

Trabajo conjunto para un “Enlace Electrónico”

EN Costa Rica, las mujeres constituyen alrededor de un 30% de la población económicamente activa y esa tendencia va en aumento, al igual que en el resto del mundo. Se espera que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo siga en aumento, por lo que se plantea el desafío de promover posibilidades de empleo que les permita desempeñarse en áreas de alto componente tecnológico.

A pesar del avance de mujeres en puestos de mayor jerarquía y responsabilidad económica y de toma de decisiones, las mujeres siguen percibiendo menores ingresos, presentan tasas de desempleo superiores y su actividad se reduce en gran medida a la ocupación de puestos de trabajo inestables, de escasa cualificación y a tiempo parcial en el sector no estructurado. Incluso las mujeres con mayor formación técnica y profesional, se encuentran con el “techo de vidrio”. La frontera invisible o techo de vidrio (glass ceiling) se refiere a una barrera tan tenue que es invisible y al mismo tiempo tan fuerte que no les permite ascender en la organización.

Para el Programa FORMUJER, promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en la formación y el empleo, implica desarrollar acciones en áreas de poca participación femenina y de alto

Para el Programa FORMUJER, INA/BID, es fundamental mejorar el acceso de las mujeres a la formación y al empleo. En esta edición compartimos con ustedes informaciones sobre la iniciativa que realizamos con el Centro Nacional de Alta Tecnología en Electrónica, CENATE, del INA; los avances del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo; así como los resultados principales del estudio de mercado con perspectiva de género realizado por Demoscopia para el FORMUJER.

componente tecnológico.

El CENATE, por su parte, consciente de la importancia de democratizar el acceso a la formación profesional en áreas de alto componente tecnológico, en especial para las mujeres, busca contribuir a la apertura de mayores espacios para su formación.

En un trabajo conjunto, el CENATE y el Programa FORMUJER, desarrollan una iniciativa dirigida a promocionar su ofer-

ta formativa en la población femenina.

Esta iniciativa busca proporcionar a las empresas recurso humano altamente calificado en altas tecnologías electrónicas, contribuir al enriquecimiento que se logra con la incorporación de personal femenino en estas áreas, tal y como ha sido la experiencia de muchas empresas que hoy abogan por el enfoque de la diversidad.

Es así como desde el año pasado, se brinda información a las mujeres sobre la oferta formativa del Centro en tres áreas de alta tecnología: electrónica industrial, telemática, audio y vídeo.

Históricamente, las mujeres han recibido más estímulos para insertarse en áreas poco tecnlogizadas y socialmente aún se mantienen preconceptos que vinculan la tecnología con lo masculino. Esto hace necesario considerar las especificidades de las mujeres a la hora de hacer la oferta de las opciones formativas existentes.

Parte del trabajo realizado hasta ahora han sido convocatorias específicas, materiales impresos dirigidos a ellas y sesiones de orientación e información desarrolladas con estudiantes de zonas urbanas y rurales. Durante este año se abordarán nuevas actividades que den mayor integralidad a esta estrategia.

Les invitamos a unirse a esta iniciativa para que facilitemos una mejor y mayor formación de las mujeres insertas en el mundo del trabajo, de modo que todo el potencial que poseen contribuya al logro de las metas de la organización al tiempo que mejoren sus condiciones de empleabilidad, su calidad de vida y de trabajo.

Sistema de información, orientación e intermediación de empleo

El Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo es un proceso que promueve una interrelación activa y permanente entre la Oferta y la Demanda Laboral. Este enfoque, involucra a la persona desde su proyecto de vida bajo un concepto de empleabilidad, hasta su inserción laboral, convirtiéndose en un eficaz instrumento de vinculación con el mercado de trabajo si todas las áreas cumplen su función. A nivel institucional del INA existe el Servicio de Intermediación de Empleo, atendiéndose allí a las personas egresadas del INA, de Colegios Técnicos Profesionales, de Colegios Universitarios, personas desempleadas y subempleadas, entre otras, para facilitar su vinculación laboral con el sector empresarial.

