturales), estimulada por la extensión de la informática y los avances tecnológicos.

Acompañando la enseñanza técnica (impartida tanto en nivel secundario como superior del sistema formal) se encuentran la multiplicidad de alternativas que se desarrollan en el sistema de formación profesional ( educación no formal o capacitación para el trabajo) que, hasta el presente, resulta de muy difícil cuantificación y nivelación pero de peso incuestionable. En cada uno de los países estudiados las relaciones entre ambas se dan a través de mecanismos e instituciones diferentes (públicas o privadas) pero lo común es, precisamente, la presencia femenina sesgada hacia áreas específicas y claramente minoritaria en las no tradicionales.



### III - LAS MUJERES EN EL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL

#### 1 - El perfil de las instituciones

Nuestro universo de estudio estuvo centrado en la formación técnica y profesional de la mujer, entendiendo por tal "toda acción de formación, tanto para jóvenes como para adultos, en todos los niveles de calificación profesional y responsabilidad" y "cuyo objetivo es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para llevar una vida activa, productiva y satisfactoria"/. En este vasto espectro la atención se fijó, en cuanto a especialidades, en las actividades no tradicionalmente femeninas, con alto contenido tecnológico y microempresariales. Y, en lo concreto, en el ámbito de las Instituciones de Formación Profesional, tal como ya fuera explicado.

Las IFP participantes no son homogéneas en cuanto a naturaleza jurídica, financiamiento y niveles de formación ofrecidos. Respecto a los dos primeros aspectos se distinguen por su carácter privado las dos instituciones brasileñas SENAI y SENAC, el INACAP, el Instituto Tecnológico ORT y el ICIC. A su vez, la formación es pagada de manera directa siempre por los alumnos en el caso del INACAP y el I.ORT lo que origina diferencias en la posibilidad de acceso en relación con el resto de los países y, por lo tanto, ello condiciona en buena medida el nivel socio-económico de su matrícula pero también la infraestructura y equipamientos disponibles.

Con relación a los niveles de formación ofrecidos se distinguen, por un lado, la UTU y el CONET por tener a a su cargo tanto el ciclo básico de enseñanza secundaria (no considerado en esta investigación) y la educación técnica como la formación profesional. Por otro, el INACAP, el I. ORT y la UTU ( sólo para las áreas de electrónica y electrotecnia) que, junto con las acciones de FP, dictan enseñanza técnica a nivel superior (post-secundaria). Estas diferentes ofertas condicionan requisitos de ingreso a nivel de edad y exigencias educativas diferentes entre las instituciones y al interior de las mismas por lo que los perfiles socio-educativos de los estudiantes entrevistados no son necesariamente homogéneos. A modo de síntesis se puede señalar que todas las IFP investigadas atienden niveles ocupacionales constituidos por el personal de ejecución directa (mano de obra no calificada, semicalificada y calificada) y, además, algunas ofrecen cursos de formación de personal a nivel técnico medio y cursos de capacitación para el personal en niveles de supervisión y gestión empresarial.

La mayoría de las IFP estudiadas dirigen su formación a los tres sectores de la economía acentuando algunas especialidades. Las excepciones están representadas fundamentalmente por el SENAI que imparte formación exclusivamente para la industria, el SENAC que lo hace para el comercio y el ICIC que está dedicado a la industria de la construcción.

#### 2 - La representación en la estructura de la dotación.



La distribución por sexo de la dotación conjunta de las IFP integrantes de esta investigación, en el inicio de la década de 1990, indica que de cada diez funcionarios una es mujer, ubicándose en ambos extremos el CONET de Argentina y la UTU de Uruguay, en los cuales la presencia femenina es netamente mayoritaria y el SENAI -San Pablo y el SENATI de Perú donde esta relación no alcanza a 2 mujeres por cada 10 integrantes del personal.

**Composición por sexo de la dotación total de personal  
de las Instituciones de Formación Profesional investigadas  
(1991)**

Instituciones	Dotación total			Porcentajes	
	H	M	T	H	M
CONET	77	209	286	27.0	72.9
SENAI	4236	922	5158	82.1	17.9
SENA	5516	2791	8307	66.4	33.6
INA	949	486	1435	66.1	33.9
INACAP	742	293	1035	71.7	28.3
SECAP	658	177	835	78.8	21.2
SENATI	605	148	753	80.3	19.7
DGCC	6094	3709	9803	62.2	37.8
ICIC	503	262	765	65.8	34.2
INATEC	893	750	1643	54.4	45.6
INFOTEP	219	129	348	62.9	37.1
INCE	4916	3381	8297	59.3	40.7
UTU	4717	5322	10039	47.0	53.0
I.ORT	149	48	197	75.6	24.4
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>30197</b>	<b>18418</b>	<b>48615</b>	<b>62.1</b>	<b>37.9</b>

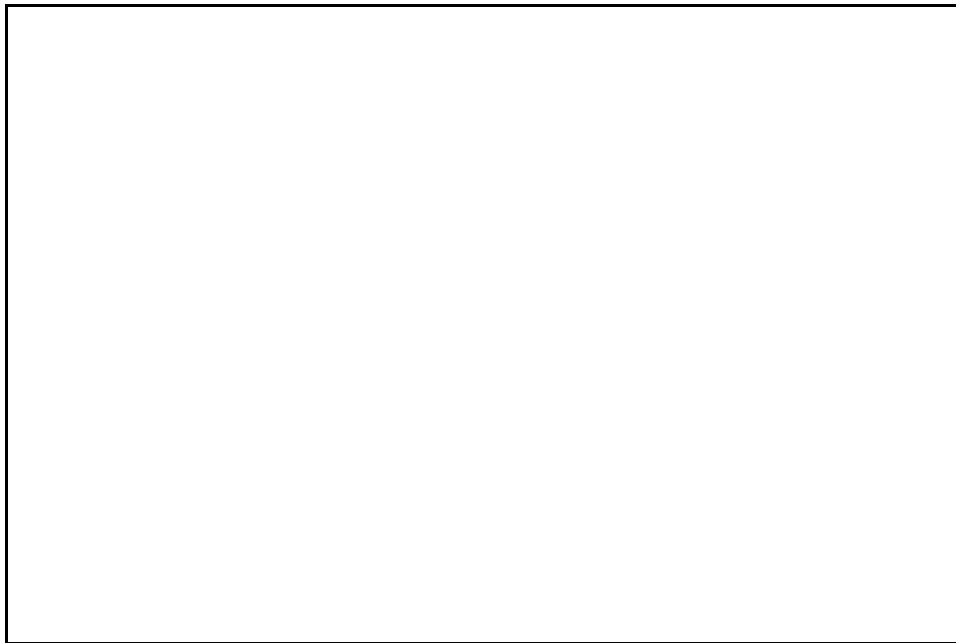
Fuente: Elaboración propia sobre datos de los informes nacionales

Pero, incluso en la particular situación del CONET y la UTU no debe olvidarse que éstas tienen un perfil distintivo y muy similar al registrado en los niveles de enseñanza formal de los que forman parte y cuyas características repiten.

Esta primera apreciación de carácter cuantitativo confirma, por tanto, las aseveraciones acerca de la desequilibrada representación que las mujeres tienen en el sistema de la formación profesional y técnica y reproduce la situación constatada al estudiar la participación femenina en la población económicamente activa. Igualmente, se observa que esta distribución ha ido evolucionando favorablemente desde la segunda mitad del siglo sin que por ello se hayan registrado los incrementos que acompañan la curva ascendente que se dio en el conjunto de la educación formal.

### **2.1 - Directivas, planificadoras y técnicas.**

La desagregación de los datos cuantitativos acentúa el desequilibrio verificado de la representación femenina: al tratarse de las máximas autoridades el promedio regional se reduce al 17%, destacándose favorablemente el INATEC con una composición homogénea por sexo, una vice-presidente mujer y mayoría femenina en el segundo nivel de dirección. Del mismo modo, el Instituto ORT de Uruguay presenta una composición netamente masculina pero con una directora general que es mujer. Esta distribución se reitera en las Jefaturas Altas y recién comienza a mejorar en las Jefaturas Medias (26.3%). En el otro extremo se encuentran instituciones como el DGCC, el SECAP y el INCE que tienen direcciones totalmente masculinas.



Cuando se sigue avanzando en la composición de la estructura de la dotación total regional

se observa que, a medida que la pirámide se amplía en la base, el porcentaje de participación de las mujeres se incrementa considerablemente. Así, la representación entre el Personal Técnico (43.1%) se aproxima al equilibrio y alcanza, como era de esperar, su máxima presencia en el Personal Administrativo y de apoyo logístico ( 58.5% a nivel regional). Respecto a la primera categoría es necesario tener en cuenta que los criterios institucionales para definirla son variables y se engloba allí una buena proporción de personal con funciones técnicas en las áreas específicamente educativas (planeamiento, diseño curricular, informática aplicada, etc.), que han sido siempre consideradas como tradicionalmente femeninas.

**Representación femenina al interior de cada categorías  
de las Instituciones de Formación Profesional investigadas (porcentajes)**

	Autor. super.	Jefat. Alta	Jefat. Media	Téc- nicos	Docen tes	Adms. Log.	Servi- cios
CONET							
SENAI	0.0	1.4	30.0	11.4	11.7	25.2	
SENA	16.7		13.9	31.2	25.9	52.3	
INA	11.1	29.6	23.9		23.3	41.1	42.9
INACAP		19.0			28.9		
SECAP	0.0	6.7	9.7		4.2	58.2	12.9
SENATI	8.3	0.0	16.7	18.6	4.0	68.6	
DGCC	0.0	0.0	10.4	56.8	32.6	81.0	11.0
ICIC	8.3	16.7	52.7	50.0	32.7	57.6	
INATEC	50.0	66.7	43.4	48.3	38.7	57.6	
INFOTEP	36.4	11.1	34.2	42.6	21.2	98.0	18.0
INCE	0.0	19.6	36.8	48.2	25.8	72.2	27.8
UTU	33.3	34.0	25.2	43.6	51.5	78.9	40.9
I.ORT	16.7		10.0	30.0	25.2		
TOTAL REGION	17.2	16.4	26.3	43.1	33.2	58.5	27.4

Para las celdas en blanco se carece de información.

La composición de la dotación por categoría y por IFP permite visualizar de manera más contundente en qué categorías ocupacionales se concentra la población femenina: la incidencia del personal administrativo en la mayoría de las IFP oscurece la baja representatividad de las otras posiciones, del mismo modo que los guarismos totales por sexo que ya fueron estudiados adquieren mayor significado cuando se observa su composición y puede verse, como en el caso de la UTU que, si bien en lo cuantitativo las mujeres son mayoría, en lo cualitativo no ocurre igual.

Pese a la contundencia de estos datos, los directores de las IFP entrevistados no siempre tienen presente esta muy recortada presencia de la mujer en los puestos decisivos y, cuando aparece el reconocimiento lo adjudican a:

- . estereotipos culturales
- . desconfianza ante la idoneidad técnica femenina
- . falta de experiencia en el trabajo industrial que limita sus posibilidades
- . duplicación de tareas que le quita tiempo y disponibilidad
- . discriminación en la convocatoria y reflejo de la escasa representatividad femenina en el ámbito político, dado que se trata generalmente de cargos de confianza
- . falta de interés femenino para acceder a altos cargos.

#### **Opiniones de los directivos de las IFP sobre representación femenina en puestos de dirección**

"Es un fenómeno general: por ejemplo en el movimiento sindical en Colombia vemos el caso de los textiles la gran mayoría de trabajadores son mujeres y en las Directivas la mayor parte del tiempo ellas no están. Se debe a que falta mucha toma de conciencia por parte de hombres y mujeres sobre la necesidad de la participación femenina. Tal vez no se relacione tanto con la formación profesional sino más bien con la cantidad de tiempo de dedicación que esta actividad exige, lo cual es incompatible con las tareas que asume la mujer. El hombre más fácilmente puede pasar días sin ver a sus hijos."

"Hay actividades que parecen ser patrimonio femenino exclusivo. Y cuando las mujeres abordamos otras áreas parece que no podemos desprendernos de ellas. Por eso, todos nos cuesta mucho más. Para poder ascender en mi carrera he tenido que rendir examen permanentemente, nunca fue por el mero pasaje del tiempo como muchas veces ocurre con los hombres. Llegué y tuve todas las posibilidades de ascenso pero nunca sin esfuerzo y teniendo que mostrar un muy buen rendimiento. Por eso yo siento que hoy se me acepta y se acatan mis directivas pero después de demostrar reiteradamente mis razones, algo así como que ya no soy mujer".

"Es igual el rendimiento aunque no el estilo. Algunas personas dicen que la mujer tiende a ser más organizada, dedicada y responsable pero también es más emocional y competitiva, en especial, con las otras mujeres. Por otra parte, para conocer los problemas

de las carreras técnicas es indispensable la capacitación en la empresa, ser capaz de pensar proyectos aplicables en la industria y ahí está la principal desventaja femenina".

Fuente: Testimonios extraídos de los informes nacionales

La gran mayoría de las razones invocadas son de índole externa o imposiciones de la realidad que no cuestionan la capacidad femenina para el desempeño de estas funciones que es mayoritariamente evaluado como igual al masculino. Los cuestionamientos que aparecen, y que tienen distinta ponderación en todos los países, hacen referencia a relaciones personales y profesionales conflictivas y competitivas de las mujeres dirigentes especialmente con otras mujeres adjudicadas, fundamentalmente, a la supuesta dificultad femenina de separar el ámbito profesional del emocional. Esta caracterización femenina no es uniforme ni en los países ni en los universos estudiados, pero aparece con alguna frecuencia sin que resulte fácil determinar cuánto obedece a comprobaciones empíricas y cuánto al propio prejuicio.

Las opiniones de los directivos encuestados son disímiles en cuanto a evaluar el efecto que el incremento de la representación femenina en la dirección de las IFP pudiera tener en la matrícula estudiantil, en el rendimiento escolar o en el rediseño de contenidos y metodologías didácticas, pero sí fueron señalados como beneficios el mejoramiento de las relaciones entre los sexos, la aceptación de la igualdad y el estímulo que podría provenir de "ver otra mujer exitosa".

## **2.2 - Docentes**

El promedio regional de mujeres en el cuerpo docente de la formación técnica y profesional es del 33.2%, valor claramente inferior al alcanzado en la educación formal donde son mayoría en casi todos los países. No puede, además, olvidarse que en la distribución de la PEAFF la profesión docente es una de las ocupaciones con más altos porcentajes pero la presente investigación comprueba que esta incidencia no es pareja según se trate de la enseñanza de carácter general y/o humanística o la formación técnica y profesional.

Para las IFP estudiadas el mayor peso porcentual lo detentan las de Uruguay y Argentina que, como ya fuera dicho, poseen la singularidad de compartir su oferta educativa con la enseñanza formal lo que determina el alto peso de la población docente femenina. Para Uruguay, de todos modos, mientras las docentes de la UTU son el 51%, en la Enseñanza Secundaria representan el 72% y en Primaria el 85%. En el otro extremo se hallan SENATI y SECAP, donde no alcanzan al 5%.

El análisis al interior de la docencia técnica en aquellas disciplinas no tradicionalmente femeninas y con alto contenido tecnológico señala una presencia femenina promedio del 10% del total del cuerpo docente. Por otra parte, las IFP muy raramente llevan estadísticas vinculantes entre sexo y especialidad por lo que esta realidad se diluye en los porcentajes totales y no se tiene presente que la incidencia mayor está en la conjunción mujer=materias humanísticas y/o generales, con lo que esta escasez de docentes en las áreas técnicas y profesionales también se traslada y traduce en la matrícula estudiantil, repitiendo igual exclusión o ajenidad.



La presente investigación ha realizado una búsqueda sistemática para identificar docentes mujeres en áreas no tradicionales con resultados diversos según los países pero con un claro rasgo común: la reducida representación. Sólo pertenecen al sexo femenino el 43% de los docentes entrevistados, pese al propósito decidido de diseñar una muestra constituida mayoritariamente por mujeres, lo que da una clara muestra de la escasa presencia. A su vez, también se constata la concentración en el campo de la formación profesional apareciendo, a nivel regional, en primer lugar Construcciones, seguida por Ingeniería y Tecnología (incluyendo en estas especialidades la Informática), luego Ciencias Físicas, Químicas y Matemáticas y Ciencias de la Salud y, bastante alejado, Mecánica, Electricidad y Carpintería. Como situación extrema de esta caracterización se halla el INCE de Venezuela que no tiene ninguna mujer en el cuerpo docente en las áreas no tradicionales en el Distrito Federal y el Estado Miranda, lugares donde se agrupan el mayor número de alumnos matriculados. También puede señalarse, a vía de ejemplo, la situación del cuerpo docente de formación especial (encargados de la enseñanza de las materias específicas de formación profesional y técnica) del SENAI-San Pablo donde las mujeres representan el 11.2% del total distribuidas del siguiente modo según áreas de especialización: 40% en Confecciones, 30% especializadas en disciplinas técnicas de diversas áreas ocupacionales, 7% en Mecánica, 5% en Calzado, 5% en Artes Gráficas y las restantes en Textil y Telefonía.

a) Caracterización de los docentes

El perfil educativo de los docentes entrevistados es, mayoritariamente, el universitario incompleto con la excepción del INCE y la UTU que tienen la más fuerte concentración, respectivamente, en Técnico Completo y Secundario Completo, siendo el de esta institución el más bajo nivel del cuerpo de profesores. Por su lado, los datos desagregados según sexo y nivel educativo revelan que las mujeres tienen más años de estudios que sus colegas masculinos, en todos los casos, con lo que se verifican el perfil educativo poblacional por sexo ya señalado. También se ha podido constatar, en la mayoría de los países, la superación del nivel de los padres lo que dice relación con el incremento general de los estándares educativos en la población latinoamericana de las últimas décadas. Esta superación promedial del nivel de origen se verificó para todos los universos estudiados (estudiantes, mujeres en cargos técnicos, microempresarias, etc.).

La primer motivación para la elección de la carrera docente, sin diferencia de sexos, es el interés en el área, pero respecto a las otras razones las mujeres priorizan las condiciones de trabajo y la orientación vocacional recibida y los hombres se dividen entre influencias, derivaciones del primer trabajo y, para algunos países, las condiciones económicas.

Este interés vocacional tiene correlato con el interés rotundo de los docentes en el desarrollo de carrera y en la capacitación: en todos los países se manifiesta la necesidad de una capacitación actualizada y permanente pero la disparidad se da en las oportunidades reales de acceso a la misma. Más del 60% de los docentes encuestados en el SECAP, SENAI, SENA e INA asistió a acciones de capacitación en los últimos 5 años mientras que los de la UTU y el CONET ( en especial los de formación profesional) sostienen de manera mayoritaria la no existencia de las mismas.

