

Prólogo

¿PORQUÉ INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA?

En los inicios del siglo XXI, ya nadie cuestiona que, para el logro de un desarrollo económico y social sostenible, es una condición básica el asegurar a las mujeres el ejercicio sin restricciones de todos los derechos y una participación plena y en igualdad de condiciones con los varones tanto en el ámbito público como en el privado. Tampoco, en América Latina y desde hace varias décadas, existen restricciones ni discriminaciones «explícitas o directas»¹ que limiten el acceso femenino a la educación y al trabajo. Más aún: la tasa de alfabetización infantil y juvenil femenina es más alta que la masculina, la matrícula universitaria está ya casi superando la paridad y la voluntad femenina de formación no ofrece dudas.

Ahora bien, estos son datos estadísticos y promedios y como tales no pueden expresar la extrema heterogeneidad y segmentación al interior del colectivo femenino: mientras las mujeres latinoamericanas jóvenes son globalmente mayoría en el nivel secundario y en el Sur también lo son en el terciario, finalizan sus estudios en tiempos menores, las indígenas del continente continúan siendo excluidas sistemáticamente de la educación y las niñas y jóvenes campesinas siguen siendo afectadas por la escasa valoración de sus padres respecto a su educación, explicando la alta deserción escolar femenina en el medio rural. Mientras los niños indígenas en Guatemala alcanzan sólo 1.8 años de escolaridad las niñas alcanzan apenas 0.9 años y 7 de cada 10 mujeres indígenas entre 20 y 24 años son analfabetas absolutas.

¹ *Discriminación*: conducta (acción u omisión) que viola derechos de las personas con base a criterios injustificados e injustos tales como raza, sexo, edad, opción religiosa.

Discriminación directa o manifiesta: trato diferenciado que se da a una persona en base a uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico y cuyas consecuencias son perjudiciales para el colectivo que lo padece.

Discriminación indirecta: consecuencia derivada de la aplicación de ideas o prácticas formalmente neutras, que carecen de una justificación objetiva y responsable, pero que crean desigualdades entre personas con condiciones idénticas.

De igual modo, esta unánime reconocimiento de la igualdad entre varones y mujeres no dice de la enorme distancia entre la expresión de voluntad y deber ser y la implementación real: apenas se comienza a mirar atentamente se constata que, con diversos matices e intensidades según países y según condición social, cultural y económica, las mujeres continúan siendo profundamente afectadas por restricciones, segmentaciones y sobreexigencias que limitan sus derechos humanos básicos, su ejercicio ciudadano y, de manera especialmente contundente, el acceso al empleo y al desarrollo personal y profesional.

LA REALIDAD LATINOAMERICANA DEL EMPLEO FEMENINO

Una mirada global a la situación en América Latina a fines de los 90 es un muy buen testimonio de ello:

- ➊ La presencia femenina en la PEA aumentó de manera sostenida en las tres últimas décadas y como resultado de ello la tasa de participación laboral, en 1998, fue del 44.7% (casi 6 puntos más que 1990)². Si se agrega el factor edad, se observa que las adolescentes (15 a 19 años) presentan tasas en el entorno del 30% y las jóvenes (20 a 24 años) superan el 50%, llegando a más del 70% en Brasil y Uruguay y del 60% en Argentina, Guatemala y Paraguay, guarismos que ascienden en el entorno de los 10 puntos para las pertenecientes a los hogares del quintil superior (Ejemplo: Brasil y Guatemala: 79.5%, Paraguay: 83.9%)³.
- ➋ Los mayores aumentos se produjeron en los grupos etarios de 25 a 34 años y 35 a 44 y la participación de las mujeres casadas fue mayor que las de la solteras, aumentando con el nivel educativo y aproximándose a la de los hombres entre quienes tienen mayores años de estudios y pertenecen a hogares de mayores ingresos.

² Abramo, L y Valenzuela, M. E.: *El panorama laboral femenino en América Latina en los 90*, OIT, 2001, Mimeo, Versión preliminar.

³ Silveira, S: «La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación», en *Pieck, Enrique (Coord.): Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. México: UIA - IMJ - UNICEF - Cinterfor/OIT - RET - CONALEP, 2001. Díez de Medina, Rafael: *Empleo, desempleo y calificación en los jóvenes de América Latina durante la década de los 90: ¿una difícil alianza?* CINTERFOR/OIT, 2000 – Informe preliminar para discusión.

