

PRESENTACIÓN

Formación para el trabajo y relaciones entre vida laboral y vida familiar

La adjudicación social, de manera prioritaria, del espacio público y el ámbito productivo a los hombres; y del espacio privado, el trabajo reproductivo y de atención y cuidado de los otros a las mujeres, es lo que ha fundamentado, históricamente, la definición de identidades y de proyectos de vida diferenciados para unos y otras. Ha sido, asimismo, la justificación para una distribución asimétrica y desigual del poder y los recursos. Esta atribución de funciones, y de las capacidades asimiladas a ellas, según el sexo, se basa en pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales lo que se evidencia fácilmente al constatar que personas de un mismo sexo desarrollan diferentes tareas y competencias según lo aprendido en su comunidad de referencia o en la situación social en la que han estado inmersas. Asimismo, personas del mismo sexo, en contextos diferentes, desarrollan y ejercen competencias disímiles.

Esta atribución de roles hace que los miembros de una sociedad, comunidad o grupo social perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y las jerarquicen y valoricen de manera diferente. La persistencia de esta asignación es lo que genera la “naturalización” del orden y de los roles de género y lleva a sostener, equivocadamente, que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea.

Es esta “naturalización del rol” y la consecuente asociación con las capacidades o competencias, la que se ha trasladado al mundo del trabajo y, al interactuar con las exigencias productivas y con los requerimientos de tutela de la maternidad, ha determinado la división sexual del trabajo y la segmentación ocupacional horizontal y vertical que lo caracteriza. Así, el mercado ha reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión y prolongado los hábitos hogareños, adjudicándole las tareas más rutinarias y escasamente valoradas, alejándola de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera.

Paralelamente, la definición temprana de roles y la limitación de tiempos y recursos que imponen las tareas domésticas y las responsabilidades reproductivas a las mujeres, inciden y limitan sus oportunidades y opciones vocacionales y ocupacionales. Al no asumirse las tareas de atención y cuidado como una responsabilidad compartida, sus “costos económicos y culturales” recaen, prioritariamente, en las mujeres. La participación femenina en el mundo del trabajo remunerado está condicionada por el “costo de oportunidad” derivado del balance entre el salario a percibir y el “gasto” al que tienen que incurrir para cubrir el cuidado de sus hijos y de los ancianos en el hogar. Ellas son las que asumen, de manera preponderante, las sobreexigencias que implica compatibilizar vida familiar y laboral. Y, por si fuera poco, su inserción laboral está afectada por tasas mayores de desempleo, menor remuneración para trabajo de igual valor, desvalorización de las competencias y capacidades etiquetadas como “tradicionalmente femeninas”, criterios de selectividad e ingreso más riguroso, exigencias de mayores niveles educativos para acceder a las mismas oportunidades de empleo, etc.

La única manera de enfrentar y avanzar hacia la superación de esta segmentación vocacional y ocupacional que se traduce en discriminación e inequidad es, precisamente, reconocer que los roles y las capacidades no son “naturales” y, por ende, no son fijos ni inamovibles.

- “Desnaturalizar” la percepción que se tiene del ser varón o mujer;
- reconocer y descubrir que los roles de género no son genéticos y, menos aún, lo son los saberes y las capacidades;
 - conduce a tomar conciencia de que es la percepción social la que otorga carácter de competencia a un atributo de género;
 - permite actuar para transformar la distribución bipolarizada de espacios y tareas.

En estas transformaciones, la educación y, particularmente, la formación profesional y técnica, tienen un rol y una responsabilidad ineludible. Para ello, tienen que adoptar de manera sistemática la perspectiva de género.

Al analizar desde la perspectiva de género el mundo del trabajo y de la formación, se visibilizan las consecuencias que las representaciones de género tienen en las trayectorias personales y ocupacionales de mujeres y varones. E, indudablemente, las responsabilidades familiares ocupan uno de los primeros lugares en términos de impactos, frenos y limitaciones para el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, así como para su desarrollo profesional.

Por ello, las políticas de formación profesional y técnica tienen, ineludiblemente, que abordar la relación entre vida familiar y laboral. Deben hacerlo para:

- cumplir con su responsabilidad de contribuir a la expansión de oportunidades y al combate a las discriminaciones y exclusiones;
- asegurar la pertinencia con su población destinataria: mujeres y varones situados en un orden de género que distribuye de manera asimétrica el poder y las responsabilidades con lo que genera desigualdades;
- visibilizar y valorizar los saberes y experiencias que las mujeres adquieren y ponen en práctica en el ámbito doméstico y comunitario como algunas de las competencias clave de empleabilidad que requiere el nuevo escenario laboral.