Cuando las educadoras interrogadas no han recibido capacitación las principales razones que manifiestan son:

- . inexistencia de alternativas al interior de la institución
- . dificultades de concurrencia por horarios, tareas domésticas y multiplicidad de roles
- . impedimentos económicos

En la mayoría de las IFP los docentes no aparecen involucrados en la toma de decisiones con relación a la política general y al reclutamiento de estudiantes y del personal. Con respecto al diseño de programas las respuestas son muy variadas pero la tendencia es que su involucramiento es generalmente informal y se concreta a través de sugerencias, marcándose una mayor participación en las instituciones privadas. Llama la atención un porcentaje en todas las IFP del entorno al 30% de docentes que declaran no tener instancias internas para proponer incorporación de nuevas especializaciones o actualizaciones de programas en sus instituciones,

porcentaje que se vuelve superior al 70% en Uruguay y Argentina. Pese a ello la mayoría está satisfecha y muy satisfecha con su carrera, registrando los mayores puntajes los docentes del SENA y del SENAI, y esta declaración de satisfacción no ofrece diferencias por género lo que permite afirmar que son las condiciones de trabajo inherentes al ejercicio de la docencia las que la motivan.

A su vez, se registra mayoría de opinantes que afirman la existencia de igualdad de oportunidades de desarrollo de carrera, para ambos sexos, al interior de la institución, lo que resulta bastante paradójico dada la subrepresentación femenina en los cargos de dirección. Esta respuesta parece obedecer más que a una constatación de la situación real al reconocimiento de la ausencia de limitaciones legales para el acceso de la mujer a los distintos cargos. Esta interpretación adquiere mayor contundencia cuando se observa que, no obstante que este reconocimiento aparece -en todos los países y en todos los universos- frente a la pregunta específica, las opiniones y vivencias, por el contrario, afirman el registro de las diferencias y discriminaciones.

Por un lado, los docentes, independientemente de su sexo, afirman la igualdad de oportunidades pero, al ser interrogados sobre sus propias posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de carrera, las respuestas se dividen prácticamente en partes iguales entre quienes las consideran buenas y aquéllos que las evalúan como escasas o nulas. Además de esta diseminación de puntos de vista, se pueden reconocer diferencias por sexo dado que los porcentajes femeninos de alta valoración son netamente menores que los masculinos.

También la identificación de obstáculos para alcanzar las aspiraciones de carrera se dividen claramente por género y permiten, no sólo explicar la escasa representación femenina tantas veces demostrada, sino también señalar algunas de las características y obstáculos del trabajo de la mujer. En efecto, con porcentajes diferentes según los países aparece la reflexión femenina señalando que las principales dificultades provienen de su propia condición de mujer que la coloca en posición desfavorable, destacándose en este sentido las docentes del SENAI.

**Principales obstáculos de los docentes  
para alcanzar sus aspiraciones de carrera**

	HOMBRES	MUJERES
Problemas familiares		*
Prejuicios sociales/culturales		*
Problemas económicos	*	*
Falta de oportunidades de calificación	*	*



Disponibilidades de horario		*
Desinterés	*	

Por último, también resulta común a las docentes de todas las IFP la valorización del papel jugado por la familia en el logro de sus objetivos profesionales y la contundencia de los juicios sobre la igual idoneidad de los sexos para el desempeño de la docencia técnica. Quienes entienden que es aún mejor lo fundamentan en una actitud femenina más conciente y vocacional y los escasos (en general hombres) que lo catalogan de peor se basan en la poca habitualidad del manejo de las herramientas y en la necesidad de un trato de complicidad con los alumnos varones al que ellas no pueden acceder.

### **Las mujeres en la docencia técnica**

"En principio los alumnos piensan que por el sólo hecho de ser mujer no estoy capacitada para ingresar a un taller y enseñarles lo que consideran en ellos son 'habilidades propias de su sexo' por lo que debo demostrarles primero mi idoneidad y mi suficiencia. Después no sólo me respetan sino que me tratan como a un igual pero a la que admiran más".

"Juegan los preconceptos pero también cómo y dónde se desarrollan los cursos, es duro estar en el taller si lo que rodea es la mugre y el frío pero la capacidad y la idoneidad no sólo es la misma sino que además la mujer es más vocacional de la docencia".

"Estimula la presencia del alumnado femenino una docente técnica, sirve de ejemplo y ahuyenta los miedos y preconceptos"

"La mujer ha sido educada en la ajenidad del mundo de las herramientas y muchas veces los alumnos necesitan de un trato de cómplices, hay un código y un lenguaje muy varonil y a ello la mujer no puede llegar".

Fuente: Testimonios de los informes nacionales

### **2.3 - Estudiantes**

El análisis de la matrícula global de las IFP estudiadas permite distintas apreciaciones según se opte por la mera visión estadística o por una lectura desagregada que vincule distribución por género y por área de especialización. A los efectos de poder efectuar ambas se procesaron los datos, unificando las matrículas de las distintas modalidades educativas ofertadas por las IFP y se las discriminó según ramas de actividad, descartándose aquellos datos que carecieran de una de las dos variables. Una primera constatación fue la dificultad de las IFP para aportar información organizada de este modo. Una importante proporción de las instituciones no se había planteado la necesidad de ella y, en muchos casos, no fue posible reconstruirla. Tal es el caso,

por ejemplo del SENAI que sólo pudo prepararla para los cursos técnicos ( lo que explica lo reducido de la matrícula que se presenta) o el DGCC.



En el conjunto de la matrícula de las instituciones analizadas las mujeres representan el 47% lo que está indicando una presencia casi equitativa y, además, ha estado registrando un crecimiento lento pero sostenido, tanto en el total del sistema como individualmente. Pero, apenas se comienza a indagar en la distribución, una vez más se reitera la segregación ya rastreada. El 70% de esta participación se reparte entre Finanzas, Administración y Servicios siguiéndole a larga distancia los programas industriales que atraen a 8 de cada 100 mujeres que acuden a recibir formación profesional o Comercio e Informática a las que eligen 5 de cada 100. Como contrapartida Minas no tiene representación en el total, Electricidad alcanza al 0.3% y Construcciones y Desarrollo Empresarial se apuntan con un 2% cada una (Véase Anexo Estadístico - cuadro 4).

También puede leerse la ponderación al interior de la matrícula total por especialidad y en ese caso la matrícula femenina oscila en el conjunto entre el 4% en Electricidad, gas y agua o el 9.5% en Minas y Canteras, pasando por un modesto 18% en Construcciones, hasta superar el 65% en las de las Areas Finanzas, Comercio o Artesanías y el 55% en Administración o Servicios. Las cifras son elocuentes: las mujeres acuden cuantitativamente de forma tan intensa como los hombres pero lo hacen, fundamentalmente, reiterando la elección por las disciplinas u ocupaciones "tradicionales" que suponen, en cuanto a la inserción laboral, menor nivel de remuneración, menor exigencia de calificación y recortadas perspectivas de desarrollo

profesional.

A su vez, cuando se registra una presencia femenina significativa en áreas no tradicionales está correlacionada con actividades cuyo propósito básico está vinculado con la satisfacción de necesidades domésticas ( por ejemplo, autoconstrucción de vivienda, construcción en general pero orientada hacia la tarea de dibujo y diseño técnico, reparación de electrodomésticos, etc.).

Los valores globales verificados se confirman, extremándose, en la observación de la matrícula de las IFP donde se puede encontrar un 96% de mujeres en Artesanía del INA o un 89% en Comercio de la UTU junto con un 1.5% en los programas de Electricidad del INACAP, SECAP, INFOTEP, etc. o el 4.7% en Industria del SENATI.

Una atención especial merece la desagregación de la matrícula para los programas industriales: aquí ha ido creciendo la participación femenina de modo que hoy de cada 10 estudiantes que eligen esta especialidad 3 son mujeres. Pero otra vez , de ese total femenino que se especializa en algunos de los sectores industriales el 70% lo hace en Industria Textil y Confecciones y están subrepresentadas en el resto (Véase Anexo Estadístico - cuadro 5).

Una situación peculiar, no significativa estadísticamente pero que muestra los efectos de estrategias específicas para modificar esta segregación, se registra en el INATEC que, desde 1988 y en acuerdo con la Instituto de la Mujer Nicaraguense, realiza acciones específicas de capacitación de mujeres en áreas no tradicionales habiendo logrado que en el centro regional de capacitación de Managua de 972 graduados en 1991, 180 fueran mujeres y el 71% de ellas en carreras no tradicionales, obteniendo la mayor adhesión femenina los programas de Reparación de electrodomésticos, Soldadura, Devanado de motores, Electricidad automotriz, Electricidad industrial y Mecánica automotriz.

También como dato alentador aparecen, por un lado, las orientaciones con alto contenido tecnológico: Informática en primer lugar con un 5.5% de la matrícula femenina total, Construcciones (2.0%) y, al interior del área industrial, Química y Metalmecánica así como una presencia aún insignificante desde el punto de vista cuantitativo pero en crecimiento y novedosa en el área de Electrónica con sus derivaciones (Telecomunicaciones, Sistemas de Control, Microprocesadores, Electrónica Digital, etc.) Por otro, la formación en Desarrollo Empresarial que, pese a ser ofrecida por muy pocas de las IFP estudiadas, aglutina el 2% de la matrícula total. La Informática es, sin duda, el gran "boom" femenino con todas las salidas alternativas hacia Ingeniería de Sistemas, Analistas, Software y, aunque tímidamente, el abordaje del Hardware, a través de las múltiples ramas de la Electrónica.

Esta veta de la tecnología de punta no parece ofrecer demasiadas resistencias al avance femenino, dado que puede considerarse como derivada o complementaria de las tareas administrativas, en principio. No hay que olvidar que el uso de la computación se masifica, precisamente, desde las oficinas y para automatizar la rutina organizativa. Las otras aplicaciones que se multiplican con el avance tecnológico están lentamente permitiendo una brecha, a través

de la cual la mujer ingresa al mundo de los desafíos técnicos y de la máquina-herramienta. Se trata de disciplinas que tienen un importantísimo campo de desarrollo teórico y de planificación pero también simbolizan el cambio radical de las condiciones de trabajo (eliminación de la fuerza física, ambiente laboral de mejores condiciones de salubridad y limpieza, etc.) y estas transformaciones comienzan a "desarmar" muchas de las resistencias y justificaciones para la exclusión femenina.

Este lento incursionar femenino en las disciplinas de alto contenido tecnológico se hace evidente en la medida que la oferta educativa incluye un equipamiento moderno y con ajuste a la demanda de mercado, como surge de las opiniones de todos los entrevistados.

a) Caracterización de los estudiantes

El perfil estudiantil es disímil en las IFP seleccionadas, dependiendo del nivel de formación y la modalidad a la que asisten situándose en los extremos el SENA y el INACAP con una mayoría de Secundarios completos y, por otro, el SENAI que entrevistó fundamentalmente a menores de 18 años y con estudios postprimarios. Como se señaló para los docentes, tendencialmente superan el nivel educativo de sus padres con excepción de Chile donde dominan los profesionales y el caso del I.ORT en Uruguay. La tendencia mayoritaria indica madres amas de casa, seguidas por comerciantes o microempresarias y los padres mayoritariamente comerciantes con una buena representación de universitarios.

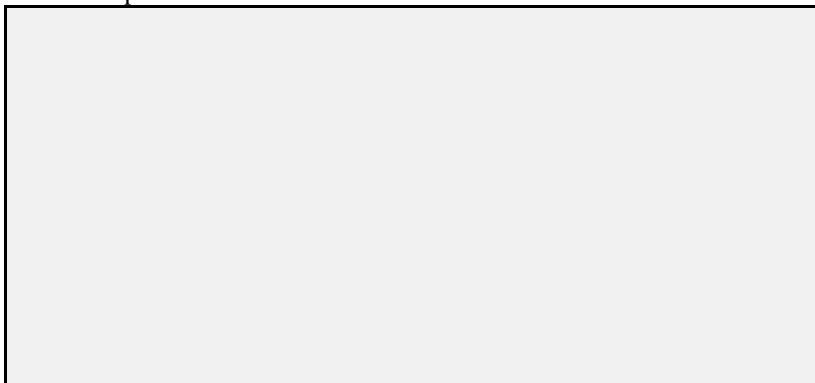
En todos los países el primer motivo reconocido por los estudiantes de ambos sexos, independientemente de la condición socio-económica, ha sido el interés en el tema pero esta razón resulta mucho más determinante en las mujeres que en los hombres dado que se despega claramente de las otras razones esgrimidas entre las que se encuentran, principalmente, las perspectivas económicas y/o la existencia de un negocio familiar y las influencias recibidas. En los estudiantes hombres estas motivaciones aparecen más diseminadas y tienen diferentes puntuaciones según los países y la condición de ocupados o no que detentan.

Aparece, por tanto, una alta significación de lo motivacional puro que, en muchos países, se ve reforzada por la poca incidencia que se le reconoce a la orientación vocacional recibida a los efectos de la elección de carrera junto con el reconocimiento de su necesidad.

Respecto a las influencias también aparecen distinciones por sexo: las mujeres son más permeables a recibirlas y, en primer lugar, reconocen la de un modelo femenino, englobando en este la figura de la madre o de otra mujer profesionalmente exitosa. En todos los países se le reconoce escasa o nula influencia a las docentes a los efectos de la elección.

El otro elemento que aparece en común es el apoyo familiar recibido, reconocido mayoritariamente por las estudiantes de todas las IFP. Pero este apoyo expresado durante la realización de la carrera, no parece manifestarse, igualmente, en las etapas de elección y, por ello, no aparece un reconocimiento igual para el incentivo familiar en la opción vocacional. Con distinta ponderación en todos los países aparecen resistencias y desestímulos familiares en el momento de la elección y las principales argumentaciones esgrimidas fueron, por su orden:

- . desconocimiento familiar sobre las carreras técnicas y sus posibilidades
- . ponderación de su inadecuación para mujeres
- . limitación de las oportunidades laborales por la condición sexual.
- . incompatibilidad con las "naturales condiciones femeninas".



### **El desestímulo familiar**

"Mi madre se resistía a aceptar que estudiara y después trabajara en un ambiente de hombres, pero luego comenzó a entender y a apoyar y ahora es la primera en defender a mis compañeros diciendo que son lo mejor de mi carrera"

"Solo después que vieron que seguía insistiendo y que mostraba empeño y éxito me comenzaron a apoyar pero siguen pensando que no tendré alternativas de trabajo y ahí surgirán los problemas"

"Mis padres me enseñaron a aceptar los desafíos y el riesgo: ellos lo hacen cotidianamente en su negocio y yo con mi vocación. Aprendí de mi madre que pelear por alcanzar los objetivos deseados no es cuestión de sexo"

Fuente: Opiniones de estudiantes y personal femenino en cargos técnicos tomados de los informes nacionales

La evaluación realizada por los estudiantes sobre sus posibilidades de concluir sus estudios es alta y tendencialmente es más alta aún en las mujeres lo que estaría indicando la firmeza de propósitos y la claridad de fines que aparece casi como una condición para la incursión de la mujer en las áreas técnicas. Entre las respuestas dubitativas o pesimistas en cuando a la finalización de la carrera los motivos varían según los sexos: para los varones las primordiales tienen que ver con la necesidad de trabajar o con la dificultad de los programas. En las mujeres la alternativa de abandono aparece vinculada a razones familiares ya sea referidas a planes matrimoniales o a las dificultades para compatibilizar tiempos y responsabilidades hogareñas y de estudio.

#### **Las estudiantes y sus perspectivas laborales**

" Son bajas, simplemente porque soy mujer y en instalaciones eléctricas no se nos tiene confianza, creen que por serlo no puedo hacer trabajos técnicos, que soy imprecisa o poco segura".

"Bajas porque el curso no está actualizado y además no se admiten mujeres con facilidad en un taller mecánico".

"Porque en la opción de elegir los empleadores no dudan: eligen hombres".

"Alta porque por ser mujer tengo menos competencia"

"Bajas porque piden experiencia y, al mismo tiempo, no facilitan el ingreso de mujeres".

Fuente: Testimonios extraídos de los informes nacionales

Este optimismo disminuye al considerar las posibilidades de conseguir trabajo y se invierten los resultados por sexo: en este caso, las menos positivas son las mujeres y, otra vez, es su condición de mujer la causante, dado que despierta la desconfianza en su idoneidad técnica y la resistencia de los empleadores invocando la legislación protectora.

Las opiniones estudiantiles respecto a la adecuación de los cursos a las innovaciones tecnológicas no ofrecen diferencias por sexo y sí por instituciones marcándose los mayores desajustes en Uruguay, Venezuela y Ecuador.

En el desarrollo de un programa técnico la relación con los docentes resulta de suma importancia y por ello se le preguntó específicamente a los estudiantes por las diferencias en el tipo de relación entre profesores hombres y mujeres. La tendencia general señala la igualdad en el trato y el carácter armonioso de las relaciones. Sin embargo, mucho más que su ponderación estadística importan las explicaciones dadas en aquellos casos en los que se identifican diferencias.

#### **Las percepciones estudiantiles sobre las relaciones con sus docentes y entre ellos**

"Ellos son más delicados y formales cuando hablan con las alumnas, en cambio a nosotros nos tratan más rudamente pero también más amistosamente"

"Son más exigentes y menos pacientes con nosotras, tal vez porque entienden que no es un área para mujeres"

"Las profesoras son más pacientes con las alumnas, siempre las justifican"

"Hay algunos profesores que no aceptan mi presencia y me preguntan cuándo me voy a cansar y dedicarme a buscar un marido. El argumento básico es que la mecánica no es compatible con la femineidad".

"Nos llevamos muy bien y cuando entramos al taller realizamos todas las tareas a la par, hasta que llega el momento de barrer u ordenar: siempre hay alguno que recuerda que soy mujer y que 'eso yo lo hago siempre'. Ya dije que no voy a tolerar nunca más esa argumentación"

Fuente: Testimonios de los informes nacionales

Los estudiantes varones tienden a considerar que los docentes son más cooperadores y tolerantes con sus compañeras con lo cual se pone de manifiesto, por un lado, el sentimiento de competencia que no es reconocido de manera explícita y parecería estar indicando la persistencia de una actitud "protectora" hacia las mujeres. Este registro no lo tienen las estudiantes mujeres que, por el contrario, tienden a considerar a sus docentes como más exigentes. En todos las

poblaciones objetivo estudiadas aparecen, aunque en valores reducidos desde el punto de vista porcentual, menciones a relaciones conflictivas y de competencia entre mujeres y también, aunque con menor cuantía, se dan entre los estudiantes. La síntesis indica, por tanto, que el clima general de las relaciones profesionales y humanas entre los dos sexos es de complementación y colaboración pero ello no obsta ponderaciones que matizan el vínculo y sin llegar a ser directamente una fuente generadora de dificultades u obstáculos para la presencia femenina en la educación técnica reflejan también las sutiles discriminaciones.

Por último, la presencia efectiva de docentes mujeres no supera, de acuerdo a los estudiantes, en ningún país el 30% con situaciones extremas de ausencia en las áreas específicamente técnica y concentración en las humanísticas, y las opiniones sobre su desempeño son coincidentes en el sentido de no ofrecer diferencias con el masculino.