- ➔ El crecimiento sostenido de las tasas de participación femenina demuestra que la incorporación al mundo del trabajo es un proceso irreversible que no depende exclusivamente de la situación de crisis económicas y que implica un cambio cualitativo de su comportamiento: las mujeres se alejan de la imagen de una «fuerza de trabajo secundario» y los ingresos obtenidos a través de su trabajo (realizado bajo las más variadas modalidades) son cada vez más importantes en la conformación del ingreso familiar.
- ➔ Se han incrementado notoriamente los niveles educativos femeninos y se ha constatado que las mujeres asisten más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional.

Pese a ello la inequidad persiste:

- ➔ Actividad no quiere decir empleo y las mujeres lo saben muy bien: la tasa de desempleo femenina, en 1998, superaba casi en un 50% a las de los hombres, en especial la de las mujeres provenientes de los hogares más pobres. Por su parte, cuando se cruza mujer y edad, el desempleo femenino juvenil no sólo es más del doble sino que se acrecienta alarmantemente en relación directa con el capital educativo: en la estructura del desempleo juvenil el porcentaje de las mujeres con nivel superior es ostensiblemente más alto: las situaciones más extremas son las de Guatemala, donde casi el 20% de las desempleadas tienen dicho nivel mientras que para los varones el guarismo es del 1.7%; en México, los porcentajes son del 21% en las mujeres y del 3.7% en ellos y en Panamá, 23.5% y 8.6% respectivamente.⁴
- ➔ El peso de la informalidad es mayor en la población ocupada femenina (12%) debido a la incidencia del trabajo doméstico (inestable, desprotegido, de la más baja categoría en la estructura ocupacional y con el ingreso promedio más bajo). Las mujeres son mayoría en el trabajo a domicilio que conjuga reducción del costo de mano de obra, género y pobreza: las empleadas domésticas representan el 16% del empleo total de las mujeres en América Latina y explican el 22% de los nuevos empleos femeninos en los 90.⁵
- ➔ Las ocupaciones en las que predominan los varones son siete veces más comunes que aquellas en las que predominan las mujeres. Además, las ocupaciones «femeninas» se concentran en los estratos inferiores del mercado de trabajo en

4 Silveira, op.cit.

5 Abramo y Valenzuela, op.cit.

términos de remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo por lo que las mujeres padecen de doble segmentación: horizontal y vertical.

- La pirámide ocupacional muestra la escasa representación femenina en los puestos más altos aún en las actividades altamente feminizadas. Cuanto más alto es el puesto, más notoria es la diferencia: las mujeres ocupan menos del cinco por ciento de los puestos de máximo nivel en las grandes empresas. Evidencian la casi imposibilidad de romper el «techo de cristal».
- A las mujeres se les reclama un nivel de escolaridad significativamente superior al de los varones para acceder a las mismas oportunidades de empleo y el crecimiento de sus niveles de escolaridad no le garantizan más y mejores empleos.
- Las mujeres se ven especialmente afectadas por la tendencia al deterioro de la calidad del empleo que viene ocurriendo en la región, reciben una remuneración menor que los hombres por un trabajo de igual valor y estas diferencias se agudizan en los trabajos más calificados. Considerando el total de los ocupados, las mujeres ganan el 64% del salario de los hombres, las ocupadas en el sector formal el 74% y en el informal el 52%.
- El sector empresarial también se caracteriza por un sesgo de género. Las microempresarias establecen empresas más pequeñas en los sectores minoristas y de servicios, que representan a los sectores menos expandidos que operan mayoritariamente en los mercados locales y tienen que enfrentarse a mayor competencia en el marco de la apertura económica (prendas de vestir, tejidos de punto, cuero, etc.), su acceso al crédito es más complejo y recortado, su posibilidad de manejo de la información y las oportunidades de negocios también es menor, etc.
- El 70% de los 1.300 millones de pobres que se estima hay hoy en el mundo son mujeres y en este proceso coinciden las sociedades agrarias con las industrializadas. Esta feminización de la pobreza responde, entre otras, al incremento de las jefaturas de hogar femeninas, de la maternidad adolescente, al deterioro de las políticas sociales que hicieron que ellas hayan tenido que hacerse cargo de las responsabilidades sociales al disminuir el papel del Estado en materia de bienestar social pero, también y fundamentalmente, su mayor vulnerabilidad de caer en situaciones de pobreza tiene que ver con las desventajas sociales frente a los varones para acceder y controlar los recursos productivos, con su menor participación en las instituciones y con la menor valoración social que reciben sus actividades y capacidades y, por ende, con las mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado.