A NIVEL interinstitucional, desde el año 1994 las instituciones de formación y empleo de Costa Rica han realizado esfuerzos encomiables, con el propósito de diseñar un sistema integrado de oferta y demanda de recurso humano calificado. A partir de este trabajo, se fortalece la Comisión de Servicios de Intermediación de Empleo dentro del marco del SINETEC (Sistema de Educación Técnica), dando origen a que se promulgue, el 31 de octubre del 2000 la Política de Información, Orientación e Intermediación de Empleo y que el 22 de diciembre del 2000, se firme el Decreto Ejecutivo No. 29219 que ampara esta política, cuya publicación en La Gaceta se realiza el 9 de enero del 2001.

La firma de esta política, permite el inicio real para la formulación de este gran sistema. Las entidades participantes en este Sistema son: las instituciones públicas (MISS, MEP, CIPET, INA, INAMU), las universidades estatales (UCR y UNED), el Colegio Universitario de Alajuela y representantes del sector empresarial (UCCAEP). La Secretaría Técnica estaría presidida por el MISS y conformada por una persona representante de cada una de las entidades participantes. El Servicio de Información, Orientación e Intermediación de Empleo estaría a cargo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Este sistema, supone realizar análisis permanentes del mercado laboral para identificar las señales del mismo que permitan conocer, prever, planificar y ejecutar acciones formativas que se adecuen y den respuesta a las necesidades actuales y futuras del mercado. El constante análisis del mercado de trabajo, permite conocer o prospectar hacia donde se dirige, cuáles son las nuevas tecnologías, formas de organización, métodos de trabajo, nuevos nichos de mercado, la identificación y caracterización de perfiles de los demandados, la evaluación de los resultados de la formación técnica, tanto a nivel de pertinencia y calidad de los conocimientos impartidos como el aprendizaje alcanzado y el posterior desempeño de las personas capacitadas. Requiere de una participación activa del sector empresarial a través de una vinculación entre la Institución de formación y este sector, generando un compromiso permanente de las empresas y los representantes del sector empresarial a suministrar la información requerida por el sistema oportunamente.

Así mismo, es importante tener una visión prospectiva de hacia donde se dirigen las nuevas tendencias laborales, cómo estará y cómo será el empleo de aquí a tres o cinco años, porque a partir de esta prospección, se deberán coordinar las acciones de capacitación de la población (oferta) para informar y orientar, tanto a la población económicamente activa como a la población subempleada, o en busca de empleo.

Por el sector de la oferta, los procesos de orientación ocupacional o laboral debe informar, motivar y orientar a las personas hacia aquellas áreas de mayor posibilidad de inserción laboral (como resultado de la vinculación y el análisis de la demanda), se apoye en la elaboración de los respectivos proyectos ocupacionales, con el fin de que éstas personas logren desenvolverse en el mundo del trabajo, desarrollando competencias que les permita aumentar su empleabilidad.

A través de este proceso, se velará porque los mecanismos de selección, elaboración de matrícula y pruebas de selección de las Instituciones de formación no estén sesgados para facilitar o marginar la incorporación de uno de los sexos, mi-