#### IV - LOS PORQUE Y LOS COMO DE LA PARTICIPACION FEMENINA

Una vez establecido el perfil de la participación femenina en las Instituciones de Formación Profesional, el proyecto se propuso conocer las motivaciones, dificultades y logros identificados por directivos, docentes y estudiantes así como por otros actores del acontecer laboral y político para, a partir de sus opiniones, entender mejor el fenómeno de la participación femenina e identificar estrategias para su modificación. Dicho objetivo se afirmaba en el convencimiento de que los datos cuantitativos por sí solos, aún con ser reveladores del carácter sesgado y concentrado que dicha participación tiene, no resultan suficientes para efectuar un diagnóstico preciso que aporte elementos para su transformación. Para ello se consideró útil agrupar temáticamente las respuestas de los distintos sectores entrevistados e intentar primero explicar las causas de una participación tan sesgada y luego los factores que inciden y determinan los tres momentos claves de la formación profesional: el ingreso, la permanencia y el desenlace ocupacional. Cada uno de los informes nacionales elaborados ha sistematizado los resultados obtenidos lo que permite la presente síntesis, en la búsqueda de una caracterización regional.

##### 1 - Razones para una desigual participación

###### 1.1 En la formación técnica y tecnológica

Respecto a este tema existe un general reconocimiento de la desigualdad en la participación y las opiniones resultan coincidentes en todos los universos estudiados y en todos los países. Ellas pueden resumirse en seis grandes opciones que, en definitiva, se agrupan según la razón sea considerada de origen socio-cultural, económico o personal y volitivo (lo que estaría apuntando a la existencia de la "libre elección" femenina).

1. Estereotipos de origen sociocultural que definen roles y tareas de acuerdo al sexo
2. La multiplicidad de roles de la mujer y la adjudicación de la responsabilidad exclusiva en la crianza de los hijos.
3. Ausencia de interés, marginación y baja autoestima femenina derivada de la internalización de los estereotipos y de los preconceptos sobre su idoneidad técnica
4. Carencia de información adecuada sobre las múltiples alternativas de capacitación
5. Preconceptos sobre la exigencia de condiciones laborales y esfuerzos físicos inaceptables para la mujer
6. Restricciones y resistencia empresarial para incorporar mano de obra femenina y desconfianza en su desempeño en las áreas técnicas.

Las variaciones en la ponderación de estos factores no ofrecen modificaciones importantes entre directivos, docentes y estudiantes y tampoco por sexo, aunque el no reconocimiento de la

desigualdad -que tiene una significación porcentual muy pequeña- se da en los hombres y, en particular, aparece en los directivos del SENA y del INFOTEP. Respecto a la dificultad para encontrar empleo, aparece con una contundencia más significativa en los entrevistados de Ecuador y Chile y en éste último también aparecen, en todos los universos encuestados, referencia al "machismo" que estaría determinando la existencia de cotos cerrados, de difícil acceso para la mujer. Por último, también es de destacar que, tendencialmente, en los estudiantes de ambos sexos, disminuye la significación de la multiplicidad de roles y las responsabilidades domésticas y se acentúa la importancia otorgada a la baja autoestima, desinterés y falta de decisión de las mujeres para afrontar el desafío de la vocación técnica. Esta actitud, que tiene su posición extrema en Uruguay, más allá de la carga voluntarista del pensamiento juvenil parecería estar manifestando una intención de cambio y de modificación en la asunción de derechos y responsabilidades. A su vez, podría verse confirmada por el mensaje que las estudiantes mujeres transmiten a quienes quieran seguir carreras técnicas cuando reafirman la necesidad de atreverse y no dejarse influir por la sociedad y los prejuicios.

La objeción en torno a las condiciones ambientales y las exigencias físicas de los desempeños técnicos aparece, también con más frecuencia, en los hombres. Pero hay un reconocimiento de la cada día menor incidencia que éstas tienen así como de la inconsistencia de esta objeción para las disciplinas de alto contenido tecnológico. De manera constante, la innovación tecnológica tiende a eliminar el esfuerzo personal y a mejorar las condiciones ambientales.

En último término, todas las explicaciones conducen a demostrar que la inserción vocacional y laboral femenina se da en función de factores estructurales que tienen que ver con pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes, presentes desde el inicio mismo del proceso de socialización ( que es diferente para niños y niñas) y están regidos por estereotipos transmitidos desde el hogar, confirmados en la escuela y expandidos a través de los medios de comunicación masivos. Estos estereotipos, fundados en el sexo, tienden a naturalizar lo social e histórico, asimilando lo biológico a lo cultural y a quedar internalizados como desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas, condicionando la elección y los lugares "reservados" a la mujer en lo laboral y profesional.

## **1.2 En la formación empresarial**

Si bien sólo ofrecen cursos específicos de desarrollo empresarial el SENAC, INA, SECAP e INFOTEP, se requirió la opinión de todos los entrevistados sobre la presencia y aptitud femenina para las actividades empresariales y el consenso general es que las desigualdades son menores y que la mujer tiene en este ámbito un lugar natural de desarrollo. Los beneficios que la actividad microempresarial puede brindar a la mujer provienen de proyectar en ella algunas de las "condiciones naturales" femeninas entre las que se destacan:

- . capacidad de gestión y de relacionamiento interpersonal
- . tolerancia para lo imprevisto

- . práctica en la administración de recursos escasos
- . habilidad para desarrollar más de una tarea simultáneamente

Esta opinión favorable reconoce, igualmente, la ausencia de facilidades, preparación y capacitación adecuada y, principalmente, apoyo crediticio y de orientación e información comercial adecuadas que sostengan y faciliten la inserción femenina, en un medio que aún compite y se maneja con padrones masculinos.

### **Algunas explicaciones para la desigualdad**

"La manera de pensar de algunos hombres que todavía no pueden ver a la mujer como su igual, sino como alguien subordinado, en definitiva la resistencia masculina a entrar en situación de competencia con una mujer".

"Técnicamente no deberían existir participaciones desiguales. En el campo de la electrónica, sin embargo, en un sentido histórico la profesión proviene de las ramas clásicas, Mecánica y Electricidad y éstas han sido predominantemente masculinas. La razón, por tanto es exclusivamente cultural y basada en estereotipos sobre los roles"

"En nuestro medio se requiere inculcar una cultura que conlleve a la igualdad de los sexos porque desafortunadamente todo nos viene de la misma crianza: la formación que los padres dan a sus hijos, tanto hombres como mujeres deben tomar conciencia del valor de la mujer y, fundamentalmente, no creer que la responsabilidad de la crianza de los hijos es sólo tarea de la mujer".

"Las responsables son las propias mujeres por no atreverse a asumir roles no habituales, su falta de decisión, su actitud cohibida, ese sentirse siempre en menos que, además, puede ocultar una actitud cómoda y complaciente"

"No existe desigualdad ni discriminación, se pueden encontrar mujeres competentes en todos los cargos de responsabilidad. Lo que hay es desinterés femenino frente a los temas técnicos, por un problema socio-cultural"

"Cuando disminuye la exigencia corporal aumenta la participación femenina y el ámbito empresarial es ideal para desplegar las dotes de relaciones públicas y contemporizadora de la mujer. Se las han educado en la convicción que la transacción y la competencia no son para ellas y olvidan que son las primeras en "regatear" precios y luchar para obtener la mejor mercancía al menor valor"

Fuente: Testimonio de directivos de las IFP, extraídos de los informes nacionales

## **2 - Obstáculos y factores influentes en el ingreso a la capacitación**

### **2.1 La orientación vocacional y la divulgación de la oferta educativa.**

Tal como se vio en el capítulo anterior la primera motivación en la elección de carrera para estudiantes y docentes es el **interés en el tema** lo que vuelve fundamental la información y estimulación que se ofrece a los jóvenes para poder elegir sus opciones a partir de sus intereses pero también de sus aptitudes y posibilidades de desarrollo.

Tanto el personal directivo, como docentes y estudiantes no ofrecen dudas acerca de la necesidad de una orientación vocacional que revise los estereotipos sexuales y que insista en la capacidad y aptitud de las mujeres hacia las áreas técnicas. En general, no se sugiere una orientación vocacional específica para la mujer sino que las opiniones mayoritarias optan por una orientación que abarque ambos sexos pero cuidando, en especial, el sesgo de la información desde que la direccionalidad y recorte de la ésta se considera más peligrosa aún que su ausencia.

Los docentes como los estudiantes entrevistados, en todos los países, adjudican en proporciones diversas su elección de carrera a la orientación vocacional recibida o a la derivada de la modalidad educativa a la que asistieron. En general, se comprueba que las mujeres acudieron en menor porcentaje a enseñanza secundaria con orientación científica o técnica que los varones y ello seguramente incide en el hecho que, al elegir su carrera, no tengan parámetros de referencia ni de habitualidad con la formación técnica y menos aún con la no tradicional. También se constata en todos los países que la orientación vocacional brindada se instrumenta normalmente a través de folletos divulgativos que no fueron diseñados desde una óptica de género y, por tanto, adolecen de los mismos elementos de discriminación que pueden detectarse en el material didáctico, cuando no se presentan las opciones ya tipificadas como masculinas o femeninas, en los casos más gruesos a través de rótulos y, normalmente, de forma más sutil pero igualmente efectiva como puede ser la descripción de las tareas y del perfil estudiantil en género masculino.

Otra incidencia indirecta de la orientación vocacional tiene relación con los incentivos familiares y las influencias recibidas en la elección de la carrera: difícilmente podrán los padres estimular opciones no tradicionales en sus hijas si no tienen suficiente información o la que poseen está sesgada por los mismos estereotipos registrados.

También compete a la orientación vocacional y profesional una información adecuada y actualizada sobre las perspectivas laborales en relación a la realidad nacional dado que es en un medio específico, en el que se dan determinados planes nacionales de desarrollo, con una capacidad limitada del mercado de absorber bienes y servicios, donde tendrán que encontrar su inserción los jóvenes y, de manera especial, la mujer. Cuando su formación profesional no se realiza de acuerdo a las necesidades del mercado de empleo, se fomenta la frustración de los jóvenes que se preparan y luego no encuentran cómo aplicar sus conocimientos o quedan condenados al subempleo.

Todo lo expuesto permite asegurar que una correcta y masiva orientación vocacional y una educación básica que informe y estimule la formación técnica, pueden ser de suma utilidad para promover, en las jóvenes, una elección de carrera orientada hacia las propuestas no tradicionales.

## 2.2 La igualdad de oportunidades

En la caracterización de docentes y estudiantes ya se observó que ellos consideraban mayoritariamente que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso a la formación y en el desarrollo de carrera y, en el caso de los docentes, tampoco aparecen grandes reparos al reconocimiento a sus calificaciones y méritos. También los estudiantes adhieren a la convicción igualitaria pero con diferencias notorias por sexo: los mayores porcentajes de reconocimiento de elementos de desigualdad se dan en las estudiantes que denuncian las dificultades para hacerse un lugar en un contexto masculino o las presiones sociales en torno a la presunta dicotomía entre femineidad y actividad técnica.

Esta afirmación proviene de una ausencia de limitaciones legales para el acceso de la mujer a los distintos tipos de formación o de educación formal que caracteriza a la región y se ha traducido, mayoritariamente, en ausencia de políticas específicas para la promoción de la capacitación profesional femenina, especialmente a los efectos de superar la segregación.

### Las diferencias entre igualdad legal y real

"No hay desigualdad de oportunidades sino que la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo es reciente, la tendencia es de crecimiento hacia su participación en altos cargos y en nuevas disciplinas. Es una cuestión de tiempo y educación"

"He visto algunas mujeres en altos cargos y en carreras técnicas no tradicionales pero para llegar o ingresar tuvieron que demostrar que sabían mucho más, que trabajaban y rendían más que los hombres"

"La igualdad es teórica porque si no tenemos baños ni un lugar más o menos digno donde estar se vuelve muy difícil sostenerse"

"De qué vale la igualdad en el interior de las IFP si la industria sigue sin aceptar mujeres en los trabajos técnicos"

"Se necesita de un enorme fuerza de voluntad y, sobretodo, un alto grado de confianza en sí misma y autoestima para resistir las presiones familiares, la mirada crítica y sorprendida de la gente cuando le digo que estoy estudiando Electricidad Industrial"

"Sentía mucha miedo y verguenza de estar entre tantos varones"

La contradicción entre inexistencia de discriminaciones o impedimentos legales para el desarrollo profesional femenino y un direccionamiento fundado en elementos de tipo cultural se refleja, por un lado, en un reconocimiento mayoritario de la existencia de iguales oportunidades para hombres y mujeres y, por otro, en el señalamiento de obstáculos sutiles, pero no por ello menos contundentes y, también, de más difícil remoción.

Complementan estas observaciones las respuestas que los directivos de las IFP dieron a la pregunta sobre su actitud personal en caso que una hija o pariente cercana optara por una formación técnica no tradicional. En todos los países la actitud imperante es de estímulo y apoyo. Sin embargo, la gran mayoría lo condiciona a una absoluta seguridad en la vocación, al empeño para perseverar, a la no exigencia de esfuerzo físico o a las probabilidades de trabajo reales.

Por último, cuando existen criterios de selección, su aplicación es más rígida para las aspirantes femeninas.

Estas actitudes resultan sintomáticas del comportamiento imperante en torno a la presencia femenina en las áreas técnicas: el peso de los condicionamientos es tan alto que, si bien formalmente no parecen existir en el ámbito educativo oportunidades desiguales por sexo, el reconocimiento obtenido está fuertemente recortado.

### **2.3 Los elementos de la discriminación**

Respecto a la existencia de elementos discriminatorios se dan reacciones similares a las constatadas para el tema de la igualdad de oportunidades. Hay importantes porcentajes de respuestas negadoras de la discriminación, tanto en estudiantes como en docentes, y las posiciones son variables también según los sexos. Los ejemplos extremos de esta posición los constituyen Costa Rica, cuyos docentes entrevistados niegan rotundamente la existencia de discriminaciones en los contenidos programáticos y Uruguay, con amplia mayoría de ambos sexos y universos, que sostiene la inexistencia de elementos discriminatorios de cualquier índole. La posición de estos países no es de extrañar si se tiene en cuenta los guarismos de participación femenina en la educación. Pero, junto con estas posiciones se nota una tendencia mayor de estudiantes y docentes mujeres a reconocer elementos de discriminación (en Nicaragua también se registra un 40% de varones).

Todas las opiniones resultan coincidentes en negar actitudes discriminatorias en la metodología de enseñanza y el tratamiento a los alumnos y en afirmar que la mayor discriminación se da en el mercado de empleo.

Los elementos de discriminación reconocidos como tales por los entrevistados en los distintos países son:

- |  |
|--|
| 1. Horarios de los cursos no compatibles con las responsabilidades familiares femeninas y ubicación de los centros con especialidades técnicas no tradicionales en lugares inapropiados o de difícil acceso. |
| 2. Infraestructuras sanitarias y locativas inadecuadas o simplemente no pensadas para recibir mujeres.   |
| 3. Material didáctico que utiliza modelos masculinos casi exclusivamente en el desempeño técnico o que asocia a las mujeres a ejemplos negativos como la ineficiencia y las situaciones conflictivas.        |

La costumbre de aceptar irreflexivamente la palabra hombre, el género gramatical masculino y las imágenes masculinas para representar la humanidad hacen difícil tomar conciencia de los contenidos sexistas de los textos educativos y ello es lo que se muestra en las actitudes de negación registradas. Dado que se trata de un modelo de reflexión largamente internalizado, primero su visualización y luego su posible transformación exigen de un proceso lento y de una mirada muy atenta que comienza a extenderse, de acuerdo a los hallazgos de esta investigación.

### **3 - Obstáculos y factores determinantes de la permanencia**

De las conclusiones de los informes nacionales se desprende que los mayores obstáculos y dificultades se registran en el acceso a la formación técnica y no en la permanencia, si bien hay factores que inciden durante todo el ciclo, actuando sobre aspectos y en modalidades diferentes, como los elementos de discriminación anotados y las propias razones para una participación desigual. Estos inconvenientes no llegan a provocar la deserción pero crean dificultades en la permanencia lo que, por consecuencia, no estimula mayores ingresos a futuro.

#### **3.1 El rendimiento y la actitud femenina hacia la formación técnica**

Los acuerdos, tanto entre los países como en los distintos universos, son unánimes: la mayoría de los encuestados entiende que el desempeño femenino no ofrece diferencias con el masculino y esta valoración supera en todos los casos el 70% de adhesiones. Como contrapartida, en todos los universos aparecen juicios, en el entorno del 10%, que consideran que las mujeres tienen un mejor desempeño y un índice algo mayor (alrededor del 15% a nivel regional) que lo reputa como inferior, dándose la situación más negativa en Ecuador con la adhesión al juicio de desempeño inferior del 18% de los docentes encuestados y del 36% de los estudiantes. Los resultados por sexo no permiten establecer precisiones por su variación, pero se registra una tendencia hacia la mayor severidad en el juicio de las docentes y de los estudiantes varones (a excepción de las profesoras de Costa Rica que se reparten entre igual y mejor).

La mayor puntuación de mejor desempeño es para las actividades microempresariales y de alta exigencia tecnológica para las que se considera que las mujeres están especialmente bien dotadas y donde no hay representación de juicios negativos.



La fundamentación de todas las evaluaciones, cualquiera sea su signo (ejemplificadas en recuadro aparte, a través de las palabras de los encuestados), acentúa el carácter socio-cultural del fenómeno, ya sea por adjudicarlo directamente a motivos educativos o porque los juicios se sostienen en prejuicios de casi nula verificación. Por su lado, los que se basan en fundamentos de carácter orgánico (fuerza física, destreza, etc.), aún en el supuesto de su comprobabilidad, están siendo invalidados por el avance de las innovaciones tecnológicas y las modificaciones en las rutinas laborales.

#### **Fundamentos de los juicios sobre desempeño femenino**

"El desempeño no es un problema de género sino de capacidad e interés individual y las diferencias dependen del nivel de adiestramiento y, a lo sumo, del intelectual"

"No hay diferencias salvo en las actividades que exijan un esfuerzo físico anormal"

"La mujer ha ido ganando nuevos lugares en el campo laboral. Está incursionando muy tímidamente porque han sido campos tradicionalmente de dominio del hombre y socialmente se consideran antifemeninos, quizás porque la mujer no tiene la misma capacidad física para desempeñarlos ... pero son los de baja tecnología. La mujer es capaz de desempeñar labores de alta tecnología igual que el hombre. Las mismas instituciones fomentan limitaciones, uno no ve mujeres en los talleres de automotriz, electricidad, etc."

"Muchas veces la forma en que ha sido educada influye en el comportamiento inseguro de la mujer. Pero, en algunas ramas, lo hace mejor que los hombres, por ejemplo en el sector financiero, demuestra más capacidad ética, gestión nítida, inspira más confianza"

"En general, el desempeño femenino es mejor que el masculino en la microempresa pero no tan bueno en alta tecnología y asuntos técnicos porque culturalmente ha sido inhibida de la experiencia con la máquina herramienta"

"Las mujeres son más responsables, serias, eficaces e incluso creativas que el hombre. Además tienen mayor motricidad fina y poder de concentración".