- Las mujeres dedican dos tercios de sus horas de trabajo al trabajo no remunerado y además constituyen una parte desproporcionada del servicio a domicilio y en profesiones como el cuidado, la enseñanza, la terapia y la enfermería. Por su parte, los servicios de atención y cuidado producen los bienes con mayor externalidad social, por cuanto producen beneficios generalizados a quienes no pagan directamente por ellos. Y, sin embargo, el mercado penaliza estos servicios al no remunerarlos ni incluirlos en las cuentas nacionales.

Dado que no es el objetivo central de esta presentación, aunque constituye el escenario fundamental y de mayor impacto y desafío para la formación profesional, no vamos a detenernos en la caracterización de las radicales transformaciones de las últimas décadas en la naturaleza, estructura, organización y cultura del trabajo y de la producción del conocimiento pero sí se hace imprescindible resaltar las consecuencias, tanto ventajosas como desventajosas, que están teniendo para el empleo femenino.

- ➔ La sociedad del conocimiento aporta ventajas potenciales para que las mujeres se posicionen mejor y desarrollen sus intereses profesionales y personales. El valor añadido ya no lo aporta la fuerza física, frente a la cual competían en desventaja, sino los conocimientos y capacidades y se requiere de competencias (integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina...) que las mujeres vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo. El valor de dichas competencias es más objetivable, por lo cual cabe pensar que la discriminación basada en preconceptos debería tender a reducirse.
- ➔ Como consecuencia, en algunos subsectores, especialmente de servicios y de la mano de la informática, las mujeres se benefician de nuevas y mejores oportunidades de empleo pero en el sector manufacturero, especialmente, la introducción de la tecnología de punta y de los sistemas de calidad las está relegando a un segundo nivel aún en las ramas de actividad en las que ellas han sido siempre mayoría, dado que exigen alto nivel de calificación en áreas técnicas a los que aún no han accedido; la tercerización las está relegando a las tareas y/o empresas de menor calificación y dado que, los salarios femeninos son menores, las empresas tienden a contratar mujeres con mayores niveles educativos que los hombres pero entregándoles trabajos para los que están sobrecalificadas y por los que reciben salarios similares o inferiores a los de los hombres con menor educación.

- ➔ La alta tecnificación de los hogares y la migración de tareas domésticas hacia el espacio público está facilitando la administración de la vida cotidiana y las tareas de atención y cuidado. Al mismo tiempo está transformando los hábitos hacia la adquisición creciente de servicios tradicionalmente caseros en el mercado lo que se vuelve una fuente bien importante de trabajo femenino, constituyendo uno de los universos más fermentales de inserciones alternativas que, desde ya, reclaman de nuevas competencias que las mujeres tienen que fortalecer y/ adquirir.
- ➔ El nuevo trabajo reclama de inteligencia e intensidad. El computador obliga a mayor velocidad, compactación del tiempo y de las actividades, concentración de información y responsabilidades. Su ingreso en la casa modifica radicalmente la dinámica de las relaciones a familiares y personales, permite que el trabajo y el placer se confundan, pasa a ser utilizado por toda la familia, cambia el concepto de trabajo como actividad realizado en un ámbito específico para la producción. El trabajo en el ámbito doméstico o exigiendo jornadas muy largas diluye las fronteras entre lo público y lo privado, el trabajo y el placer, la casa y la calle. todo lo que se traduce en invasión del espacio privado por el público.
- ➔ Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desataron una explosión sin precedentes en las posibilidades de acceso de las personas a la información y al conocimiento, y han modificado radicalmente la organización y las modalidades del trabajo. Esta evolución ha incrementado la incertidumbre y ha creado situaciones de exclusión intolerables. Ha surgido un nuevo tipo de pobreza que separa los países según el grado de desarrollo de la información, dividiendo al mismo tiempo a los educandos de los analfabetos, a los ricos de los pobres, a los jóvenes de los adultos, a los habitantes urbanos de los rurales y en todos los casos; transversalizándolos, a las mujeres de los varones, generando una nueva brecha entre ellos: la digital. En 1998/99, las mujeres representaban el 38% de los usuarios de Internet en Estados Unidos, el 25% en Brasil, sólo el 7% en China y apenas 4% en los Estados árabes. La tendencia se inicia temprano: en los Estados Unidos cinco veces más chicos que chicas usan computadores en casa, y los padres gastan dos veces más en productos de tecnología para sus hijos que para sus hijas.