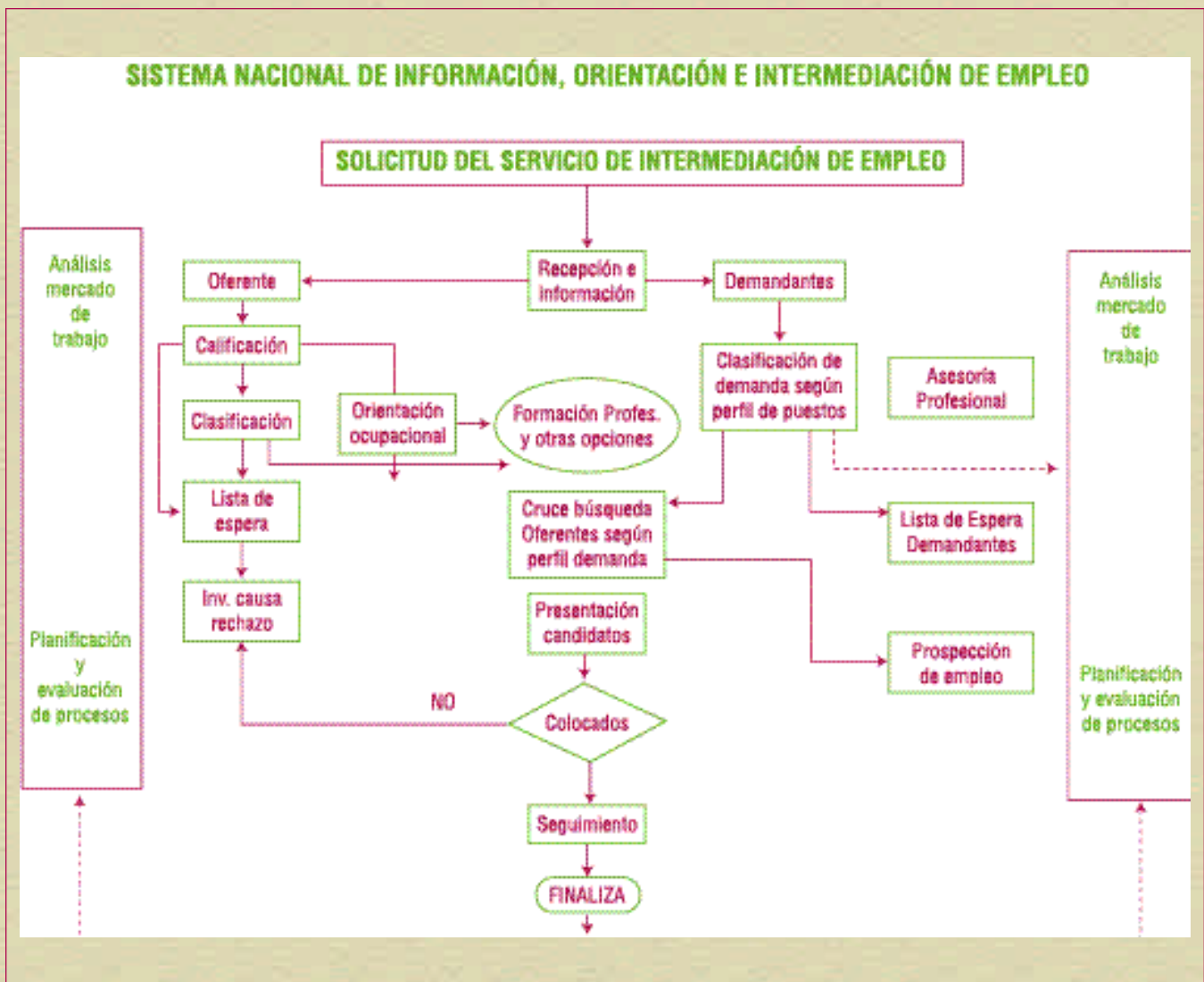
rando con especial atención aquellos procesos de selección largos o extensos, que signifiquen o puedan derivar en deserción durante el proceso de selección.

Como apoyo a la operacionalización del sistema y gracias a la colaboración de personal de: el INA, Programa FORMUJER, de las instituciones que conforman la Comisión Interinstitucional y con la asesoría de consultores españoles del proyecto MATAC-OIT, se elaboraron cuatro guías técnicas con el propósito de proporcionar a las instituciones de formación y empleo, instrumentos de apoyo uniformes para llevar a cabo este proceso.

La temática de las cuatro guías técnicas son:

- ▶ Información profesional para el empleo. Mercado de Trabajo.
- ▶ Técnicas de búsqueda de empleo.
- ▶ Orientación Vocacional - Ocupacional.
- ▶ Información de oferta educativa para la formación y capacitación en Costa Rica.

El Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, es un proceso que busca actuar con las personas trabajadoras y/o las empresas de una manera concreta para acceder a un empleo; y no simplemente un proceso de vinculación entre oferentes y demandantes. Siendo este proceso un elemento diferencial muy importante con respecto a una Bolsa de Empleo.



Un estudio de mercado CON ENFOQUE DE GÉNERO

El Programa FORMUJER, Convenio IINA-BID realizó en el 2001 un estudio de mercado, con perspectiva de género, involucrando a sectores de alta tecnología como Electrónica, Telemática, Diseño Gráfico y Automotriz; sectores con crecientes participación femenina como Litografía, Electricidad y Serigrafía; y tradicionalmente masculinos como Metalmecánica. El objetivo del estudio fue establecer la potencialidad y la importancia del área ocupacional de empleo productivo para la incorporación y desarrollo profesional de las mujeres.