"Las mujeres son débiles y les falta fuerza"

"Su desempeño es inferior porque sienten que las actividades técnicas les quitan femineidad y el querer preservarla les impide la realización misma de la tarea".

Fuente: Testimonios de docentes y directivos tomados de los informes nacionales

### **3.2 La deserción**

Complementa la visión sobre el desempeño la percepción de directivos y docentes acerca de la deserción femenina en las actividades de capacitación no tradicionales. Cabe indicar que muy escasas IFP realizan un ajustado control de deserciones y, menos aún, por sexo lo que permitiría conocer las causales de la misma y diseñar estrategias de apoyo y de superación adecuadas.

Pero las impresiones recogidas, en todas las IFP, aseguran que las mujeres abandonan menos que los varones los cursos técnicos y tecnológicos. A su vez, todos coinciden que en la capacitación para actividades empresariales, la deserción es aún menor.

### **Las explicaciones para la deserción**

"Cuando una mujer se decide por una carrera no tradicional es porque tiene muy clara sus metas y, además, se desempeña con más responsabilidad"

"La deserción no tiene que ver con la diferencia de sexo sino con situaciones de carácter familiar, económico, etc. La mujer, cuando abandona, lo hace por el cuidado de hijos, matrimonio, o por problemas económicos que le impiden seguir estudiando."

"Puede darse más en las mujeres porque no se les da el respaldo suficiente ni la preparación anterior que las apoye para terminar los estudios tecnológicos, en cambio para la microempresa está más capacitada, tanto para iniciar como para persistir en ella"

"Más bien es la escasa participación que la deserción en lo tecnológico. En la microempresa es al contrario, uno va a los barrios de Bogotá y nota la amplia participación femenina y la escasa masculina"

"Participa poco en lo tecnológico porque hay limitaciones pero si opta por ingresar más ampliamente va a tener mayor constancia que los hombres porque es un lugar que le ha costado mucho conquistarlo...En los de alto contenido tecnológico encontramos excelente desempeño femenino en las universidades. En la microempresa la deserción no es por su voluntad sino por las dificultades de cumplir con normas tributarias, obtener crédito y comercializar sus productos."

"El abandono se da cuando van descubriendo la dificultad para insertarse laboralmente, es el mercado de empleo el que desestimula y discrimina"

Fuente: Testimonios de directivos extraídos de los informes nacionales

### **3.3 Problemas a enfrentar derivados de la condición de mujer**

Al consultar a las estudiantes sobre los eventuales problemas que han debido enfrentar en sus procesos de formación técnica, no fue posible establecer tendencias uniformes a nivel regional. En todos los países se dan porcentajes, como mínimo, del 30% que entienden que debieron enfrentar los mismos problemas y dificultades que en cualquier otra disciplina.

Cuando hay, por parte de las estudiantes, identificación de los desafíos específicos que debieron enfrentar, los más comúnmente señalados fueron:

- . alcanzar la aceptación y el respeto de los compañeros
- . vencer el prejuicio de sentirse en minoría o en un lugar que no les corresponde
- . los horarios y el abandono de la familia.

Reforzando esta tendencia, cuando se trata de aconsejar a candidatas a ingresar en carreras no tradicionales, la mayoría opta por ser persistente y fiel a su vocación, ignorar el rechazo social y evaluar los beneficios económicos de la enseñanza técnica ahuyentando el mito de su dificultad o inadecuación para la mujer.

Estas aseveraciones estudiantiles femeninas son del todo coincidentes con una elección de carrera fundamentalmente basada en la vocación y el interés en el tema, así como con los juicios que responsabilizan a la mujer por la transmisión de valores inhibitorios o represivos que aparecen, de manera más contundente, en la generación joven de todos los países.

## **4 - Obstáculos y factores influentes en el desenlace ocupacional**

Dado que, de acuerdo a todo lo expuesto, las diferencias en el rendimiento no tienen sustratos físicos y, menos aún, intelectuales y se reconoce igual y mejor desempeño femenino, queda por indagar los aspectos comportamentales y educativos en la identificación de posibles obstáculos o determinantes de la desigual participación detectada.

### **4.1 Actitud frente al trabajo técnico**

En la búsqueda de dichos elementos, se indagó sobre dos aspectos coadyuvantes: se preguntó si las mujeres graduadas en las IFP están actitudinalmente preparadas para los trabajos técnicos y si los hombres lo están para compartirlos con ella. Tanto entre los docentes como en los estudiantes y directivos alcanzan representación importante ambas alternativas y también se constatan abstenciones, lo que está indicando que es un tema nodal y sobre el cual aún no hay certezas ni estrategias claras.

El sesgo mayoritario es afirmativo para la preparación femenina y negativo para la actitud masculina. Por países se destacan, en el sentido positivo, Brasil y Nicaragua y, en el negativo, Chile y Colombia. Las razones esgrimidas sirven para caracterizar con mayor claridad la participación técnica femenina.

Las mujeres están actitudinalmente preparadas porque:

- . reciben la misma formación y preparación que los hombres
- . tienen convivencia con los hombres, al igual que en la industria
- . pueden estarlo si reciben orientación para enfrentar situaciones de comportamiento difícil.
- . las mayores dificultades se presentan en las resistencias y preconceptos que se registran en la industria, donde se tiende a no valorizarlas suficientemente como profesionales y a acentuar los "riesgos" derivados de la atracción sexual.

Por su lado, quienes opinan que no están preparadas sostienen que:

- . la formación carece de suficiente práctica y es excesivamente teórica, lo que afecta de modo especial a la mujer dado que la educación que recibe no estimula una relación habitual con lo técnico
- . carece de asesoría sobre la relación con el personal masculino, lo que incluye información sobre "machismo" y afirmación de la autoestima.
- . no se extiende la práctica de pasantías y cuando las hay los empleadores prefieren alumnos hombres
- . en la parte física y en el ambiente laboral hay limitaciones para las mujeres.

Respecto a la preparación masculina para compartir el trabajo técnico las opiniones, en especial femeninas, son más coincidentes en el sentido de entender que no lo están o que se está en proceso de transformación y cambio pero aún quedan resistencias muy fuertes.

Las razones también son unánimes por universos y países:

- . La dificultad masculina para aceptar la competencia o la autoridad de una mujer.
- . la inseguridad que genera en el hombre la pérdida de su lugar en manos de una mujer.

De lo expuesto se desprende que una mejor preparación actitudinal para ambos sexos podría ayudar a mejorar la participación femenina y para hacerlo se sugirieron las siguientes estrategias:

- |   |
|---|
| 1. Reeducar a la mujer desde la escuela primaria en la habitualidad de lo técnico con incorporación de las materias adecuadas, propiciando un mayor desarrollo de la autoestima y de la independencia personal y de criterio. |
| 2. Instrumentar pasantías obligatorias donde puedan ir adquiriendo la experiencia y habitualidad que les falta y en las que se incluya seguimiento y apoyo docente.   |
| 3. Incluir en la formación asesoramiento sobre las relaciones entre los sexos y dificultades en el trato que, a su vez, muestre que el éxito depende de la eficiencia y la capacidad y no del género.                         |

#### **4.2 Adecuación de la formación técnica a las innovaciones tecnológicas y a las demandas del mercado laboral.**

La actualización constante de los programas y equipamientos ofrecidos por las IFP es señalada como una necesidad básica para ambos géneros, a los efectos de asegurar un desenlace ocupacional exitoso. Pero, en el caso de la mujer, esta adecuación es aún más vital porque para ella se aplican, en el acceso al empleo, mecanismos de selección más rígidos y competitivos y una exigencia mayor de eficiencia y calidad de sus conocimientos, obligándola a demostrar sistemáticamente su capacidad y competencia. Son unánimes los juicios sobre la preferencia empresarial para contratar mano de obra masculina, a resistir las pasantías femeninas y a utilizar parámetros de mayor rigurosidad para medir el desempeño femenino. Por ello, se incrementa la necesidad de otorgar a la mujer una formación actualizada a nivel de innovación tecnológica y con un alto componente de experimentación y práctica que le permita el desarrollo de destrezas y habilidades, dada su escasa familiaridad con máquinas y equipos, para enfrentar los retos que se le presentan a las egresadas en un mercado laboral incrédulo de su eficiencia y en un ambiente masculino, como lo sigue siendo el del trabajo técnico.

Por el contrario, y en oposición a esta necesidad, en la mayoría de los países se señaló la existencia de discrepancias entre contenidos programáticos no actualizados y las exigencias del mercado laboral, lo que alerta sobre una imprescindible adecuación del currículo y del equipamiento. Como ejemplo de esta situación puede citarse el caso de Uruguay, donde los estudiantes y docentes de la UTU denuncian una total desactualización de programas y equipos mientras los del I.ORT reconocen que la habitualidad con la alta tecnología es uno de los elementos estimuladoras de la participación femenina en la institución.

#### **5 -Beneficios e inconvenientes de una mayor participación femenina en las carreras no tradicionales y en las actividades microempresariales**

A todos los entrevistados se les hicieron distintas preguntas abiertas buscando identificar beneficios, inconvenientes, obstáculos y dificultades a vencer para alcanzar una mejor y mayor participación femenina en las áreas indagadas. Estas respuestas fueron codificadas a los simples efectos de su presentación en el recuadro correspondiente, pero no se consideraron los valores estadísticos, porque se entiende que lo realmente significativo es el aporte que entrañan para comprender y revertir el problema. Por otra parte, la coincidencia de factores en los universos y en los países, que apenas permiten detectar diferencias de ponderación, le conceden a dicha enumeración valor de caracterización regional.

BENEFICIOS		
Carreras técnicas	Direct.yDoc entes	Estu- diantes
Ampliación del mercado de trabajo, permitiendo a la mujer mejores remuneraciones y formación de grupos complementarios	*	*
Aporte de la visión femenina a las carreras técnicas y ejemplo para otras mujeres	*	
Logro de la realización personal, pleno ejercicio de su libertad de opción vocacional y laboral, afirmación de la autoestima.	*	*
Modificación de los prejuicios y estereotipos acerca de habilidades y aptitudes femeninas y masculinas, elaboración de una más equilibrada relación entre los sexos.	*	*
Faculta experimentar y conocer lo nuevo		*
Mejora el comportamiento masculino sirviendo de control y contemporización en ambientes agresivos	*	*
<b>Capacitación microempresarial</b>		
Estimulación del poder de decisión y aprovechamiento de dotes administrativas y organizativas de la mujer	*	
Superación personal e instrumentación para generar autoempleo, aplicando conocimiento de otras áreas	*	*
INCONVENIENTES		
Carreras técnicas		
Ninguno	*	*
Dificultad de las mujeres para articular las exigencias de dedicación a tiempo completo con sus tareas familiares. La responsabilidad casi exclusiva de la crianza de los hijos	*	
Ambiente laboral y exigencias físicas no siempre adecuadas para la mujer	*	
Mayor dificultad de empleo que en otras especialidades	*	*
Aumento de la exigencia y el stress por alto grado de competencia y exigencia de mayor eficiencia e idoneidad		*
<b>Capacitación microempresarial</b>		

Falta de ofertas de formación y de su inclusión en las carreras técnicas		*
--	--	---

## 6 - Políticas institucionales

Pese a la situación analizada, la mayoría de las IFP estudiadas no tienen políticas específicas dirigidas a la mujer ni en su condición de funcionaria de las mismas, para promoverla y apoyarla en el desarrollo profesional, ni como alumna a los efectos de obtener una mayor y mejor participación en los cursos ofrecidos. Las excepciones positivas están dadas por el INATEC y el INA que son las dos únicas instituciones que, a la fecha, cuentan en su estructura con un área específicamente dedicada a la mujer. Pese a ello, fue posible identificar las siguientes acciones que marcan el inicio de un camino y la preocupación para modificar esta situación, al mismo tiempo que podrían servir de orientación y modelo para el resto del sistema de formación profesional.

CONET : Ha firmado en el año 1991 una Carta de Intención con la Fundación Acción para la Iniciativa privada con el objetivo de implementar cursos de iniciación a la gestión empresarial femenina, del que ya se ha realizado uno en carácter de prueba piloto. Asimismo existe un proyecto de convenio con la Subsecretaría de Derechos Humanos y de la Mujer, del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, destinado a planificar, extender y difundir actividades dirigidas a las promoción de la mujer en la formación profesional. Igualmente, está participando en el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en la Educación de reciente iniciación a nivel nacional

SENAI : El centro regional de Bahía, en el norte del país, ha realizado una campaña audiovisual de divulgación de las ofertas de formación profesional técnica no tradicionalmente femenina. Consiste en una explicación neutral de los contenidos de los cursos, alternando en los ejemplos estudiantes y docentes de ambos sexos y contiene testimonios de las estudiantes sobre sus experiencias a efectos demostrativos, tanto de la viabilidad de la formación ofrecida como de los éxitos y dificultades.

SENA : a) Partiendo de un esfuerzo por identificar sectores competitivos a nivel exportador se ha constituido una empresa de Artes Gráficas de alto nivel tecnológico, organizada y administrada por mujeres, la que está demostrando no sólo su viabilidad, sino un notorio éxito exportador. De esta experiencia se puede deducir que una política adecuada de promoción del desarrollo empresarial femenino exige de una amplia información de los organismos educativos y gubernamentales, que permita a la mujer identificar sectores y rubros con altas posibilidades de competitividad. Si se les orientan hacia dónde dirigirse y se las apoya técnicamente no parecen haber dudas acerca de su éxito e idoneidad.

2) Implementación de cursos sobre soldadura y tallado de piedras preciosas aprovechando toda una tradición de artesanía de joyas de una importante región del país que mostraba significativas carencias técnicas, con el objetivo de abrir nuevas fuentes laborales para mujeres a las que se le brinda además capacitación sobre competitividad y comercialización,

3) Organización de cursos, con especial orientación para la mujer, referidos a la autoconstrucción de viviendas donde se las instruye en todas las técnicas de acabado y terminaciones, instalaciones eléctricas, etc. Aquí se observa el fenómeno particular de alcanzar una buena participación femenina en una actividad típicamente masculina como la construcción que se halla explicado, precisamente, porque el fundamento del aprendizaje está vinculado con la satisfacción de objetivos y necesidades domésticas.

INA : Desde 1984 cuenta con una política específica para reclutar mujeres en cursos de alto contenido tecnológico y de desarrollo y gestión microempresarial con la que se busca "propiciar la toma de conciencia sobre la importancia de la mujer y su participación en los procesos productivos del país". Además, ha diseñado una estrategia de información, captación y orientación vocacional para estimular su acceso a la formación técnica y, desde 1992, cuenta con una Oficina de la Mujer para coordinar y propiciar acciones específicas.

SECAP: A través de un convenio con el Sindicato de Mecánicos de la localidad de Pichincha se proyectó, a principios de 1991, la realización de un curso de aprendizaje para formar mecánicas automotrices bajo la modalidad de Empresa-Centro. Las condiciones básicas de desarrollo de este proyecto se derivaron del acuerdo con el Sindicato que debía comprometer a sus afiliados ( dueños de talleres mecánicos) para que recibieran durante 3 años de formación a las aprendices. A su vez, los maestros de taller del SECAP debían no sólo entrenar adecuadamente a las estudiantes sino asegurar que se creara un ambiente físico y social adecuado para su normal desempeño. En la actualidad, las alumnas se hallan en el 2do. módulo de aprendizaje detectándose una deserción del 40%, fundada en la falta de interés en la materia, la desadaptación de las alumnas en los talleres y las dificultades de asimilación tecnológica. Las conclusiones indican que, pese al compromiso establecido, no siempre las aprendices han sido destinadas a las tareas determinadas y sí han querido ser desviadas para tareas administrativas o de limpieza. Por su lado, el SECAP no estableció un plan adecuado de orientación y servicio social de apoyo que contribuyera a su preparación actitudinal. Pese a ello, la presencia femenina ha sido positivamente valorada por los talleristas que reconocen que mejoró el trato entre los obreros y con los propietarios. Asimismo, se mejoró el control de calidad de los servicios desde que las mujeres han demostrado ser más meticulosas en descubrir detalles y exigir la calidad. Además, la presencia femenina estimuló la competencia entre los trabajadores al obligarlos a actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño.

INATEC: Tiene una Dirección Técnica de Atención a la Mujer que, con ayuda internacional y asesoramiento de la OIT, ha desarrollado un programa específico para promover la participación de la mujer en la capacitación y en el mercado laboral. Se da énfasis en la participación en oficios no tradicionales y en aquellos que den mejores posibilidades de inserción en el mercado laboral. El grupo beneficiario son mujeres trabajadoras, tanto en el sector urbano como rural, desempleadas ( 60% de mujeres en esa condición o subempleadas) y las más marginalizadas. Se han obtenido egresos en áreas no tradicionales de entre 60 y 90 mujeres por año y se ha previsto la capacitación para 600 mujeres en el próximo bienio . Se efectúan



permanentes campañas de divulgación de la capacitación realizada con actos públicos de clausura para la entrega de los diplomas de graduación y publicaciones en la prensa local y extranjera, lo que ha facilitado y estimulado el crecimiento de esta actividad. Se les ha capacitado en Soldadura ( Decorativa, Hierro, etc.) y en Mecánica automotriz. También se apoya la formación de los llamados Colectivos de Mujeres, a través de la cobertura inicial de los gastos de transporte, asesoramiento para la elaboración de proyectos que permitan la compra de las herramientas básicas, la sistematización de la metodología de trabajado a utilizar, etc. Estas iniciativas se concretan a través de la firma de una carta de compromiso para asegurar que no se diluyan los efectos de la capacitación recibida. Para que los cursos técnicos alcancen la garantía de resultados laborales efectivos, se las capacita en organización microempresarial y posteriormente se atiende la formación técnica, estableciendo en todos los casos apoyo organizativo y seguimiento a través de los instructores. A su vez, el INATEC avala los créditos destinados a la compra de herramientas e instalaciones. Y, eventualmente, aporta recursos para la puesta en marcha del Colectivo.

**7 - Sugerencias de directivos, docentes y estudiantes para incrementar la participación femenina**

Los actores del sistema de formación profesional en América Latina coinciden en sugerir las siguientes alternativas:

Incidir en la educación sobre la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres desde el hogar y en todos los niveles de enseñanza. Revisar los roles parentales y hacer conciencia sobre la responsabilidad conjunta de la pareja en la educación y cuidado de los hijos.
Difundir las alternativas de capacitación y los ejemplos de mujeres que actúan exitosamente en áreas no tradicionales en el país y en el extranjero.
Promover, a través de los medios de comunicación, las carreras técnicas ofrecidas y sus salidas laborales para mujeres a fin de desmitificar ocupaciones y condiciones laborales.
Ofrecer, en los distintos niveles educativos, servicios de orientación vocacional desde una dimensión de género e incorporar materias técnicas desde la enseñanza básica.
Establecer mecanismos para estimular a las empresas a aceptar prácticas y pasantías estudiantiles, rentadas o no, y fijar un cupo para estudiantes mujeres con el objetivo de incursionar en el mercado empresarial y convencer sobre la idoneidad femenina.
Incrementar la oferta educativa, aumentando las carreras cortas y con salida laboral asegurada mediante un intercambio permanente de las IFP con los actores sociales.