- ➔ **La mundialización ha impulsado nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial en los que participan mayoritariamente las mujeres. Junto con beneficios tales como nuevas nichos de empleo, acceso a la tecnología, el permitir atender las obligaciones familiares, flexibilidad horaria, etc. estos empleos suelen ser precarios, mal remunerados y se hallan fuera del circuito de protección social mínima.**

Lo expuesto demuestra a las claras que, en verdad, varones y mujeres no compiten en el mismo mercado sino que se asiste a dos submercados laborales, con estructuras socio-ocupacionales diferenciadas por la variable sexo y con exigencias diferentes tanto en la demanda de la mano de obra como en la oferta.

Cuando se analizan los elementos que juegan para requerir personal femenino tienen un papel predominante el tipo de ocupación que requiere mano de obra femenina, la renuencia a contratar mujeres por los costos sociales que genera, los preconceptos y estereotipos, etc. Muy a menudo ciertos sectores de actividad se plantean la contratación de una mujer para un puesto de responsabilidad, en primer lugar, en términos de las relaciones de autoridad con sus colegas masculinos y de su disponibilidad horaria. Sólo después se analizan su experiencia y aptitudes para el trabajo. Por eso los criterios de selectividad y los propios mecanismos de ingreso resultan, generalmente, más rigurosos y exigentes para las mujeres; en una alternativa de competencia abierta, tienen desventajas no explicitadas pero definitivas que marcan el comienzo mismo de la actividad laboral. Por su parte, la inserción de mujeres en sectores «tradicionalmente masculinos», de innovación tecnológica o en condiciones de competencia profesional agudiza las resistencias y/o agresiones.

En síntesis, si bien la discriminación directa está cada día más «controlada» en la educación y en el mercado laboral, la discriminación indirecta se mantiene y lo hace con fuerza incontrovertible.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: VARIABLE DE BASE E INSTRUMENTO CRÍTICO DE ANÁLISIS

¿Cómo explicar esta realidad sin enmarcarla en el complejo proceso de las relaciones personales y de poder entre varones y mujeres, que encuentra en el mundo del trabajo un espacio privilegiado de expresión porque en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales?

El trabajo es una construcción social, inscrito en una sociedad dada, en una época dada y protagonizado por sujetos sexuados que construyen su identidad en torno a él. Es, igualmente, el lugar de despliegue de las relaciones de poder. Y, de ahí, la pertinencia incuestionable de la mirada de género en cuanto su función es identificar las manifestaciones sociales y culturales de esta relación entre los sexos. Por ende, la perspectiva de género se constituye en un instrumento crítico de análisis y es una variable socio-económica de base sobre la que influyen las otras variables generadoras de diferencias. Por eso también los logros alcanzados en equidad de género encuentran sus frenos en la supervivencia de otras inequidades y viceversa.

Si bien cada persona es singular y única, sus conductas y experiencias están condicionadas por su procedencia social y económica, su cultura, su edad y transversalizándolas, por su género, entendido como la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida. Esta asignación está basada en pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes (estereotipos sociales) que definen y valorizan roles y tareas de acuerdo al sexo reservando, prioritariamente, para el hombre la esfera pública de la producción y para la mujer la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros. Estos estereotipos quedan internalizados como desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas por lo que condicionan la elección y los lugares "reservados" a hombres y mujeres en lo personal, laboral y profesional. Ambos proyectos han sido vistos con la misma «naturalidad», es decir como ineludibles y adecuados al punto que el carné de pasaje a la vida adulta durante siglos ha sido para los varones el trabajo productivo y para las mujeres el casamiento y la maternidad, o sea el tra-

bajo reproductivo y no remunerado. Por ello, hasta que las sucesivas crisis económicas y sociales impusieron la necesidad del aporte económico femenino, no se esperaba que las jóvenes accedieran al empleo o, por lo menos, que permaneciesen en él una vez que se convertían en madres o en esposas.