Formación profesional, trabajo de cuidado e igualdad de oportunidades

El crecimiento económico, la generación de empleo y el fortalecimiento de la empleabilidad son condiciones básicas para la lucha contra la desigualdad, la exclusión y la pobreza. Pero no son suficientes para las mujeres; además se hace necesario apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales en forma tal de:

- Valorizar el trabajo de atención y cuidado en igual medida que la producción de bienes y servicios, dado que este trabajo es el que produce los bienes con mayor externalidad social en cuanto son determinantes para el desarrollo de las futuras generaciones y producen beneficios generalizados a quienes no pagan directamente por ellos.
- Promover un nuevo pacto global de responsabilidades compartidas entre mujeres y varones y con la sociedad en su conjunto, organizaciones públicas y privadas, hombres y mujeres, respecto a la atención y cuidado de la niñez y la vejez.
- Reformular los supuestos éticos que sustentan las relaciones del trabajo recolocando al sujeto en forma consecuente y no retórica (y de ahí la cercanía entre lo que es formación para la empleabilidad y para la ciudadanía) en el centro de la problemática. Esto implica no sólo apoyar a mujeres y varones para que ejerzan y satisfagan su derecho al trabajo sino que el trabajo obtenido no menoscabe su dignidad ni su libertad y que se realice en condiciones de seguridad y equidad, con una remuneración justa y protección social. O dicho en términos de la OIT, bregar para asegurar un “trabajo decente” para todos. Pero, también implica disminuir los costos emocionales y afectivos de las trayectorias laborales femeninas –que deben agregar a las reconversiones sucesivas de las ocupaciones la compatibilización entre el tiempo de concreción del proyecto reproductivo y el de desarrollo de carrera–, así como habilitar y valorar el lugar de los hombres en el mundo de los afectos. Cada vez es más fuerte la implicación de los hombres jóvenes con la paternidad y ese es sin duda el camino real de transformación.

- Incluir la consideración sistemática de la equidad de género desde la educación básica y en la formación docente.
- Generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad de oportunidades y de responsabilidades familiares compartidas y una efectiva gestión del capital humano y de aseguramiento de un desarrollo económico sostenible, o sea, centrado en el bienestar y en la inclusión social.

A través de sus instrumentos específicos, la sensibilización y la capacitación de los actores sociales, las organizaciones empresariales y sindicales, y, particularmente, del cuerpo docente y técnico, la formación para el trabajo puede aportar sustantivamente para ello.

La relación entre vida familiar y vida laboral y la pertinencia de las políticas de formación

El trabajo en el mundo contemporáneo es un componente primordial del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valoración social, tanto para los hombres, como para las mujeres. Asimismo, es la fuente primordial de inclusión social. Pero, para las mujeres implica la transformación del modelo asignado de proyecto de vida dedicado al trabajo reproductivo y no remunerado. Ello se traduce en una carga adicional para superar las limitaciones y prejuicios sociales respecto a sus derechos y capacidades que constituyen frenos para una participación equitativa en el empleo. Ejemplos rotundos de ello son, como ya se señaló, la resistencia a incorporar mujeres por los costos de la maternidad, la segmentación ocupacional por género, etc. Estas discriminaciones de género son especialmente relevantes por cuanto ellas se potencian al interactuar con otras variables generadoras de diferencias (ingresos, niveles educativos, capital cultural de origen, etnia, clase social, condición rural o urbana, etc.), sumando barreras y exclusiones que explican, entre otros muchos aspectos, la fuerte asociación entre género y pobreza.

La formación profesional tiene que estar muy atenta para no reproducir o reforzar esta sobrecarga. Como el sistema de formación no es neutral, está inserto en una sociedad dada, también presenta sus propias barreras internas para una participación diversificada femenina: la inexistencia o carencias de un sistema de información y orientación ocupacional con enfoque de género que estimule nuevas opciones y rompa los estereotipos; la persistencia de un lenguaje sexista y de estereotipos en la divulgación y definición de la oferta, en los materiales didácticos, así como en las prácticas y metodologías docentes; la rigidez y falta de flexibilidad en la estructura de los cursos; la no inclusión de las necesidades femeninas en términos de horarios, infraestructura, disponibilidad de servicios de apoyo para el cuidado de los niños, etc. Tener en cuenta y levantar estas barre-

ras que, en las diversas dimensiones del proceso formativo, frenan o imponen sobreexigencias para la inserción y el desarrollo profesional femenino es, por tanto, una condición para la pertinencia de la formación.