## **V - LA PRESENCIA FEMENINA EN EL MUNDO DEL TRABAJO TECNICO**

La caracterización realizada sobre la participación de la mujer en la población económicamente activa se complementó a través de encuestas aplicadas a empleadores, mujeres en cargos técnicos y dirigentes sindicales, con el objetivo de conocer sus opiniones sobre la presencia y el desempeño femenino en las actividades técnicas no tradicionales.

### **1 - La opinión de los empleadores**

En el conjunto regional fueron entrevistados 149 empleadores de los que apenas el 7% son mujeres. Pertenecen, en su mayoría, a la industria de transformación en las ramas de metalmecánica, mecánica automotriz, telecomunicaciones, electrónica, minerales no metálicos, papel, plástico y química y muestran variaciones sustanciales en cuanto a dimensión empresarial y dotación de personal. Fueron seleccionados por el común denominador de actuar en rubros no tradicionalmente femeninos o con alto contenido tecnológico y por tener en su plantel personal femenino.

La revisión de la dotación revela una gran desigualdad entre la presencia femenina y masculina en los niveles jerárquicos y/o de alto poder de decisión administrativo o técnico, al mismo tiempo que comprueba la concentración de mujeres en las áreas administrativas y de servicio. La tendencia de la última década está mostrando modificaciones en esta distribución pero que no llegan a alterar esta relación. Dado que el objetivo de la investigación no fue la constitución de muestras representativas y se utilizó la metodología de estudio de casos, la atención estuvo centrada en los aspectos cualitativos de dicha presencia.

La mayoría absoluta de los empleadores no tuvieron ni pensaron tener una política específica de reclutamiento y promoción de mujeres para cargos técnicos o de alto contenido tecnológico y aseguran ofrecer iguales oportunidades de carrera para hombres y mujeres, en el entendido que las promociones y reconocimientos obedecen a los méritos, habilidades y capacidades demostradas y no a razones de género. Las únicas excepciones registradas fueron cinco empresas en Costa Rica, una en Brasil y otra en Venezuela, que manifestaron tener pautas intencionales pero no establecidas como directivas o políticas claramente estructuradas. De igual modo, la tendencia mayoritaria es reconocer igual desempeño de hombres y mujeres en dichos puestos, si bien en este caso hay importantes variaciones por países, destacándose Colombia y Chile por tener un más alto porcentaje de opinantes que lo evalúan como inferior.

Respecto a la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, ésta es negada mayoritariamente por los empleadores, aunque en este aspecto se insinúan reconocimientos de diferenciales a nivel de sobresueldos voluntarios, premios estímulos e incentivos por producción, pero siempre relacionándolos con el desempeño y no explícitamente con el género.

Con relación al acceso a las instancias de capacitación al interior de las organizaciones se

constató que las mujeres son menos favorecidas que los hombres de igual categoría. La explicación más utilizada refiere a la dificultad femenina para disponer de tiempo fuera del horario habitual de trabajo y a su priorización de la vida familiar. Similares explicaciones aparecen respecto a la elección de hombres para las promociones internas, dado que ellos no tienen objeciones para la movilidad y disponen de horarios flexibles y dedicación plena al trabajo.

### 1.1 Las explicaciones de los inconvenientes

La uniformidad de estas opiniones, sumada a la dificultad y/o desinterés que se registró en todos los países para obtener respuestas al cuestionario así como la acumulación de comentarios fundados en los principios legales, permite verificar una actitud reticente para el reconocimiento de dificultades o desigualdades concretas al interior de la organización así como una tendencia a escudarse y condicionar las respuestas al campo normativo, por lo que resultan más enriquecedores los comentarios a las indagatorias de carácter cualitativo y general.

Así, las más habituales objeciones y dificultades identificadas para contratar personal femenino en los cargos técnicos fueron referidas a:

Incidencia de las normativas protectoras del trabajo femenino, en especial las referidas a las licencias por maternidad y cuidado de los hijos.
Insuficiente formación técnica, derivada de la falta de práctica y experiencia profesional.
Fragilidad, que no corresponde con las exigencias físicas y las condiciones de salubridad e higiene del ambiente laboral técnico.
Preconceptos sobre mayor ausentismo originados en sus responsabilidades domésticas y en la multiplicidad de roles.
Desinterés en las áreas técnicas sumado a carencia de liderazgo e inseguridad en la toma de decisiones.
Conflictividad en las relaciones con subordinados y superiores originadas en la atracción sexual y con otras mujeres derivada de la incapacidad para separar la vida emocional de la laboral.
Carencia o insuficiencia de servicios públicos para la atención de los niños, en horarios flexibles y compatibles con las exigencias del trabajo técnico.

La identificación de estos factores es común a todos los países pero su ponderación presenta algunas peculiaridades de interés: en Chile y Colombia se dan los porcentajes más altos de adhesión a la incidencia negativa de la legislación así como el mayor reconocimiento del "machismo" y la concepción de la mujer como símbolo sexual, estos últimos reconocidos tanto

por hombres como por mujeres. En Uruguay, por su lado, no aparecen referencias al acoso sexual y el primer elemento considerado es la falta y obsolescencia de la formación técnica, seguido de la ausencia de servicios públicos de apoyo. En el caso de Venezuela el acento está puesto en el ausentismo femenino por problemas familiares.

Una de las paradojas detectables en el análisis de los empleadores se verifica en la relación de las empresas con las Instituciones de Formación Profesional y en su aceptación de pasantías. Si bien en todos los países aparece como inconveniente la carencia de formación y experiencia femenina, las acciones concretas para mejorarla presentan marcadas diferencias. El 90% de los empleadores de la ciudad de San Pablo mantiene menores en cursos de aprendizaje, el 80% emplea ex-alumnos y el 76% envía a sus empleados a los diversos cursos del SENAI. El 50% de los costarricenses emplea graduados del INA, el 20% ha enviado empleados para su formación y otro 10% recibe estudiantes en pasantía. En el otro extremo, la relación de los empresarios con el INATEC se reduce a pagar el aporte obligatorio del 2% y entienden que los centros de capacitación no tienen nada que ofrecerle a las empresas industriales. En Uruguay, donde tampoco rige el aporte obligatorio, la relación es casi inexistente, no hay pasantías y la primera observación empresarial es para señalar la desactualización de los conocimientos adquiridos en los cursos de la UTU. De todos los elementos recogidos surge la imperiosa necesidad de intensificar los vínculos entre empresa-centro de formación, a partir de acciones de acercamiento y apoyo mutuo: la aceptación de pasantías por parte de las empresas es vital para ofrecer la práctica y la experiencia reclamada a los egresados; la adecuación permanente del currículo y del equipamiento, el incremento de la oferta educativa con salida laboral asegurada mediante un vínculo fluido y constante con el empresariado es la responsabilidad de las IFP para ofrecer múltiples perspectivas de elección que contribuyan al incremento y la promoción de la participación.

Los rasgos o cualidades que benefician a la mujer en el trabajo técnico también merecieron acuerdos en todos los países y, al igual que los inconvenientes, son coincidentes con los rescatados en el ámbito de la formación profesional:

Mayor motricidad fina, precisión, responsabilidad y claridad de metas y objetivos
Condiciones naturales para el diálogo, la conciliación y las relaciones interpersonales, que la vuelven idónea para la administración de personal y la conducción de equipos de trabajo
Internalización de las exigencias sociales que la llevan a demostrar mayor eficiencia, idoneidad y contracción al trabajo

Lo paradójico de estos reconocimientos de "condiciones favorables" de la mujer es que terminan tornándose perjudiciales por la sobrecarga de exigencia y responsabilidades que entrañan.

También fueron consultados los empleadores acerca de si estimularían a una hija o pariente

cercana a realizar estudios técnicos y a tomar un empleo técnico. Como había ocurrido con los directivos del sistema de formación profesional, las respuestas son afirmativas pero transitan, aún con más fuerza, todas las condicionantes acerca del tipo y las escasas perspectivas de trabajo, el ambiente laboral, la exigencia física, etc. hasta registrar rotundas respuestas negativas.

A lo largo de toda esta investigación se van acumulando elementos para no dudar acerca de la necesidad de una lectura no lineal que permita desocultar y contextualizar características y peculiaridades tanto de la participación femenina como de los juicios y roles que se manejan para evaluarla. En ese sentido, el mercado de trabajo es un terreno especialmente fértil para permitir desentrañar el complejo entramado entre ejercicio y derecho, entre posibilidad y realización, dado que las prácticas empresariales habitualmente distribuyen la fuerza de trabajo, en lo explícito, acudiendo a la evaluación de tareas y méritos diferentes. De esta manera, lo más habitual para empleadores y trabajadores es percibir las desigualdades en las condiciones de trabajo y en las remuneraciones y adjudicarlas a diferentes rendimientos y valías y no a las razones de género que muchas veces están en la base misma de la evaluación de un puesto y de una tarea. La estereotipificación del rol ocupacional ejerce una influencia tal en el proceso de reclutamiento y selección que las mujeres no se presentan para un cargo que se considere "masculino", aún cuando sus condiciones y calificaciones la avalen y viceversa. Esta internacionalización del estereotipo rige para las mujeres pero, también, para los empleadores y se puede constatar una falta de reconocimiento de la "invisibilidad" de la dimensión de género, que justifica que el mercado de trabajo, tendencialmente, reserve para la mujer los puestos más alejados del poder de decisión y prolongue los hábitos hogareños adjudicándole las tareas más rutinarias, menos creativas y escasamente valoradas.

Las uniformes sugerencias realizadas por los empleadores para mejorar la inserción laboral femenina son:

Mayor divulgación y actualización de la ofertas educativas en el área técnica.
Una educación que apunte el cambio de patrones culturales empresariales y sus resistencias a emplear mujeres y de la propia mujer, para que tenga mayor ambición y dedicación.
Revisar la normativa para eliminar protecciones innecesarias que se tornan perjudiciales para la propia mujer.

## **2 - El parecer del personal femenino en cargos técnicos**

Fueron identificadas y entrevistadas 166 mujeres que se hallan en el mercado de empleo privado y público y con una educación orientada hacia las actividades no tradicionalmente femeninas. Las áreas de especialización del personal femenino entrevistado se concentran, en primer lugar, en Ingeniería eléctrica, electrónica y en telecomunicaciones, luego le siguen en orden decreciente Química, Informática, Ciencias de las Comunicaciones, Ciencias de la Salud y luego con diferentes incidencias en los distintos países: Mecánica, Construcciones y Dibujo Técnico,

Artes gráficas, Carpintería, Mecánica Automotriz, Cerámica, etc. Más del 60% en el conjunto regional tienen entre 25 y 34 años y no hay tendencias definidas en sus estados civiles.

El primer elemento definitorio y común en el ámbito regional es el alto nivel educativo de las mujeres técnicas desde que la mayoría tiene nivel universitario o técnico completo, pero con acentuación en los técnicos post-secundarios (a título ejemplificador tienen estos niveles las 3/4 partes de las uruguayas, más de 1/3 de las brasileñas y el total de las nicaragüenses entre las cuales el menor nivel fue el de técnico superior). También se verifica, al igual que ocurría mayoritariamente para las docentes, un claro avance de las nuevas generaciones a nivel educativo dado que las mujeres técnicas superan el de sus padres y, de manera especial el de sus madres. Este rasgo muestra estrecha relación con el perfil poblacional femenino que se pudo encontrar en los países participantes en el proyecto y evidencia la mayor exigencia en los criterios de selección que se aplica a las mujeres en el mundo del trabajo técnico.

### **2.1 Las motivaciones para la elección de carrera**

Otro factor que puede identificarse como tendencia regional es la ya indicada correlación entre el nivel académico u ocupación de los padres y la elección de una carrera técnica por parte de las hijas. Aparece de manera constante en todos los países un porcentaje oscilante entre el 20% y el 50% de padres empresarios/comerciantes y profesionales independientes. Este antecedente familiar de actividades autogestionadas, si bien no se cuenta con elementos contundentes para evaluarlo como condicionante, es rescatado por las entrevistadas en el sentido de haber servido de modelo para correr riesgos y aumentar la seguridad en sí misma. También está presente cuando, entre las razones para la elección de carrera, figuran los antecedentes/influencia familiar en un 20% de los casos.

Por eso el apoyo familiar para el desarrollo de la carrera aparece como especialmente valorado: en todos los países las 3/4 partes de las técnicas contaron con apoyo y mucho apoyo de sus familias y sus parejas. Sin embargo, también en todos los casos, aparecen situaciones de indiferencia e incluso resistencia y desestímulo que, si bien, tienen reducida dimensión estadística, resultan ejemplificadoras y representativas a los efectos de mostrar los comportamientos sociales que han explicado habitualmente la segregación ocupacional femenina. La primera argumentación familiar para resistir la opción técnica refiere a la inadecuación y agresión de las condiciones laborales de los empleos técnicos para las mujeres, seguida de las limitaciones en las oportunidades de trabajo, lo que confirma que siempre las justificaciones son ajenas a las condiciones y aptitudes femeninas y se desprenden de un primer estereotipo que define roles y funciones.

### **Los apoyos y reticencias familiares y de pareja**

"Mis padres me enseñaron a aceptar los desafíos y los riesgos: ellos no hacían cotidianamente en su negocio y yo con mi vocación"

"Cuando pienso de dónde surge mi interés en la electrónica no puedo explicármelo más que por haber aprendido de mi madre el derecho a desarrollar, al igual que los hombres, la vocación y los objetivos propuestos."

"No habría podido hacer mi carrera si mi pareja no me hubiera apoyado como lo hizo, y no asumiera hoy de manera totalmente compartida el cuidado de los niños y la atención de la casa."

"Apoya con cierta reticencia por el cambio de roles. Tolera."

"Mi madre tenía tan incorporado el modelo de lo femenino que, cuando cumplí 12 años, me comunicó con tono solemne que no podía seguir bajando al taller de herrería de mi abuelo porque ya estaba grande y no era cuestión de estar rodeada de hombres."

"Mis padres me mandaron a estudiar mecanografía. Sólo empezaron a reconocermé y vanagloriarse de tener una hija ingeniera electrónica cuando el afuera, en especial los conocidos comenzaron a manifestar admiración y cuando yo demostré que podía ser reconocida y ganar dinero. O sea siempre la aceptación estuvo condicionada por el afuera."

"Desde que decidí estudiar mecánica automotriz mi padre me dejó de hablar y aún hoy continúa con esa actitud después de 12 años. Me obligaron a estudiar corte y confección y tuve que esperar a la mayoría de edad para poder realizar mi vocación. En realidad no pudieron tolerar que yo hiciera lo que mi hermano no hacía, dado que era él el destinado a ser mecánico en la familia."

Fuente: Testimonios del personal femenino en cargos técnicos extraídos de los informes nacionales

Con estas observaciones no puede sorprender que, una vez más, la principal razón para la elección de carrera sea, a nivel regional, el **interés en el tema**, que las restantes razones le sigan a gran distancia, y que entre ellas tengan un peso relativo importante las ventajas económicas y las influencias, ya sea familiares o de figuras exitosas. Todas las afirmaciones realizadas por las mujeres técnicas confirman las firmezas de personalidad, vocación, seguridad en sí misma y fuerte autoestima que distingue a las mujeres que optan por "carreras no tradicionales".

### 2.3 Las oportunidades de desarrollo de carrera y el reconocimiento recibido.

Si bien hay muchas diferencias entre los países, tendencialmente, puede señalarse que los dos mecanismos más habituales para obtener sus puestos actuales han sido los contactos personales y la promoción dentro de la organización. Esta preeminencia de la selección por contactos personales se vincula estrechamente con las respuestas obtenidas al indagar acerca de la experiencia de dificultades u obstáculos derivados de la condición de mujer en la búsqueda de empleo. Las técnicas que reconocen haber tenido dificultades para obtener empleo, las explican, precisamente, por el hecho que, más allá de su formación, el ingreso al mundo laboral de las mujeres técnicas necesita de apoyos adicionales dado que, en una alternativa de competencia abierta, tienen desventajas no explicitadas pero definitorias que marcan el comienzo mismo de la actividad laboral.

#### Las barreras para el ingreso laboral

"Sólo pude ingresar porque se trataba de la empresa de un familiar dado que me había presentado a cientos de avisos de empleo para técnico-electrónico a los que ni siquiera me llamaban mientras sí lo hacían con compañeros que tenían menor calificación y experiencia que yo".

"Ingresé por concurso pero aún así me han hecho pagar todos los derechos de piso: tuve que soportar los peores horarios, las peores condiciones a nivel de equipamiento y fui sometida a pruebas de toda índole donde siempre sentía que el objetivo no era evaluarme a nivel de eficiencia y conocimientos sino simplemente colocarme en una situación desairada".

"Después de recibir múltiples rechazos conseguí entrar como tornera en una textil, a través de un conocido, pero pasaron dos años antes que tuviera mi propio torno, tenía que aceptar permanentemente cambios de turno si quería poder tener acceso a una máquina que nunca me era asignada de manera definitiva y apenas pudieron me sacaron del taller y me asignaron a tareas de dibujo técnico".

"Nunca pongo estado civil en mi curriculum. Si además de mujer, figuro como esposa y madre directamente me rechazan antes de entrevistarme. Me he presentado a trabajos y no me llaman mientras lo hacen con compañeros peores. Por otro lado, mi jefe está más seguro conmigo porque piensa que yo no le voy a sacar el puesto".

Fuente: Testimonios del personal femenino en cargos técnicos extraídos de los informes nacionales

Al igual que se había constatado para la formación técnica, los mayores obstáculos y dificultades se encuentran **en el ingreso**, dado que durante el contrato laboral las técnicas



entrevistadas mayoritariamente declaran que el reconocimiento en el área técnica se otorga a quien resuelve los problemas y no depende del sexo y que a ellas se lo otorgan "casi siempre". De igual modo, las docentes y estudiantes se consideran entre "satisfechas" y "muy satisfechas" con la carrera y consideran que su puesto está de acuerdo a sus calificaciones y experiencias. Esta opinión se registra con más intensidad entre quienes tuvieron oportunidades de cursar o completar un curso universitario y entre quienes trabajan en empresas públicas, donde los problemas de discriminación son notoriamente menores como lo demuestran los índices de participación mayores y las mejores posibilidades de acceder a puestos de dirección. Esta situación está vinculada al hecho que el Estado debe necesariamente cumplir con las disposiciones legales vigentes y ellas preservan de la discriminación. Estas afirmaciones cuentan con la adhesión mayoritaria de las mujeres técnicas en Brasil y Nicaragua, pero ya no son tan rotundas en Colombia, Venezuela, Chile y Uruguay. De todos modos, en todos los universos 2 de cada 10 estudiadas sostienen la posición contraria identificando falta de confianza en su capacidad profesional, remuneraciones diferentes a las de sus colegas hombres, desigual aceptación para sus pareceres profesionales y grandes limitaciones en el desarrollo de sus carreras profesionales.