La consecuencia para las mujeres de esta asignación genérica de tareas y responsabilidades ha sido, históricamente, no sólo una débil instrumentación para el desempeño social y laboral sino también desigualdad en la distribución y consumo de los bienes en el hogar. Estudios de la región muestran que las niñas de 8 a 14 años de edad dedican cinco horas más a las tareas del hogar que sus pares varones lo que se constituye en la principal causa de no continuidad de los estudios de las jóvenes de los hogares pobres y/o con un capital educativo menor a seis años. De igual modo, mientras entre quienes abandonaron la educación en la adolescencia, los varones en su casi totalidad pasan al mundo del trabajo, en igual situación se encuentra sólo la mitad de las mujeres, quedando las restantes dedicadas a los quehaceres domésticos no remunerados en su propio hogar. El círculo se cierra porque este acceso diferenciado incide en el fortalecimiento de los recursos internos de las personas: autoestima, confianza en sí misma, habilidad de liderazgo, capacidad para expresar intereses propios y para planificar.

La definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres han debido enfrentar en sus opciones y oportunidades de vida. Ellos han estado en la base de la posición femenina ante el empleo (entendido en su concepción amplia de trabajo productivo y remunerado): las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de «doble presencia» que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y que exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo. Todo ello resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas.

Son, entonces, las concepciones culturales acerca de lo que les corresponde ser y hacer a hombres y mujeres, del valor de las actividades y capacidades femeninas y de las relaciones con sus padres y maridos las que se trasladan al ámbito la-

boral e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas determinando la división sexual del trabajo. División que contribuye a explicar que el mercado haya reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión y prolongado los hábitos hogareños adjudicándole las tareas asimilables y las más rutinarias, menos creativas y escasamente valoradas, alejándolas de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera.

Ahora bien, la asignación genérica es un proceso abierto. Los contenidos y las prácticas sociales asociadas a cada género van evolucionando con el tiempo, en el espacio y con las transformaciones en los modos de vida y en las percepciones de las distintas generaciones pero se trata de procesos lentos, costosos, no lineales ni uniformes y contradictorios. Baste señalar que la propia conceptualización sobre el concepto mismo de género es reciente. En efecto, es en el decenio de los 80 que comienza a distinguirse entre diferencias biológicas y sociales entre varones y mujeres y su visualización cambia en forma sustantiva el enfoque: el carácter social y cultural de la diferenciación abre la posibilidad de actuar para su modificación. La construcción del conocimiento sobre las relaciones de género incide igualmente en la valorización del papel de la mujer en el desarrollo e impulsa el pasaje desde la asignación de un lugar pasivo al reconocimiento de participante activa y con derecho pleno e igualitario de disfrutar de sus avances y beneficios e igualmente en el pasaje de la reivindicación de los derechos y la lucha por la presencia, a la prédica por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Lo andado es, indudablemente, producto de múltiples factores, esfuerzos y protagonistas. Sin embargo, la diferencia a favor, en los años finales del decenio, la ha aportado la existencia de un marco de creciente consenso internacional en torno a la necesidad de una mayor equidad y sostenibilidad de los procesos de desarrollo –lo que se traduce en un mayor compromiso de lucha contra la pobreza y mayor énfasis en la igualdad de género. Es esta intersección de fuerzas la que ha instalado, la señalada unanimidad a nivel del discurso, de bregar para superar las inequidades de género.

Precisamente porque el mercado de trabajo revela con contundencia las marcas de género, en él hoy se despliegan algunos de estos lentos pero definitivos cambios en la rígida distribución de roles y valorizaciones.