Sólo a título de ejemplo de esta afirmación y circunscribiéndonos al tema que nos ocupa, basta recordar que:

- La fijación de los horarios de los cursos atendiendo a los turnos escolares y/o a la posibilidad de presencia del padre u otro adulto en el hogar favorece o limita la participación femenina en la formación y en el trabajo.
- La atención de la problemática del cuidado infantil, ya sea mediante el pago de subsidio o habilitando el acceso a una guardería en las proximidades del lugar en el que se desarrolla la formación –financiada con recursos específicos o atendidas por alumnos(as) y docentes de la institución de formación– es una de las primeras y más extendidas medidas de “discriminación positiva” para habilitar la participación de mujeres de bajos ingresos.
- El lugar y las condiciones de trabajo –y por ende de la formación– son elementos centrales para facilitar o complejizar la compatibilización entre roles productivos y reproductivos.
- El análisis y abordaje de las condiciones del entorno familiar y comunitario contribuye fuertemente a la diversificación ocupacional de las mujeres –al fortalecerlas para superar las resistencias y estereotipos que condicionan sus opciones vocacionales–, así como para facultar el acceso y permanencia en la formación, en especial en el caso de las pertenecientes a colectivos desfavorecidos, donde las pautas de natalidad, la violencia intrafamiliar o la condición de jefatura de hogar, inciden fuertemente en la disponibilidad para formarse y para trabajar. La existencia o no en la comunidad, de servicios públicos o privados de atención de los más pequeños, de escuelas de doble escolaridad para los más grandes, las ofertas para uso y aprovechamiento del tiempo libre para niños(as) y adolescentes, se articulan con la visión de la comunidad, la familia y de las propias mujeres respecto de quién “es” la persona responsable del cuidado para promover o frenar la actividad económica y formativa femenina y para “desculpabilizarla” o, por el contrario, adicionarle a sus esfuerzos y costos, el registro de estar en falta, incumpliendo con su “obligación prioritaria” de cuidar de sus hijos.
- La significación creciente del trabajo autónomo, a domicilio, a tiempo parcial, etc., requiere reordenar las relaciones entre espacios y tiempos productivos y familiares. El trabajo en el ámbito doméstico o exigiendo jornadas muy largas, diluye las fronteras entre lo público y lo privado, el trabajo y el mundo de los afectos, obligando a una reconfiguración de las identidades y de los estilos de vida de varones y mujeres. Para las mujeres, ofrece mayores oportunidades de empleo al permitirles compatibilizar las tareas, pero también

les trae aparejado intensificación de la doble jornada y de la atención diversificada; mayores dificultades para definir en el interior de la casa estas esferas, para lograr que se respete el tiempo del “trabajo productivo” e incluso –especialmente cuando se desempeñan en el rubro alimentación– tener que negociar y defender la utilización de los insumos para la producción y no para el sustento familiar, etc.

Las estrategias femeninas de cuidado y el fortalecimiento de las competencias de empleabilidad

El nuevo paradigma de educación a lo largo de la vida, así como la profunda metamorfosis del trabajo actual, requieren de personas activas, con un alto grado de autonomía, capaces de identificar oportunidades y recursos, organizarse y planificar la tarea, resolver creativamente situaciones inciertas y cambiantes etc. Ante esta compleja realidad, el mayor desafío para la formación para el trabajo es apoyar a mujeres y varones para que puedan ser gestores de sus propias estrategias de empleabilidad, para lo que necesitan conocerse a sí mismos y a la realidad en la que están insertos, reconocer y valorar las propias capacidades y limitaciones y hacerlo en relación con las exigencias, características y perspectivas de inserción y desarrollo laboral que el entorno económico y social ofrece.

Pero, en el caso de las mujeres, este desafío no sólo implica –al igual que para los varones– el desarrollo de las competencias clave de empleabilidad sino que también requiere:

- Otorgar un nuevo valor social y económico a las singularidades y capacidades que han adquirido en el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y comunitarias, aprovechando su correspondencia con los perfiles ocupacionales emergentes del nuevo paradigma productivo y organizacional, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y la preservación del medio ambiente (atención diversificada; liderazgo integrador de capacidades diversas; planificación, aprovechamiento y distribución óptima de recursos escasos, capacidad de escucha, resolución creativa de conflictos e imprevistos, etc.).
- Fortalecer su autoestima y empoderamiento, apoyarlas para reconocer y superar los obstáculos y condicionamientos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo y para que valoren sus habilidades y saberes. Incluye una información y orientación sobre el mercado educativo y de trabajo que despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades, eliminando estereotipos que encasillan los trabajos como femeninos y masculinos e instrumentando para la búsqueda y/o generación de trabajo.