Estas diferencias explican que, mientras la mayoría plena de nuestras encuestadas están formalmente involucradas en la toma de decisiones en relación a los aspectos técnicos de su actividad, prácticamente no tiene representación estadística la alternativa de estarlo en la política general de la empresa y apenas 2 de cada 10 tienen intervención en el reclutamiento de personal.

De manera unánime, las técnicas están interesadas en el desarrollo de carrera y en la necesidad de nuevas instancias de capacitación y actualización, pero la identificación de obstáculos para alcanzar sus aspiraciones de carrera no deja lugar a dudas acerca del "sobrepeso" familiar que la mujer debe sobrellevar. La combinación de problemas familiares, dificultades de horario y carencias de instancias superiores de capacitación definen las dificultades femeninas por excelencia en este terreno. Las carencias en materia de capacitación vuelve a referir a la adecuación de los cursos a las innovaciones tecnológicas ya mencionado.

#### **2.4 El desempeño femenino, sus dificultades y sus desafíos**

De acuerdo a nuestras entrevistadas no hay dudas acerca de que el desempeño femenino en los trabajos técnicos es tan bueno como el de los hombres, principalmente porque no hay diferencias en las capacidades intelectuales y de trabajo entre los sexos y porque la formación escolar recibida es la misma.

Por su lado, las explicaciones, tanto de quienes lo consideran aún mejor o, por el contrario, peor que el masculino no difieren de las enunciadas en el ámbito de la formación profesional:

Las mujeres buscan más opciones, son más detallistas y tienen capacidad innata y adquirida para la organización y la

prolijidad.
Se les exige tener y demostrar mayor eficiencia y capacidad que a los hombres
Las perjudica la falta de estímulo y habitualidad con la máquina-herramienta y el temor a contraponer femeneidad y trabajo técnico
Sólo cuando hay extrema exigencia de fuerza física pueden verse perjudicadas

Con referencia al tema recurrente de las inferioridades físicas de la mujer, las técnicas son contundentes, en todos los países, en sostener que las actuales condiciones de trabajo y las innovaciones tecnológicas han eliminado ese problema y que sólo se presentarían en aquellas situaciones extremas de exigencia física.

Por eso, cuando se les preguntó si percibían elementos que las discriminaran lo único reconocido fue el propio sexo o el estado civil y fueron identificadas como áreas donde se registraban las mayores dificultades de acceso:

- . mecánica y metalurgia por la mayor incidencia del equipamiento pesado
- . los cargos de jefatura y dirección por la falta de confianza en el poder de decisión de la mujer.

A partir de todos estos elementos, las técnicas explican las diferencias de número entre hombres y mujeres en el trabajo técnico por las discriminaciones ejercidas por la propia empresa, producto de los patrones culturales vigentes, y por la postura de la propia mujer que tiene una visión distorsionada de las exigencias y características del trabajo técnico, contraponiéndolo a femeneidad y asimilándolo a "grasa, mugre y rudeza". También inciden las dificultades y esfuerzos que devienen de compatibilizar el rol maternal y las demandas de jornadas de trabajo, que siempre están sujetas a lo imprevisto y carecen de horarios prefijados, en la mayoría de las ocasiones.

La síntesis de las opiniones vertidas por las trabajadoras técnicas muestra un universo difícil pero no imposible para la mujer, en el que crecen paulatinamente las instancias de reconocimiento y acceso, pero siempre con una sobreexigencia derivada de la necesidad de luchar contra preconceptos propios y de los otros. Es necesario destacar, sin embargo, que en todas las preguntas se registraron valores casi parejos entre los juicios que reconocían o denunciaban dificultades y desventajas y aquellos que afirmaban no haberlas padecido o las consideraban inexistentes. Este elemento parece testimoniar el cambio de actitudes y espacios que viene operándose y demostraría cómo las nuevas generaciones han avanzado, lenta pero seguramente, en conquistas y derechos. Por eso, las sugerencias y recomendaciones del personal femenino en cargos técnicos ponen el énfasis en el tesón, la voluntad y la firmeza que se requiere para que la mujer conquiste el mundo del trabajo técnico y consideren que, para prepararlas actitudinalmente, deberían instrumentarse algunos de estos procedimientos:

Cultivar sus actitudes valorando su capacidad y facilitando el acceso a la formación técnica. Mayor desarrollo de la autoestima y una educación para la independencia personal y de criterio.

Liberarla de culpas y complejos que la llevan permanentemente a exigirse demostrar aquello que el hombre no tiene que demostrar.

Mostrar mediante ejemplos y centros de orientación que el trabajo técnico no implica pérdida de la femineidad, lo que implica revisar colectivamente los modelos y paradigmas de lo femenino y masculino.

### **3. La reflexión sindical**

En el marco de la investigación también importaba conocer la opinión de las trabajadoras organizadas sindicalmente dado que su parecer tiene el carácter de síntesis de múltiples y variadas experiencias, al mismo tiempo que resultan vocero de las posibles políticas y reivindicaciones planteadas en torno al tema. Por ello, fueron consultadas las más importantes de las centrales sindicales a nivel nacional y, a su interior, las secretarías o comisiones específicamente dedicadas a actividades para las trabajadoras.

La primer constatación es que todas poseen, aunque con diferentes formulaciones y envergadura, una instancia organizacional dedicada a la mujer que en su mayoría comenzó a instrumentarse recién en el último quinquenio ( mayoritariamente a partir de 1988). Y, por tanto, existen políticas específicas para asegurar la igualdad de oportunidades y trato para el hombre y la mujer en el empleo. Ahora bien, dichas políticas tienen diferentes niveles de concreción y operatividad en los países estudiados.

La formulación de políticas de formación técnica y profesional para sus afiliados tiene menor nivel de desarrollo, si bien está instalada como principio rector en todas las organizaciones y es, en general, de incumbencia de la propia Central. Se ha concretado mayoritariamente a través de negociaciones con los empleadores e inclusión en normativas en los convenios laborales. Existe la generalizada preocupación de incrementar la acción sindical fuertemente en este sentido tomando temas fundamentales como las relaciones productividad-salario, innovación tecnológica-desempleo-reconversión, capacitación-promoción, etc. y la búsqueda de instrumentarla de manera sistemática y con el apoyo de disposiciones legales y constitucionales que le adjudiquen mayor obligatoriedad y alcance. La situación menos avanzada en este plano se da en Uruguay.

En cuanto a acciones para promover la formación profesional femenina en áreas no tradicionales reconocen haberlas realizado Costa Rica, Nicaragua y Venezuela a través de talleres, seminarios y cursos cortos. Las evaluaciones son positivas valorando, fundamentalmente, en este logro la calidad de la formación y la intervención sindical para

asegurar inserción y proporcionar apoyo y seguimiento. A su vez, en Nicaragua se reconoce especialmente la voluntad de superación de la mujeres en el éxito de las experiencias que, de todos modos, son muy pequeñas en lo cuantitativo.

La identificación de los principales obstáculos para alcanzar una mayor representación femenina en los cargos técnicos es homogénea en todos los países:

- . la actitud de los empleadores, dado que las trabas que imponen en materia de ingreso al trabajo y desarrollo profesional para las mujeres terminan desestimándolas para reorientar su propia capacitación.
  - . la doble jornada de la mujer que la inhibe de asistir a cursos de capacitación.
- . la carencia o insuficiencia de los servicios de apoyo sociodomésticos que ayuden a las madres trabajadoras a descargarse de las actividades del hogar y de parte de la atención de los hijos.

Con respecto a los cargos de alta exigencia tecnológica se debe agregar la propia autoestima, desde que el perfil psicológico de estos puestos exige la seguridad en sí misma que permita convencer y este aspecto le es cercenado a la mujer desde muy temprano.

Todas las representantes reflexionaron acerca de la escasa presencia femenina en los puestos de dirección sindical que parece también estar condicionada por la rotulación de "actividad masculina". Se señala, por tanto, la necesidad de apuntalar a la mujer para un acceso más activo a la actividad sindical en general y al liderazgo y la conducción en particular, para lo cual se entiende imprescindible el apoyo de la capacitación, tarea en la que la OIT puede desarrollar un papel preponderante.

Más allá de las reivindicaciones y prioridades propias de cada país que, esencialmente, tienen relación con la legislación reguladora del trabajo femenino y las carencias o avances que ella tenga, los representantes sindicales entrevistados coinciden en las siguientes medidas o estrategias para mejorar la inserción laboral femenina:

Realización de talleres de sensibilización en todos los sindicatos con el objetivo de concientizar a la mujer trabajadora sobre las alternativas de capacitación y reconversión y las perspectivas de las carreras no tradicionales.
Revisión de la normativa para que desaparezcan las categorías exclusivamente femeninas.
Divulgación y control del cumplimiento en cada lugar de trabajo de las normativas sobre igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres en el trabajo lo que implica asegurar el acceso a las promociones y al desarrollo profesional.
Revisión y modificación de las disposiciones educativas y legislativas que asimilen a la mujer a las poblaciones deficitarias o con vulnerabilidades específicas.
Propiciar la implementación de servicios de apoyo sociodoméstico que ayuden y faciliten a la mujer el ejercicio de la actividad productiva.





## VI - LA MUJER EN LA ACTIVIDAD MICROEMPRESARIAL

La iniciativa empresarial femenina revela no sólo una voluntad de protagonismo en un ámbito que hasta hace dos décadas era considerado casi indiscutiblemente como masculino sino, fundamentalmente, habilita un camino de inserción y ubicación en la actividad productiva que compense de tantas retracciones y segmentaciones y, también, un medio privilegiado de realización personal y profesional para la mujer. Las sucesivas crisis, la retracción de los distintos sectores tradicionalmente demandantes de mano de obra y los efectos de la automatización e innovación tecnológica marcan en la región, en forma aguda, la reducción de las posibilidades de empleo. En esta situación, el trabajo femenino es el primero en verse afectado incidiendo en el incremento del desempleo y de la presencia de la mujer en la economía informal. Por ello, la perspectiva de autogenerar fuentes de ingreso y ocupación -que ofrece la actividad empresarial- se torna, cada vez más, una estrategia de sobrevivencia antes que una vocación libremente elegida. Esto conduce a preguntarse si los desempleados estarán en condiciones de convertirse en trabajadores por cuenta propia, si cuentan con las informaciones mínimas sobre ramas de actividad, comercialización, competitividad, etc. Pero además, en el caso de las mujeres, todo parece indicar que la decisión de montar un negocio, una empresa, pone en funcionamiento mecanismos psicológicos singulares que tienen que ver con la construcción de una nueva o complementaria identidad social cuyo significado es la conquista de la autonomía como posibilidad auténtica de realización profesional y personal.

En nuestra investigación, siempre definida desde el punto de vista metodológico como muestra testigo, se realizaron 115 entrevistas a mujeres que, ya sea en carácter de gerentes, titulares o directivas, tienen a su cargo la responsabilidad empresarial y la toma de decisiones. La diversidad de actividades presentes en el universo estudiado así como los diferentes niveles de ocupación manifestados permiten realizar apreciaciones valiosas sobre el perfil empresarial femenino en los principales centros urbanos de los países participantes.

### **1 - La motivación para la realización**

En el contexto de nuestro estudio la motivación tiene un lugar privilegiado dado que se trata de identificar factores que han impulsado a las mujeres a "transgredir" las barreras y preconceptos culturales vigentes para incursionar en actividades tradicionalmente consideradas masculinas. Sin duda, si ha habido ámbitos masculinos por excelencia tanto el mundo empresarial como el de la máquina-herramienta ocupan los primeros lugares, por ello parece interesante confrontar las motivaciones reconocidas por las mujeres empresarias con las de aquéllas que desempeñan cargos técnicos u optaron por carreras técnicas no tradicionales.

Es obvio que la motivación para el desafío del emprendimiento empresarial está relacionada con la forma como llega a él (por creación propia o colectiva, por continuación de un negocio familiar, por experiencia adquirida previamente en un trabajo asalariado, etc.) y éstas son heterogéneas en cada país y más aún en el conjunto. Al igual que lo son los niveles educativos

de las entrevistadas, que no permiten hipótesis vinculantes, salvo señalar que en todos los casos es postprimario y que, en todos los países, se da un mínimo cercano al 30% de universitarias. Todo esto lleva a buscar identificar los elementos que aparecen en común dado que esa coincidencia es la que puede ofrecer las claves de explicación del fenómeno. Así la distribución frecuencial común de las respuestas a la pregunta ¿porqué se decidió a ser empresaria? fue:

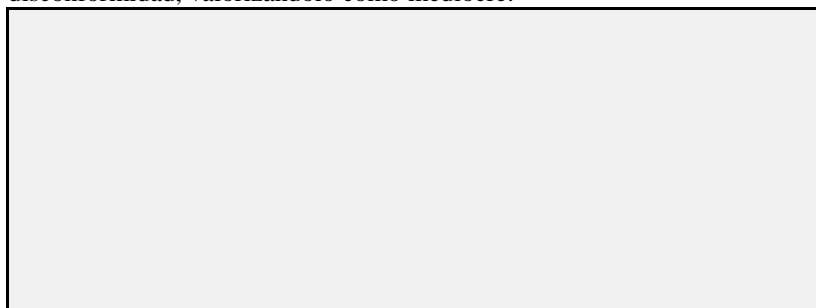
Interés de desarrollar comercialmente la vocación o profesión
Perspectivas de desarrollo e independencia económico
Existencia de un negocio familiar
Influencia de los padres o de una figura exitosa

A su vez, en el reconocimiento de influencias las que predominan ligeramente son las familiares y, en especial, la materna. Y esto se vincula, otra vez, con una tendencia bastante marcada a encontrar entre sus padres a comerciantes con niveles educativos diferentes.

La necesidad de realización personal y profesional, por su lado, une la inclinación comercial, con su consiguiente búsqueda de autonomía e independencia, con la vocación o la opción profesional. En definitiva, es la necesidad de logro y satisfacción (económico o vocacional) la que actúa como catalizadora de la acción emprendedora y este elemento aparece claramente en otros momentos de la investigación, especialmente al analizar los logros y satisfacciones obtenidas a partir de la actividad.

Cuando se vincula el tema motivacional, tanto con los objetivos como empresarias como con las principales satisfacciones obtenidas, la autorrealización, la necesidad de satisfacción así como la conquista de la autonomía vuelven a aparecer de manera central. Nos encontramos, por tanto, con un colectivo, dentro de un universo más amplio como es el de la mujer, que se abre paso hacia la actividad productiva impulsado por un fuerte deseo de logro personal. La iniciativa empresarial femenina aparece, entonces, fundamentada en la autorrealización como articulación motivacional del desarrollo personal y profesional al mismo tiempo. El concepto de realización significa, para nuestras entrevistadas, en primer lugar autonomía, independencia, solución a las necesidades económicas familiares pero también identidad dado que la satisfacción proviene de no depender de nadie y de que el trabajo, eficientemente cumplido, diga lo que cada una es. También aparece en algunos casos vinculado al deseo de reconocimiento social que se expresa no sólo en la satisfacción por la aceptación del producto sino también en resultados económicos y el mantenimiento de una organización empresarial.

Todo lo expuesto se ve confirmado por la autoevaluación que las entrevistadas realizan de su desempeño: el 90% lo considera entre exitoso y bueno y, apenas un 10%, muestra su disconformidad, valorizándolo como mediocre.





## **Los logros y satisfacciones del reto empresarial**

"Me considero una mujer que tuvo éxito en lo que se propuso. Me siento más plena, libre y realizada porque llevo adelante mis creaciones y no las de un jefe"

" Fortalecí totalmente mi personalidad, obtuve el respeto profesional que necesitaba, aprendí a defender mis ideas y a sostenerlas".

"Si consigo avanzar en el sentido de abrir horizontes nuevos, voy a conseguir mis objetivos profesionales y personales, creciendo como empresaria crezco como persona"

Fuente: Testimonios de microempresarias extraídos de los informes nacionales

## **2- Las necesidades de apoyo y las opiniones sobre la capacitación**

Los apoyos considerados como más importante por las microempresarias han sido el crédito y la capacitación.

Y, reforzando esta opinión, quienes no recibieron apoyo lo explican, precisamente, por el factor económico que les impedía la solvencia necesaria para acceder a créditos o por la falta de tiempo para asistir a acciones de formación. De igual modo, cuando se las interroga acerca del tipo de apoyo que estarían necesitando las dos demandas básicas recaen en ambos aspectos y, con respecto a la capacitación, las necesidades son bien precisas desde que todas hacen referencia a los conocimientos empresariales específicos, lo que permite establecer la carencia que, en esta materia, tiene tanto la formación universitaria como la técnica.

Confirman esta apreciación las respuestas coincidentes recibidas a la interrogantes sobre las mayores dificultades enfrentadas:

- . manejo de personal
- . comercialización
- . costos
- . ordenamiento organizativo/contable

A su vez, la responsabilidad de estas dificultades se adjudica a la carencia de formación que, sumada a la ausencia general de apoyo, afecta a 6 de cada 10 de las encuestadas en el conjunto regional. Mayoritariamente, por otro lado, consideran que los programas de formación profesional son imprescindibles para las mujeres empresarias al permitir sistematizar y superar déficit tanto educativos como sociales que la perjudican especialmente.

Aparecen dos dificultades que se relacionan potenciándose : las inseguridades y desinformaciones sobre el ordenamiento organizativo/contable alejan las posibilidades de adquirir estatus de actividad formal y, por ende, incrementan las dificultades para acceder al

apoyo crediticio. Las microempresarias declaran que las exigencias de capital para avalar los préstamos y la inexperiencia para poder formular proyectos viables y ajustados a las exigencias de los entes crediticios constituyen las principales trabas.

En este sentido se identificaron algunas iniciativas que fueron evaluadas como muy positivas por las entrevistadas : el INATEC de Nicaragua en ocasiones actúa como aval de los créditos para compra de herramientas de los colectivos de mujeres graduadas en carreras no tradicionales que han emprendido actividades microempresariales al mismo tiempo que las asesora en diseño de proyectos y administración. La Fundación Uruguaya de Ayuda y Asistencia a la Mujer, filial del Women's World Banking también se caracteriza por ofrecer asesoramiento en este sentido y créditos de reducido monto pero que, en muchos casos, resultan los únicos posibles desde que habilitan la instancia de compra de herramientas básicas o instalación de locales.

### Los apoyos necesarios

"Lo que más me costó fue entender qué quería decir un proyecto viable. Cuando me lo explicaron me di cuenta que muchas de esos elementos los manejaba pero sin sistematizar ni reflexionar demasiado : debía proporcionar información sobre el monto de la inversión, qué quería comprar y cuánto costaba".

" Es una experiencia notable el sentirse amparada, guiada, asesorada. No me canso de comentarlo entre otras mujeres que desean trabajar, porque una empresa propia, avalado por estudios técnicos, es una respuesta muy positiva a las ansias de superación y a las necesidades económicas de las mujeres de hoy".