- ➔ Se consolida y expande el modelo de «doble presencia» perdiendo fuerza la construcción de la identidad femenina en base a la dedicación exclusiva al ámbito doméstico. Ello no quiere decir abandonar las responsabilidades reproductivas y familiares: 2 de cada 3 mujeres comparte ambas tareas, situación que sólo se da en un 5.7% de los activos y, por ende, enfrentan la difícil compaginación entre ciclo laboral y vida familiar.
- ➔ Ha cambiado la manera femenina de ver y estar en el empleo: éste se transforma en un componente determinante del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valorización social, El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí misma, de elegir lo que es valioso para ella, La autonomía hace referencia al autoconocimiento, a la independencia, a la responsabilidad, a la capacidad de tomar decisiones por lo que es imprescindible tanto para el desempeño productivo como para el ejercicio de la ciudadanía.
- ➔ Se están modificando también la configuración del hogar y las pautas reproductivas: conscientes de que el tiempo de consolidación del proyecto profesional coincide con el del proyecto familiar, las jóvenes retrasan la maternidad, restringen el número de hijos o contemplan no tenerlos, con lo cual modifican toda su vida e impactan en la sociedad al cambiar el comportamiento demográfico. Si bien es una estrategia cada vez más claramente compartida por los varones, y es consecuencia de cambios en los patrones de comportamiento económicos, sociales, culturales y de consumo y no solamente de las transformaciones en la construcción de la identidad femenina, son ellas las que pagan el precio más alto. Deben optar o hacer filigranas que redundan en disponer de menor tiempo para ellas mismas, se exponen a la sobreexigencia, se imponen restricciones y la convivencia con la multiplicidad de roles y con el registro de estar en falta, con la culpa que genera «dejar a los hijos o estar a medias con ellos».

GÉNERO Y FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

¿Cómo impacta este contexto social y laboral, configurado por las relaciones de género, en la formación profesional y técnica?

Por un lado, la condiciona y determina, pues las políticas de formación no son neutrales sino que responden al paradigma de desarrollo económico y social dominante y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y lo masculino. Pero por otro, la interpela y desafía dado que las políticas de formación deben ser pertinentes y acordes con los requerimientos del desarrollo económico y social pero, al mismo tiempo, deben constituirse en un instrumento de lucha contra las distintas manifestaciones de la exclusión social y de la inequidad.

Una de las expresiones más contundente aunque no la única de esta relación a doble vía es la de la *segmentación profesional por género*. El sistema educativo, la formación profesional y los patrones de segmentación ocupacional están estrechamente relacionados. La segmentación profesional no empieza cuando se cruza el umbral del mercado de trabajo, sino que –como ya se señalara– está condicionada por la asignación social diferenciada por sexo de roles, espacios y valorizaciones, transmitida desde el hogar, reafirmada en el discurso escolar y cristalizada en las opciones vocacionales.

Por ejemplo, la internalización de los estereotipos y de los preconceptos, cada vez menos fundados, sobre la inadaptabilidad femenina para los trabajos técnicos, de alto contenido tecnológico o en ramas tradicionalmente consideradas como «masculinas» se traduce en mecanismos internos de represión que modelan deseos, expectativas, anhelos y motivaciones, de forma tal que algunas opciones profesionales se tornan «naturalmente orientadas» haciendo que las elecciones pautadas por normas se interpreten como autodeterminación.

Por su lado, en la decisión femenina de trabajar, además de la necesidad económica, intervienen variables tales como el costo de oportunidad generado por la relación entre la atención de las labores domésticas y el empleo remunerado, el estado civil, la selección de la tarea a desempeñar en relación con el nivel de instrucción, es-

pecialmente cuando éste es alto, el tipo y la especialidad de la calificación profesional de la que se dispone.

Todas estas consideraciones están presentes en las explicaciones sobre la feminización de las profesiones que ponen el énfasis en un «saber de conciliación» de las mujeres, en un sentido de la realidad que las lleva a optar por aquellas profesiones que permitan articular más fácilmente, aunque sea pagando precios de precariedad y menor satisfacción profesional y económica, el proyecto profesional y el familiar. Se trataría casi de una estrategia de supervivencia, resultante de la negociación entre las demandas y tensiones de ambos frentes⁶.