INTRODUCCIÓN

ESTE tipo de estudios implica realizar preguntas con enfoque de género para que la información recopilada permita hacer una clasificación de la información por sexo, para determinar y/o conocer las necesidades de capacitación, nuevas fuentes de empleo, tanto para mujeres como para los hombres. Un estudio de esta naturaleza permite conocer la cultura empresarial en torno al empleo y la realidad del mercado laboral, en particular la situación de las mujeres; cuáles son sus condiciones de empleo, qué estereotipos o paradigmas enfrentan ellas en los procesos de contratación, etc.; y cómo enfrentar esas realidades a través de diversos procesos como sensibilización, comunicación, y/o capacitación.

PRINCIPALES RESULTADOS

- 1- Las tres áreas de trabajo donde el mayor número de empresas indica que tendrá necesidad de personal femenino son: Producción 21%, Administración 18% y Ventas 8%.
- 2- El 48% de quienes manifestaron tener necesidad de personal en el área de Producción indica que las mujeres deben poseer nivel técnico.
- 3- En el área de Administración el 61% indica que debe ser graduada universitaria y el 36% debe, poseer como mínimo, nivel técnico.
- 4- Un 51% de las empresas indican que el brindarle oportunidades de capacitación a las mujeres mejora su inserción laboral.
- 5- El 38% de las personas entrevistadas señalan que el sector económico en el que se desenvuelven sus empresas se encuentra en crecimiento, representando oportunidades de empleo, destacándose los sectores de Industria Gráfica y Eléctrico.
- 6- El 76% de las empresas realizarán cambios importantes en los próximos tres años, como adquisición de nueva tecnología y reorganización productiva / administrativa.
- 7- Un 67% de las personas entrevistadas señalan estar satisfechos o muy satisfechos con los servicios brindados por el INA.

CONCLUSIONES

El estudio refleja importantes espacios para las mujeres en áreas tradicionalmente masculinas, existen empresas dispuestas a contratar mujeres para el área de Producción, un espacio "vetado" hasta hace unos años a la mujeres, donde un 75% de las empresas entrevistadas indican tener necesidad de contratar personal femenino en esa área,

principalmente en sectores de alta tecnología como electrónica, microelectrónica y telemática.

Este dato reafirma el crecimiento de la participación de las mujeres en el mundo laboral y relativiza los estereotipos y paradigmas en torno a la fuerza física. Un 25% de las personas entrevistadas dicen no contratar mujeres por no tener fuerza física. Sin embargo, los requerimientos académicos exigidos por las empresas, por ejemplo, en el área Ventas, el 67% de las empresas dispuestas a contratar personal en esa área, le exigen a las mujeres grado universitario, mientras que a los hombres sólo lo hace el 41%; evidencian que las empresas exigen niveles educativos superiores a las mujeres que al personal masculino.

Por lo tanto, cabe el cuestionamiento de si la fuerza física es necesaria para el desempeño en diversos ámbitos laborales. Esto indica que es necesario romper estereotipos de género en los procesos de contratación de personal.

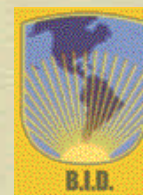
La sensibilización en género debe ser un proceso permanente y constante para lograr una apertura real en las empresas, para otorgar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres, ya que los aspectos culturales y la socialización siguen siendo factores que influyen en las desigualdades existentes en el mercado laboral.

NOTA TÉCNICA

- ▶ La muestra fue de 316 empresas, de los sectores antes señalados, a nivel nacional.
- ▶ No se permitieron cuestionarios en blanco o sin completar, por lo que el cuestionario fue aplicado al total de la muestra.
- ▶ El cuestionario se aplicó a los niveles jerárquicos de más alto nivel en las empresas.
- ▶ Es representativa a nivel nacional en las ramas de actividad de las áreas o sectores analizados.
- ▶ El margen global de error es de + -6% de acuerdo con el tamaño de la muestra utilizada, y con un margen de confianza del 95%.



Programa FORMUJER • Convenio INA-BID:
Sede Central Francisco J. Orlich, altos Auditorio Wilchez, La Uruca.
Telef: (506) 210-6493 / Fax: (506) 232-3676 / Apdo. Postal 5200-1000
San José, Costa Rica / Dirección electrónica: inabidformujer@ina.ac.cr
www.cinterfor.org.uy/mujer



Programa de Cooperación Técnica del BID