" Yo me inicié trabajando artesanalmente, vendiendo en las ferias y dependiendo de otros para realizar mi trabajo. Al poder comprar herramientas se me abarataron los costos y ahorré mucho tiempo. Por otra parte, pude dejar la venta callejera y al por menor y encarar la venta por intermedio del comercio establecido o por pedido. ¡Nadie puede imaginar lo que eso significa!. Y convertí mi empresa en mi actividad fundamental. Mi imagen cambió, mis expectativas cambiaron, ingresé a la era de los cheques que para mí significaron una novedad. Aprendí a ser empresaria y serlo me depara muchas satisfacciones y muy buenos resultados. Sin duda, creo que es una experiencia que toda mujer con inquietudes debe hacer para cambiar su vida y hacerla realmente productiva."

Fuente: Testimonios de microempresarias extraídos de los informes nacionales

Respecto a la capacitación recibida y ofertada lo más relevante a señalar es la valoración que sobre ella hacen las microempresarias: la mayoría ha asistido a programas de capacitación de algún tipo y quienes no lo hicieron lo explican por la inexistencia de ofertas adecuadas en el país o para la actividad que desarrollan o por falta de tiempo. Respecto a esta razón quienes la esgrimen piensan también que ha sido un error y reclaman, precisamente, de acciones de

formación que tengan en cuenta las carencias y dificultades extremas a nivel de horarios que tienen las mujeres empresarias.

### **3 - Las conquistas y dificultades del rol empresarial**

En general, las microempresarias estudiadas consideran sus relaciones profesionales y humanas con competidores, empresarios, proveedores y clientes como de complementación y colaboración y armoniosas. Una vez más, las relaciones conflictivas e indiferentes aparecen con las competidoras y con las clientes mujeres, si bien no hay ningún caso extremo que indique relaciones abusivas o irrespetuosas.

Consultadas acerca de la aceptación del rol de empresaria por su entorno social las opiniones son altamente positivas, considerándose respetadas e incluso admiradas. Cuando se reconocen reticencias, se refieren fundamentalmente, al ámbito familiar o para las relaciones familiares y de pareja. Se repite para las empresarias, por tanto, aunque quizás con una intensidad diferente la dicotomía, que en muchos casos, llega a la conflictividad entre roles familiares y laborales que se detectó a lo largo de toda la investigación.

Por otro lado, no se registran mayores objeciones o dificultades, derivadas de la condición de mujer, en el relacionamiento con proveedores y con respecto a los clientes y los organismos de crédito o gubernamentales se detectan algunas muestras de sorpresa y desconfianza. Tampoco tuvieron dificultades especiales en la relación con los trabajadores, si bien reconocen, mayoritariamente, que es el aspecto más difícil y en el que necesitaron mayor apoyo. Y, la opinión mayoritaria se inclina por considerar que existen igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la actividad empresarial

El otro aspecto a considerar referente al rol empresarial tiene que ver con la vida familiar, donde las opiniones se fragmentan sin adquirir preeminencias entre quienes consideran que no las modificó y quienes manifiestan distintos niveles de incidencia por la falta de tiempo para dedicarle a la familia e, incluso, reconocen resistencias familiares por el cambio de roles.

En lo que están unánimemente de acuerdo las empresarias estudiadas es en la excesiva demanda de tiempo que su actividad le genera: supera cualquier jornada laboral común, por extensa que sea e impide la existencia de un "tiempo propio" para dedicar a sí misma y a actividades sociales o culturales.

Por último, con referencia a los consejos o sugerencias para superar los obstáculos, todas las microempresarias han coincidido, por un lado, en la necesidad de apoyar y divulgar las acciones de capacitación y los modelos femeninos exitosos y, por otro, en la necesidad de una voluntad y un entusiasmo indeclinable para transitar un camino difícil pero considerado fascinante y muy satisfactorio.

<b>Balance de las actividades empresariales femeninas</b>
<b>Beneficios</b>
1 - Fortalecimiento de la personalidad, conquista de la seguridad, la autoestima e independencia de criterio y la aceptación y reconocimiento profesional.
2 - Obtención de prestigio, valoración del éxito, conquista del propio espacio.
<b>Dificultades</b>
1 - Deficiencias de la capacitación técnica y empresarial y ausencia de sistematización y divulgación.
2 - Educación que niega a la mujer la preparación para negociar y competir, falta de información precisa sobre economía, mercados, comercialización.
3 - Desconfianza respecto a la asunción de responsabilidades y condena por la supuesta desatención del rol familiar.
4 - Dificultad para acceder a los encuentros sociales (bares, actividades oficiales, etc.) que permiten a los hombres manejar información económica y comercial confidencial o inédita.
5 - Pérdida de instancias familiares y de tiempo para dedicar a los hijos, exigencia extrema para asumir la duplicidad de roles.

## VII - LAS POLITICAS PUBLICAS SOBRE LA MUJER Y EL TRABAJO

En cada uno de los países participantes se registran niveles de desarrollo e instancias públicas diferenciadas tanto en el planteamiento como en las estrategias diseñadas para abordar la temática de la mujer y sus relaciones con el trabajo y la educación. Dado los objetivos específicos de la investigación, la atención se focalizó específicamente en la relación mujer - formación profesional no tradicional y para ello se plantearon entrevistas, no en todos los casos concretables, a las responsables de las Oficinas nacionales de la Mujer así como a las áreas pertinentes en los Ministerios de Trabajo y Ministerios de Educación. Ello permitió identificar algunas de las iniciativas o estrategias desarrolladas en la región para atender la situación de la mujer. De ellas intenta dar cuenta, en forma sintética, este capítulo, en el entendido -tal como se hizo para las IFP- que pueden servir de guía y de estímulo para otros actores sociales en el proceso de conquista de la igualdad entre los sexos.

### Argentina:

Si bien con muy escaso tiempo de desarrollo, por lo cual se carece de evaluación de resultados, se cuenta con dos instancias a nivel estatal para atender la temática de la mujer. En el Ministerio de Educación y Cultura se ha establecido el Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Area Educativa que se propone incentivar el ingreso de las mujeres a las áreas científico-tecnológicas a partir de una orientación profesional no discriminatoria al mismo tiempo que coordinar acciones para proceder a una revisión del material didáctico y del currículo de toda la enseñanza básica intentando eliminar estereotipos y direccionamientos que conduzcan a la repetición de opciones vocacionales y de roles estatuidos para el desempeño femenino. El objetivo último es asegurar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos educativos y promover la inserción laboral en áreas no tradicionalmente femeninas. El Programa recién se ha implemetado y está en la etapa de definición de estrategias.

A su vez, a nivel de la Presidencia de la Nación existe el Consejo Nacional de la Mujer que, a través de su programa Estado-Mujer tiene como objetivos prioritarios incorporar a la mujer como sujeto de las políticas públicas y de la programación social en su conjunto y crear ámbitos de coordinación con otros organismos que permitan la optimización de recursos y materiales. Se han concertado convenios con los Ministerios de Trabajo y de Educación así como con algunos sindicatos orientados específicamente a favorecer el empleo de la mujer en áreas no tradicionales o en puestos de alta exigencia tecnológica, de dirección y supervisión.

### Colombia:

La prohibición de todo tipo de discriminación hacia la mujer fue consagrada en 1991 en la nueva Constitución y, en 1990, se creó la Consejería para la Juventud, la Mujer y la Familia que está encarando los lineamientos de una Política Integral para la Mujer que deberá ser aprobada por el Consejo Nacional de Política Económica y Social. Incluye una línea para favorecer la igualdad de oportunidades y trato en el mercado laboral, la revisión de la legislación y el establecimiento de orientaciones para la reconversión de la mano de obra femenina

concertada con las entidades públicas, sindicales e IFP. Pero, a nivel de los Ministerios competentes, aún no existen políticas específicas para promover la participación femenina en las áreas no tradicionales, si bien se reconocen los beneficios que conllevaría. La única experiencia, en ese sentido, es la de una de las Centrales Obreras que se propuso insertar mujeres en los puertos de Colombia en tareas de cargue, descargue y controles en el patio de cargas que, hasta ese momento, sólo habían sido desempeñadas por hombres. Las mujeres, en estos puestos de trabajo, inicialmente tuvieron que enfrentar intentos de violación, hostigamiento sexual de parte de los compañeros, serias carencias de infraestructura, etc. pero con apoyo psicológico y la fuerte motivación que las guiaba, pudieron integrarse con buenos resultados que no continuaron por efecto de la privatización.

#### Costa Rica:

A partir de 1990 el Ministerio de Educación inició una política específica para la participación de la mujer en la educación técnica que consiste en nivelar a las mujeres para proporcionarles iguales oportunidades de trabajo en estas áreas, en la que se prioriza a las madres solteras y a aquellas que habiendo abandonado su trabajo temporalmente por razones de maternidad, deben reinsertarse y necesitan de actualización y reconversión. A nivel de primaria se está realizando un esfuerzo para propiciar la educación técnica a través de la insistencia en las guías programáticas de la necesidad de igualdad de trabajos, y en el momento, a los niños se les imparte también educación para el hogar. En este propósito también colabora la Oficina para el desarrollo de la Mujer y la Familia que, sin embargo, no tiene políticas específicas para favorecer la participación femenina en el empleo ni en la educación técnica.

Por su lado, el Ministerio de Trabajo tampoco ha diseñado políticas específicas relativas al fomento del trabajo de la mujer pero ofrece un servicio social complementario para la mujer que está siendo capacitada a través de la instalación de Guarderías Infantiles y Centros Diurnos de Ancianos donde pueden dejar a sus familiares a cargo para asistir a los cursos.

#### Chile:

La instancia gubernamental específica es el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) que se propone la introducción de la dimensión de género en todas las políticas públicas y está intentando la coordinación interministerial para realizar campañas de sensibilización de empresarios, con el objetivo de promover específicamente a la mujer en las áreas no tradicionales. En los proyectos diseñados para alcanzar la apertura del abanico ocupacional se toma especial recaudo para atender al mismo tiempo que la capacitación específica, el cuidado de los niños, las becas de mantenimiento que impidan el abandono de los estudios y el desenlace ocupacional que considere la posibilidad real de inserción laboral. También el Ministerio de Educación se propone implementar acciones de revisión del material didáctico y de los programas de estudio, en los distintos niveles educativos, con el objeto de incidir en la modificación de los estereotipos sexistas. En el corto plazo se propone incidir en la Educación Media Técnico Profesional y en los Centros de Formación de Técnicos otorgando facilidades para incorporar a la mujer a carreras tecnológicas, básicamente procurando infraestructura acorde y divulgación de las ventajas de este tipo de carrera para las mujeres.

A nivel de organizaciones no gubernamentales, CATEMU, con el propósito de desarrollar proyectos piloto de calificación en oficios no tradicionales e ir rompiendo con la actual segmentación del mercado laboral, ha implementado actividades de capacitación en Mecánica Automotriz y Gasfitería en los sectores marginales del Gran Santiago. Si bien fue difícil incentivar la participación femenina se llegó a formar un grupo de 9 alumnas en gasfitería y 4 en Mecánica. Las de mecánica, al insertarse en la empresa para realizar su práctica, fueron destinadas a labores administrativas o de secretaría y desertaron. Las de gasfitería realizaron sus prácticas en casas particulares, logrando un buen desempeño y rendimientos económicos pero sólo 3 continuaron estudiando. Las razones de su deserción fueron atribuidas a la doble jornada laboral y a la resistencia de los clientes para aceptarlas. La conclusión extraída por los capacitadores es bastante negativa, desde que consideran que por el momento, y hasta tanto no se pueda garantizar el desenlace ocupacional, resulta poco fructífera la capacitación en oficios no tradicionalmente femeninos. También se ha firmado un convenio entre SERNAM y SERCOTEC (Servicio de Cooperación Técnica) para la capacitación de mujeres empresarias, con posibilidades de crear su propia empresa. Hasta la fecha, se han desarrollado acciones de capacitación de mujeres para el manejo de grúas horquilla, con el alentador resultado de tener 14 mujeres en 40 alumnos y ya tienen ofrecimientos concretos de trabajo.

#### Nicaragua:

En el ámbito del Ministerio de Educación no existen políticas específicas sobre la educación femenina pero sí hay determinación de priorizar la alfabetización de mujeres adultas y, en especial, en el agro donde se da el mayor índice de analfabetismo. El fundamento es que siendo la mujer la responsable de educar a los hijos resulta imprescindible su propia preparación. Las cartillas diseñadas abordan los problemas propios del género femenino y se ha cuidado en especial la no repetición de modelos sexistas.

Por su lado, el Ministerio de Trabajo está abocado al abordaje del candente problema del desempleo que, en Nicaragua, alcanza los niveles más altos de la región. Sin embargo, por el momento, en sus actividades y programas no se ha tenido en cuenta de manera específica la dimensión de género. Coincide con el Instituto de la Mujer en la estimulación de la microempresa para mujeres entendiéndola como la más viable alternativa del momento para enfrentar las carencias y retracciones del mercado laboral y de la economía formal. El Instituto de la Mujer está reforzando la educación de adultos a través del diseño de cartillas específicas para adultos, impartiendo talleres de género a los maestros de primaria y secundaria.

#### Venezuela:

En las órbitas ministeriales de Educación y Trabajo no se registra preocupación por la inserción laboral y vocacional femenina en áreas no tradicionales y, por tanto, carecen de políticas específicas. En cambio, el Ministerio de Promoción de la Mujer tiene definiciones claras sobre el tema y ha abordado, entre otras actividades, una campaña para la eliminación de estereotipos en los programas y en el material didáctico del sistema educativo nacional. Está remitiendo textos revisados, introduciendo el tema en el currículo, formando docentes en la

dimensión de género y produciendo material impreso y audiovisual. Igualmente, planifica acciones intensivas de capacitación de la mujer para la microempresa para las que cuenta con la adquierencia del Ministerio de Trabajo, que considera que la autonomía económica que puede permitir la microempresa es una alternativa muy adecuada para la mujer.

#### Uruguay:

Una legislación tempranamente avanzada respecto a los derechos civiles de la mujer y la protección a la maternidad así como la vigencia del "mito igualitario" pueden explicar las ausencias que hay en materia de políticas específicas dedicadas a la mujer, producto de cierta resistencia política pero también social a reconocer elementos discriminatorios. A fines de 1991 se incluyó al Instituto de la Mujer como dependencia oficial y a través de una ley, en la órbita del Ministerio de Educación, con el cometido de promover, diseñar, formular y ejecutar las políticas nacionales relativas a la mujer y la familia. Por ahora, se está actuando en tareas de coordinación y concientización así como en la búsqueda de acuerdos con las autoridades de la enseñanza para iniciar una revisión de textos y programas procurando eliminar rasgos sexistas. Tampoco se registran, a nivel de organizaciones no gubernamentales, acciones de capacitación o estrategias destinadas a modificar la segregación patentizada en la alta participación femenina tanto en la educación como en el mercado laboral.

De lo expuesto, surge con claridad que la atención de los poderes públicos hacia la temática de la formación profesional femenina se comienza a evidenciar en los últimos cinco años, coincidentemente con la intensificación de los períodos de ajuste estructural que agudizaron los problemas de desempleo, pobreza y escaso desarrollo. Por lo tanto, se halla aún en las instancias de definición o de experimentación, en el mejor de los casos. Aún así, se perciben, en el conjunto de países participantes, coincidencias de base tanto referidas a la caracterización de la situación como en el reconocimiento de una necesidad de actuar combinando acciones puntuales, temporarias, de "discriminación positiva" con medidas y políticas de largo plazo, donde la educación tiene el rol protagónico. Así, junto con la revisión constante de roles y lugares que debe realizar la sociedad a través de la educación, en todos sus niveles, se concibe, en el corto plazo, la realización de acertados programas de orientación vocacional, de campañas de sensibilización y promoción de las alternativas laborales y profesionales, actuales y futuras, de modo de ir direccionando la inserción femenina, modificando la percepción de los empleadores y la propia autopercepción de sus capacidades y potencialidades.

Por último, cabe rescatar otro elemento perteneciente al ámbito de lo público y que se tiene muy escasamente en cuenta entre los obstáculos para el desarrollo profesional femenino: el manejo y la disponibilidad de la información. Esta investigación muestra a las claras las dificultades y ausencias en materia de datos organizados desde una auténtica dimensión de género que contribuyen a diluir o desatender las peculiaridades de la presencia femenina. Pero, además de las carencias, se da el registro estadístico distorsionado, debido a que los sistemas de recolección de información no captan la verdadera participación femenina dado que, en múltiples situaciones, no se la percibe como trabajadora y eso provoca también su propia devaluación. No sólo no se cuantifica ni valora como trabajo la tarea y el esfuerzo empeñados en la preservación



y mantención de la vida sino que, en muchas situaciones, se valoran en menos determinadas categorías ocupacionales, sólo por considerarlas "femeninas" provocando deformaciones sustanciales en los datos que se vuelven verdades de mercado y provocan , por tanto, reflexiones y condicionamiento que desestiman la participación. Esta es, por ende, otra de las prioridades de acción que reconocen muchos de los representantes nacionales entrevistados y que reclama de un urgente abordaje.



## **VIII-**

## **SUGERENCIAS**

Una síntesis de las sugerencias y recomendaciones efectuadas por los entrevistados para mejorar e incrementar la participación femenina en la formación técnica en las áreas no tradicionales, con alto contenido tecnológico y en las actividades microempresariales así como de las reflexiones y conclusiones de la investigación a nivel regional fue elaborada en el "Taller de análisis e interpretación de datos y recomendación de políticas", realizado en Montevideo, al cierre de la etapa investigativa. Nada mejor que dicha síntesis, entonces, para servir de conclusión del presente informe, puesto que, no sólo es el resultado de la sistematización y homogeneización de los hallazgos nacionales, sino también del análisis e intercambio realizado entre las investigadoras y las responsables de los organismos ejecutores de este proyecto y tiene, como último destinatario, a todo el sistema de formación profesional.

### **1.POLITICAS**

- 1.1 Formular una política institucional que favorezca la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en todas las áreas de la formación profesional y técnica. Esta política tendrá que articularse en actividades internas a las IFP e iniciativas de sensibilización, divulgación y programas concretos a desarrollarse externamente a las IFP con diferentes actores sociales e instituciones.
- 1.2 Contribuir a la formulación e implementación de una política regional sobre el tema en coordinación con Cinterfor.

### **2.SENSIBILIZACION**

- 2.1 Organizar iniciativas de sensibilización en las IFP a todos los niveles sobre la promoción de la igualdad de oportunidades en la formación profesional y técnica.
- 2.2 Estimular, en coordinación con los mecanismos nacionales de promoción de la mujer y otras entidades, campañas nacionales sobre el tema citado.
- 2.3 Coordinar con los Ministerios de Educación y las entidades nacionales de promoción de la mujer programas educativos que permitan integrar, desde la enseñanza primaria, una educación no discriminatoria por género con modelos femeninos técnicos exitosos.

### **3.ESTUDIOS E INVESTIGACIONES**

- 3.1 Garantizar que todas las investigaciones y los relevamientos estadísticos realizados por la Institución contemplen datos desagregados por sexo.
- 3.2 Promover estudios e investigaciones que permitan analizar el desempeño de las mujeres en

la formación técnica y profesional y detectar los principales obstáculos en el acceso y permanencia de este sector.