Ello es reforzado por el sistema de formación que presenta sus propias barreras internas para una participación diversificada femenina entre las que se destacan:

- la inexistencia o carencia de un sistema de información y orientación vocacional y ocupacional con enfoque de género que estimule nuevas opciones, rompa estereotipos, promueva en las mujeres la reflexión sobre el mercado laboral y la elaboración de un balance realista de sus capacidades y limitaciones para definir un proyecto formativo superador;
- la persistencia de un lenguaje sexista y de estereotipos en la divulgación y definición de la oferta, en los materiales didácticos, en los desarrollos curriculares, así como en las prácticas y metodologías docentes;
- la rigidez y falta de flexibilidad en la estructura de los cursos (elevados requisitos de ingreso, larga duración, no reconocimiento de aprendizajes obtenidos en el trabajo o en la vida societaria, horarios incompatibles con las responsabilidades familiares, ausencia de servicios de apoyo para el cuidado de los niños);
- la no inclusión de las necesidades femeninas en la infraestructura (ausencia de baños, lugares de difícil o peligroso acceso, no consideración de facilidades en la operación de equipos y/o tareas manuales, etc.);
- una participación femenina muy baja en los puestos directivos y como docentes en las áreas técnicas y tecnológicas que puedan actuar de modelo para superar las exclusiones.

⁶ Rosemberg, F. en: Costa, A. y Bruschini, C. *Uma questão de gênero*, FCC/Editora Rosa Dos Tempos, São Paulo, Rio de Janeiro, 1992.

A ello se suma la escasa pertinencia y lenta actualización de la oferta formativa derivada de las dificultades de vinculación entre ésta y las demandas y tendencias del sector productivo, que afecta a todos los educandos pero, en especial, a las mujeres por cuanto ellas requieren de especiales apoyos para acceder a las áreas de actividad innovadoras o con mayores y mejores posibilidades de empleo y a las pasantías, prácticas rentadas, talleres, etc. –para adquirir idoneidad práctica y demostrar sus aptitudes de manera de romper con los prejuicios vigentes. Paralelamente, cada vez de forma más contundente las mujeres quedan circunscritas al autoempleo, a las actividades microempresariales y al sector terciario de la economía, lo que requiere una recomposición sectorial de la oferta, nuevos contenidos formativos (gestión y administración contable-empresarial, diseño y gestión de proyectos, promoción de la creatividad y desarrollo de la empresariedad, etc.) y estrategias de apoyo adicionales (acceso a la información y orientación sobre viabilidad de las actividades y emprendimientos, intermediación para el acceso al crédito, asesoramiento y seguimiento de la gestión, etc.) que exigen intervenciones específicas y personalizadas que aún no están extendidas ni son fácilmente aceptadas por las instituciones de formación.

Todo lo cual explica la doble segmentación por especialidades y niveles que sigue caracterizando a la presencia femenina en la formación profesional y técnica. Esta persistencia ha sido recientemente confirmada en una *Encuesta sobre Participación de la Mujer en la Formación Profesional y Técnica*, realizada por Cinterfor/OIT y el Programa FORMUJER⁷, entre dieciséis Instituciones de Formación de la región, con el objetivo de visualizar la evolución del comportamiento femenino durante los últimos diez años.

Allí se constata:

- **«Un incremento sostenido de la participación que testimonia la voluntad femenina de formación y de incorporación al mundo productivo pero que, sin embargo, no alcanza para superar la inequidad cuantitativa:**
 - las mujeres eran el 28% de la matrícula en 1995 y son el 39% en 1999.

⁷ Ver «Hacia una formación decente para las mujeres: Avances y asignaciones pendientes para la participación femenina en la formación profesional y técnica en América Latina y el Caribe». Documento de referencia/2, XXXV Reunión de la Comisión Técnica Cinterfor/OIT, 2001. La investigación se desarrolló en el marco del «Proyecto de Evaluación de la Incidencia de la Formación Profesional y Técnica en el empleo y la empleabilidad de las mujeres en América Latina y el Caribe», co-financiado por el BID y la Unión Europea y ejecutado por Enred Consultores de España, con la colaboración de Cinterfor/OIT.