- Impulsar el diálogo con los varones, mediante el reconocimiento y procesamiento de ambos, de los estereotipos sociales que los limitan y su transformación en problemas compartidos.
- Implementar apoyos y estrategias específicas para resolver las desventajas de inicio derivadas de la condición de género: las referidas al cuidado infantil y de adultos mayores pero también las barreras para el acceso a puestos directivos; a áreas tecnológicamente innovadoras, al campo de la ciencia y la tecnología, etc.

Todo ello conduce a valorar y fortalecer las estrategias formales e informales a las que las mujeres acuden para “trabajar y cuidar” por cuanto se trata de verdaderas “competencias de empleabilidad” que hacen posible que las ellas puedan llevar adelante sus proyectos ocupacionales, pese a las condiciones de inequidad en las que se desenvuelven.

En este sentido, en el marco del Programa Regional de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos (FORMUJER) y del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Formación (PROIMUJER), coejecutados por Cinterfor/OIT y las más representativas entidades de formación de Argentina, Bolivia, Costa Rica y Uruguay, se cuenta con una rica experiencia acerca de las diversas funciones y aportes que la implementación de una “política de apoyos de carácter económico, cultural y organizativo para atender las desventajas y obstáculos que padecen las mujeres por su condición de género”¹ puede hacer a la formación para el trabajo. En el diseño y en los comienzos de la ejecución de ambas intervenciones, se había previsto la implementación de un Sistema de Becas dirigido a facultar la participación y asegurar la permanencia de las mujeres de bajos ingresos en los procesos formativos. En la medida en que se fue desarrollando la formación por competencias, identificando las competencias de empleabilidad y, especialmente, formulando el dispositivo de Proyecto Ocupacional (PO),² se visualizó la necesidad de que el mecanismo de otorgamiento de la beca fuera coherente con la mirada de género, o sea, que esta estrategia también se aplicara para facilitar y promover el poder de decisión de las mujeres. Para ello, desde los talleres de Orientación Ocupacional se trabajó respecto a cómo aplicar la beca para resolver los problemas e impedimentos de mujeres y varones para llevar adelante su PO. Se estimuló a los(as) participantes para que definieran qué tipo de apoyo necesitaban, de acuerdo a sus necesidades reales y diferenciadas, generando un proceso participativo donde las personas se expresan e involucran en el análisis de su propia realidad y de su problemática, así como en la identificación y gestión de

1 En el marco de ambos programas esta política se ha denominado “Estrategias compensatorias”.

2 Proyecto Ocupacional: conjunto de cursos de acción que las personas definen, planifican, revisan y replanifican con vistas a lograr una inserción productiva o a mejorar su situación de empleo.

las soluciones. En muchos casos, la respuesta a estos requerimientos se encontró colectiva y solidariamente (por ejemplo, la organización de la guardería en el lugar de trabajo, atendida por las propias participantes en horarios diferenciados al de la formación o por quienes no tenían trabajo, la compra colectiva de materiales o equipos para el ejercicio de la ocupación o del microemprendimiento). También las instituciones se articularon con el entorno para resolver los distintos temas (cuidado de niños, transporte, etc.), con lo cual fueron adquiriendo experiencia y fortalezas como dinamizadoras de redes con los actores y potencialidades del entorno.³

Así, la implementación de “Estrategias Compensatorias” se fue consolidando como un mecanismo didáctico para fortalecer las competencias transversales de empleabilidad y las capacidades autogestivas de la población beneficiaria, así como en un mensaje institucional de definición de políticas proactivas de modificación de estereotipos en el espacio público laboral. Algunas de las competencias que se promueven de esta manera son: la identificación de problemas en el espacio familiar y público, el reconocimiento de saberes y recursos, la capacidad de resolución de problemas, el fortalecimiento de la toma de decisión sobre los propios ingresos, la promoción de las competencias de negociación, el empoderamiento con su mensaje de sujeto que tiene derecho a poder y a elegir.

El trabajo de tesis de Karina Batthyány que se publica en esta oportunidad, realiza aportes sustantivos –mediante sus reflexiones teóricas pero también a través de los estudios de casos– para profundizar en estas cuestiones, mejorar la pertinencia de las políticas de empleo y formación y apoyar las acciones que, desde la formación para el trabajo, pueden implementarse para incrementar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y varones en el mundo del trabajo, condición ineludible para incrementar los derechos ciudadanos de las mujeres y alcanzar un desarrollo sostenible e inclusivo.

SARA SILVEIRA
Cinterfor/OIT

³ Para ampliar ver: “Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: el Programa FORMUJER”, Cinterfor/OIT, Montevideo, mayo 2004.