3.3 Realizar estudios sobre la movilidad femenina en relación con las Instituciones de Formación Profesional y el mercado laboral.

#### **4. INFORMACION**

4.1 Implementar programas de orientación vocacional y de información ocupacional sobre el mercado laboral.

4.2 Elaborar e implementar un plan nacional de amplia difusión de la oferta de los programas de las IFP, identificando los canales de comunicación más adecuados para permitir a las mujeres el acceso a la información.

#### **5. ESTRATEGIAS FORMATIVAS**

5.1 Diseñar y elaborar estrategias formativas que efectivicen la igualdad de oportunidades en la formación profesional y técnica. Para ello se considera necesario:

5.1.1.- Revisar el currículo y el material didáctico para eliminar las discriminaciones por género y los ejemplos negativos relacionados con las mujeres.

5.1.2.- Identificar métodos y modalidades de la oferta formativa que garanticen el acceso de las mujeres a los programas de formación tales como:

- adecuación de los horarios a la disponibilidad de tiempo de las mujeres;
- incorporación de módulos específicos para mujeres y/o formas de acompañamiento en cursos mixtos.
- fijación de cupos de matrículas femeninas en los diversos cursos con particular atención a las pasantías y los talleres en las empresas;
- organización de programas específicos para mujeres en áreas técnicas no tradicionalmente femeninas y/o de alto contenido tecnológico como acción positiva transitoria en un plan de igualdad de oportunidades.

5.2 Integrar en los planes de estudio una capacitación sobre gestión y administración empresarial de modo de vincular la formación profesional y técnica con la creación del autoempleo evitando la segregación laboral de las mujeres.

5.3 Adecuar las infraestructuras de las Instituciones para facilitar una real participación femenina (infraestructura sanitaria, transporte, etc.).

## **6.MECANISMOS DE IMPLEMENTACION**

6.1 Creación de puntos focales, núcleos, asesores o comisiones para la igualdad de oportunidades en las IFP. Estas instancias se encargarán de coordinar, con la dirección de las IFP, la elaboración y la implementación de la política general y la realización de las iniciativas específicas en los rubros mencionados anteriormente.

6.2 Establecimiento de formas de colaboración permanentes o puntuales (convenios) con instituciones, asociaciones gremiales o comunitarias relacionadas con la temática laboral formativa y de promoción de la igualdad de oportunidades, tales como:

- Organizaciones empresariales
- Organizaciones de trabajadores
- Ministerios de Trabajo
- Ministerios de Educación
- Entidades nacionales para la promoción de la mujer
- Entidades comunales y centros comunitarios.

6.3 Implementación de instancias de coordinación de las políticas e iniciativas encaradas en esta área por medio de la red de intercambio de Cinterfor.



## ANEXO ESTADISTICO

**Cuadro 1**  
**Evolución de la participación femenina**  
**en la población económicamente activa**

	1970	1980	1990(*)	1990(**)
Argentina	24.8	25.7	27.9	33.7
Bolivia	21.4	22.7	24.0	
Brasil	20.5	27.1	29.4	35.0
Colombia	23.0	24.5	25.8	41.2
Costa Rica	18.6	25.2	22.2	28.5
Chile	22.3	23.9	24.9	31.0
Ecuador	15.9	19.6	24.8	30.0
Guatemala	13.1	14.5	16.2	25.5
Méjico	19.0	20.1	21.9	31.4
Nicaragua	20.7	22.8	24.5	33.6
Panamá	25.2	26.5	27.4	33.1
Paraguay	21.3	22.9	24.2	41.1
Perú	27.6	28.2	28.8	40.5
R.Dominicana	24.0	25.5	26.8	41.8
Uruguay	27.2	29.0	30.7	35.2
Venezuela	21.2	23.3	25.2	29.8

Fuente: CELADE, Boletín Demográfico Nro. 35, Santiago de Chile, 1985

\* Datos estimados por el propio CELADE en 1985 a nivel de población total

\* Datos estimados, para años próximos a la década según cada país, a partir de las Encuestas de Hogares u otras fuentes por el [Anuario de Estadísticas del](#)

[Trabajo](#) -1991 -OIT, refieren para muchos países a la PEA urbana y ocupada.

**Cuadro 2**  
**Tasas de desempleo por sexo (1989)**  
**América Latina**

	Total	Hombres	Mujeres
Argentina	7.3	7.0	7.7
Brasil (1988)	3.9	3.7	4.4
Colombia	9.0	7.0	11.9
Costa Rica	5.9	5.2	7.8
Chile	5.3	5.2	5.7
Ecuador	7.5	5.9	11.1
Guatemala	1.8	1.2	0.6
Méjico	2.9	2.6	3.6
Nicaragua(1991)	14.0	9.7	16.6
Panamá	16.3	13.7	21.6
Perú	7.9	6.0	10.7
Uruguay (1988)	9.1	6.7	12.3
Venezuela	-	9.3	11.6

Fuente: Elaboración propia con datos de los informes nacionales y del [Anuario Estadístico del Trabajo](#) -OIT-1991.

**Cuadro 3**  
**Tasa de subempleo por sexo - América Latina**

	Total	Hombres	Mujeres
Argentina (1989)	7.2	7.0	7.5
Bolivia (1989)	26.6	18.4	37.9
Brasil (1988)	-	11.7	35.5
Colombia (1989)	10.4	11.3	9.1
Costa Rica (1987)	21.9	23.6	18.1
Chile (1989)	10.6	6.7	19.6
Ecuador (1988)	6.1	5.6	6.8
Guatemala (1987)	60.0	59.7	65.2
Méjico (1988)	21.6	16.3	32.8
Nicaragua (1985)	34.2	31.0	40.6
Panamá (1987)	5.8	5.2	7.1
Paraguay (1990)	20.4	17.1	24.5
Perú (1989)	73.8	72.3	76.0
Uruguay (1990)	25.9	16.4	39.4
Venezuela (1990)	7.2	3.7	16.5



Fuente: FLACSO - Proyecto Mujeres latinoamericanas en cifras, informe preliminar presentado al Seminario Mujeres Latinoamericanas - Cambios y visibilidad: desafíos para la investigación - San Pablo, enero 1992.

**Cuadro 4**  
**Matrícula estudiantil por Institución y sexo según área de especialidad - 1990**

IFP	CONET	SENAI	SENAC	SENA	INA	INACAP	SECAP	ICIC	INATEC	SENATI	INFOTEP	UTU	ORT	INCE	TOTALES
Total mujeres	3743	465	590383	461180	12009	6371	14634	10222	11150	1235	5584	28461	2240	63616	1211293
Total general	69754	3490	1066760	951067	33308	34260	44717	69348	25660	26003	16759	61780	6771	167591	2577268
<b>% femenino</b>	<b>5.4</b>	<b>13.3</b>	<b>55.3</b>	<b>48.5</b>	<b>36.1</b>	<b>18.6</b>	<b>32.7</b>	<b>14.7</b>	<b>43.5</b>	<b>4.7</b>	<b>33.3</b>	<b>46.1</b>	<b>33.1</b>	<b>38.0</b>	<b>47.0</b>
Agricultura muj.	36		43870	734	463			904		534	127		750	47418	
Agricultura gral.	974		170210	9562	5258			5025		2270	1604		4900	199803	
<b>% femenino</b>	<b>3.7</b>		<b>25.8</b>	<b>7.7</b>	<b>8.8</b>			<b>18.0</b>		<b>23.5</b>	<b>7.9</b>		<b>15.3</b>	<b>23.7</b>	
Minas/cant. muj.	55		169		17			198				77	516		
Minas/cant. gral.	435		3082		650			854				437	5458		
<b>% femenino</b>	<b>12.6</b>		<b>5.5</b>		<b>2.6</b>			<b>23.2</b>					<b>17.6</b>	<b>9.5</b>	
Industria muj.	1478	458		57875	5207	1157	2233		1020	1235	2774	4878		13849	92164
Industria gral.	24292	3312		120411	9985	11257	13881		3770	26003	6938	12970		55933	288752
<b>% femenino</b>	<b>6.1</b>	<b>13.8</b>		<b>48.1</b>	<b>52.1</b>	<b>10.3</b>	<b>16.1</b>		<b>27.1</b>	<b>4.7</b>	<b>40.0</b>	<b>37.6</b>		<b>24.8</b>	<b>31.9</b>
Electric/gas muj.	652	7		1330	30	64	52		100		22	116	89	687	3149
Electric/gas gral.	28937	178		23527	1331	4028	3091		600		1495	4869	1402	9173	78631
<b>% femenino</b>	<b>2.3</b>	<b>3.9</b>		<b>5.7</b>	<b>2.3</b>	<b>1.6</b>	<b>1.7</b>		<b>16.7</b>		<b>1.5</b>	<b>2.4</b>	<b>6.3</b>	<b>7.5</b>	<b>4.0</b>
Construcción muj.	1419			12475	5	65	46	10222			0	1128		25360	
Construcción gral.	13518			52474	599	993	1647	69348			11	4561		143151	
<b>% femenino</b>	<b>10.5</b>			<b>23.8</b>	<b>0.8</b>	<b>6.5</b>	<b>2.8</b>	<b>14.7</b>			<b>0.0</b>	<b>24.7</b>		<b>17.7</b>	
Comercio muj.			31301	35847	251	171	930		120		386	2236		1423	72665
Comercio gral.			55172	42099	596	464	2422		270		753	2528		6335	110639
<b>% femenino</b>			<b>56.7</b>	<b>85.1</b>	<b>42.1</b>	<b>36.9</b>	<b>38.4</b>		<b>44.4</b>		<b>51.3</b>	<b>88.4</b>		<b>22.5</b>	<b>65.7</b>
Transporte muj.	13		6606	689	0	232			180		68	0		641	8429

Transporte gral.	952	11882	3389	117	405	480	1100	304	3129	21758		
<b>% femenino</b>	<b>1.4</b>	<b>55.6</b>	<b>20.3</b>	<b>0.0</b>	<b>57.3</b>	<b>37.5</b>	<b>6.2</b>	<b>0.0</b>	<b>20.5</b>	<b>38.7</b>		
A.financiera muj.		38836	751		3080	40	90	704	137	21972	65610	
A.financiera gral.		59483	1851		5384	190	141	1888	496	28505	97938	
<b>% femenino</b>		<b>65.3</b>	<b>40.6</b>		<b>57.2</b>	<b>21.1</b>	<b>63.8</b>	<b>37.3</b>	<b>27.6</b>	<b>77.1</b>	<b>67.0</b>	
A.administ. muj.		344839	48395	2050	2522	6191	7878	309	6257	186	10964	429591
A.administ. gral.		609257	100269	4914	6149	11547	1461	343	8569	237	17950	770696
<b>% femenino</b>		<b>56.6</b>	<b>48.3</b>	<b>41.7</b>	<b>41.0</b>	<b>53.6</b>	<b>68.7</b>	<b>90.1</b>	<b>73.0</b>	<b>78.5</b>	<b>61.1</b>	<b>55.7</b>
Servicios muj.	90	143210	192254	1158	96	953	470	1316	4919		6470	350936
Servicios gral.	646	242884	325672	1880	904	1925	1870	3390	5324		27856	612351
<b>% femenino</b>	<b>13.9</b>	<b>59.0</b>	<b>59.0</b>	<b>61.6</b>	<b>10.6</b>	<b>49.5</b>	<b>25.1</b>	<b>38.8</b>	<b>92.4</b>		<b>23.2</b>	<b>57.3</b>

Continúa

Continuación

**Cuadro 4**  
**Matrícula estudiantil por Institución y sexo según área de especialidad - 1990**

IFP	CONET	SENAI	SENAC	SENA	INA	INACAP	SECAP	ICIC	INATEC	SENATI	INFOTEP	UTU	ORT	INCE	TOTALES
Informática muj.		41875	14529	49	1033	125		40		94	1681	6635	66061		
Informática gral.		95603	24875	127	2298	267		240		111	4222	12445	140188		
<b>% femenino</b>		<b>43.8</b>	<b>58.4</b>	<b>38.6</b>	<b>45.0</b>	<b>46.8</b>		<b>16.7</b>		<b>84.7</b>	<b>39.8</b>	<b>53.3</b>	<b>47.1</b>		
Artesanía muj.			2282	1576			200			976		148	5182		
Artesanía gral.			2698	1646			900			1523		928	7695		
<b>% femenino</b>			<b>84.6</b>	<b>95.7</b>				<b>22.2</b>		<b>64.1</b>		<b>15.9</b>	<b>67.3</b>		
Gestión empres.muj			22552		83	1024				85			23744		
Gestión empres. gral			51962		109	4553				318			56942		

<b>% femenino</b>	<b>43.4</b>	<b>76.1</b>	<b>22.5</b>	<b>26.7</b>		<b>41.7</b>	
Otros muj.	12629	115	551	7026	147	20468	
Otros gral.	22878	591	1854	17529	414	43266	
<b>% femenino</b>		<b>55.2</b>	<b>19.5</b>	<b>29.7</b>	<b>40.1</b>	<b>35.5</b>	<b>47.3</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los informes nacionales. Para el CONET se incluye solamente la matrícula en las áreas no tradicionalmente femeninas y, en el caso del SENAI, sólo el alumnado de San Pablo y en los cursos técnicos.

**Cuadro 5**  
**Matrícula estudiantil de la industria de transformación por Institución y sexo**  
**según rama de actividad- 1990.**

IFP	CONET	SENAI	SENA	INA	INACAP	SECAP	INATEC	SENATI	INFOTEP	UTU	INCE	TOTAL	% *
Total mujeres	1478	458	57875	5207	1157	2233	1020	1235	2774	4878	13849	92164	100.0
Total general	24292	3312	120411	9985	11257	13881	3770	26003	6938	12970	55933	288752	
<b>% femenino</b>	<b>6.1</b>	<b>13.8</b>	<b>48.1</b>	<b>52.1</b>	<b>10.3</b>	<b>16.1</b>	<b>27.1</b>	<b>4.7</b>	<b>40.0</b>	<b>37.6</b>	<b>24.8</b>	<b>31.9</b>	
Agroindus. Muj.			2842		422					3264		3.5	
Agroindus. Gral.			3537		736					4273			
<b>% femenino</b>			<b>80.4</b>		<b>57.3</b>							<b>76.4</b>	
A.Gráficas muj.	13	105	1521		6		121	9	115	3112	5002	5.4	
A.Gráficas gral	144	380	3939		87		544	66	288	6868	12316		
<b>% femenino</b>	<b>9.0</b>	<b>27.6</b>	<b>38.6</b>		<b>6.9</b>		<b>22.2</b>	<b>13.6</b>	<b>39.9</b>	<b>45.3</b>	<b>40.6</b>		
Textil muj.		123	46614		124		51	9		46921		50.9	
Textil gral		408	50212		172		620	54		51466			
<b>% femenino</b>		<b>30.1</b>	<b>92.8</b>		<b>72.1</b>		<b>8.2</b>	<b>16.7</b>				<b>91.2</b>	
Conf.text.muj			2129		1066	350	339	2173	4002	7400	17459	18.9	
Conf.text.gral			2754		1260	750	501	2664	4274	10532	22735		
<b>% femenino</b>			<b>77.3</b>		<b>84.6</b>	<b>46.7</b>	<b>67.7</b>	<b>81.6</b>	<b>93.6</b>	<b>70.3</b>	<b>76.8</b>		
Conf.cuero muj.		4	3543	53	462	300	9	38	410		4819	5.2	
Conf.cuero gral.		45	6521	197	731	800	35	38	818		9185		
<b>% femenino</b>		<b>8.9</b>	<b>54.3</b>	<b>26.9</b>		<b>63.2</b>	<b>37.5</b>	<b>25.7</b>	<b>100</b>	<b>50.1</b>		<b>52.5</b>	
Maderas Muj.			1685	2	15	46	120	0	5	128	3337	5338	5.8
Maderas gral.			12463	550	135	1377	620	320	193	3438	11876	30972	
<b>% femenino</b>			<b>13.5</b>	<b>0.4</b>	<b>11.1</b>	<b>3.3</b>	<b>19.4</b>	<b>0.0</b>	<b>2.6</b>	<b>3.7</b>	<b>28.1</b>	<b>17.2</b>	
Mecán.aut. muj.	7	10	807	40	44	37	190	9	29	35		1208	1.3
Mecán.aut. gral	3386	1263	12823	1619	356	4607	890	3120	1006	1485	11812	42367	
<b>% femenino</b>	<b>0.2</b>	<b>0.8</b>	<b>6.3</b>	<b>2.5</b>	<b>12.4</b>	<b>0.8</b>	<b>21.3</b>	<b>0.3</b>	<b>2.9</b>	<b>2.4</b>	<b>0.0</b>	<b>2.9</b>	
Metalmec. muj.	341	14	1158	126	25	194	60	491	20	34		2463	2.7

Metalmec. gral.	15398	426	20703	1119	2841	4849	710	18890	1361	2394	12348	81039
<b>% femenino</b>	<b>2.2</b>	<b>3.3</b>	<b>5.6</b>	<b>11.3</b>	<b>0.9</b>	<b>4.0</b>	<b>8.5</b>	<b>2.6</b>	<b>1.5</b>	<b>1.4</b>	<b>0.0</b>	<b>3.0</b>
Química muj.	1097	78	81	15	19	0					1290	1.4
Química gral.	5162	250	1587	209	107	234					7549	
<b>% femenino</b>	<b>21.3</b>	<b>31.2</b>	<b>5.1</b>	<b>7.2</b>	<b>17.8</b>	<b>0.0</b>						<b>17.1</b>
Otros muj.	20	124	2466		930		215	491	154	0	4400	4.8
Otros gral.	202	540	12163		7646		1973	1556	273	2498	26851	
<b>% femenino</b>	<b>9.9</b>	<b>23.0</b>	<b>20.3</b>		<b>12.2</b>		<b>10.9</b>	<b>31.6</b>	<b>56.4</b>	<b>0.0</b>	<b>16.4</b>	

\* % sobre la matrícula femenina total

Fuente: Elaboración propia sobre datos de los informes nacionales. Para el CONET se incluye solamente la matrícula en las áreas no tradicionales y, en el caso del SENAI, sólo el alumnado de San Pablo y en los cursos técnicos.

## Notas

/ Población económicamente activa: todas las personas que aportan a la fuerza de trabajo para producir bienes y servicios económicos definidos según los Sistemas de Cuentas Nacionales y Balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia. Incluye personas con empleo, desempleadas y, según los países, buscadores de trabajo por primera vez.

/ UNESCO, Estimates and Projections of Illiteracy, Paris, September, 1978

/ Ver Ana María EICHELBAUM DE BABINI, La inversión de los privilegios de los sexos en la educación latinoamericana, La Educación, Revista Interamericana de Desarrollo Educativo, Nro. 102, 1988

/ UNESCO, Anuario Estadístico, 1990. op.cit.

/ 60va. Conferencia de la OIT, Recomendación 150, 1975.