- Avances importantes en la diversificación vocacional que no logran modificar el carácter concentrado de la matrícula ni las expresiones más intensas de la segmentación vocacional:
 - al finalizar el siglo XX, los diez subsectores con mayor número de alumnas dan cuenta del 77% de la matrícula femenina, mientras que igual parámetro en la masculina representa el 51%.
- Cambios significativos en el posicionamiento en el interior de un limitado abanico de opciones que siguen marcadas por el sesgo de género, pero que claramente buscan responder a las transformaciones del paradigma económico y social: la demanda crece en las áreas de formación de amplio espectro, habilitantes de inserciones múltiples y que ofrecen competencias necesarias tanto el trabajo para terceros como por cuenta propia:
 - el crecimiento general del Sector Terciario definitivamente es femenino: aumenta la participación en la matrícula total, en el colectivo femenino y al interior de la amplia mayoría de los subsectores.
 - Servicios pasa a dar cuenta de casi la mitad de la participación femenina, la Capacitación para Empresas casi cuadruplica su incidencia, el subsector Industrial la triplica e Informática la duplica. Por su parte, Servicios e Industria se caracterizan, a partir de diversidades de especialidades técnicas con igual orientación hacia la atención de las nuevas demandas del consumo, por brindar la posibilidad de ser desarrolladas a través de todas las nuevas modalidades de trabajo
- Un salto cualitativo en años de estudio y de niveles formativos que, si bien comienza a atenuar la segmentación vertical, especialmente en relación con los varones, también intensifica la heterogeneidad y segmentación educativa al interior del colectivo femenino.
 - Entre 1995 y 1999 el peso de los cursos de nivel superior en la matrícula femenina aumenta en 2.7 veces, saltando del 1.9% al 5.2% mientras que en los varones este salto es de 1.7% a 4.3%, o sea multiplica por 2.5.
 - En un panorama marcado por el predominio femenino, el subsector que hace notoria punta en cuanto a un perfil formativo más elevado es Capacitación para empresas que tiene al 37% de sus alumnas asistiendo a cursos de nivel superior, a lo que debe sumársele otro casi 40% en el nivel medio posicionándola como el área formativa con más alta performance en cuanto a requisitos de ingreso y de mayor espectro en cuanto a sus perspectivas de inserción»

LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN

Ante esta situación, la formación profesional y técnica –en cuanto su razón de ser es facilitar la acumulación de recursos y el desarrollo de las capacidades que las personas tienen que movilizar en el mundo laboral– tiene la necesidad y la posibilidad de concebirse a sí misma como un instrumento de lucha contra las manifestaciones de la exclusión social y la pobreza y de superación de las desigualdades de género.

La formación puede y debe constituirse en punto de encuentro, en espacio de articulación, entre necesidades y posibilidades, necesidades y posibilidades del sistema de productivo y de quienes producen, varones y mujeres. No hay cambio que se consolide sin sujetos que lo vivencien, que se apropien de él y, la educación en general y la formación profesional y técnica en particular, tienen un papel fundamental a cumplir en el proceso de expansión de las oportunidades, de superación de los condicionamientos sociales que impiden a mujeres y varones desarrollar plenamente sus sentimientos, capacidades, expectativas.

Más que nunca, considerar la educación y la formación en relación con la cuestión del empleo no significa «reducirla» a la cualificación sino cumplir con su función esencial de aportar a la integración social y al desarrollo personal. Como nunca antes la formación para la empleabilidad coincidió con la formación para la ciudadanía. Democracia, desarrollo y respeto a todos los derechos son conceptos interdependientes que se refuerzan entre sí. Pero además, en la vida cotidiana y en los hogares se incorporan máquinas que exigen lecturas eficientes y conocimientos variados. La tecnificación de la vida urbana y del trabajo doméstico –que modifica la vida familiar y las relaciones comunitarias e incluso cambia los estilos de vida– demandan también calificaciones y efectividad de los conocimientos. Para un ejercicio ciudadano consciente y respetuoso de la diversidad al igual que para el trabajo actual se requiere de capacidad de comprensión del medio en el cual se actúa, valoración de la complejidad y de la diversidad, de abordaje sistémico de la realidad, de comunicación, de trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de los/as demás.

Caminar hacia estas metas, hacia un modelo de vida más incluyente y equitativo, que torne más compatible el tiempo de vivir y el de trabajar reclama intervenir tanto en el posicionamiento individual como colectivo sobre el trabajo femenino. Y

ello es posible, desde y con los instrumentos específicos de la formación: la sensibilización, la capacitación, la promoción y el diseño e implementación de políticas y programas que tengan como meta la igualdad de oportunidades.

Para mejorar el posicionamiento de las mujeres, desde la formación profesional, se requiere no sólo incrementar sus competencias para la empleabilidad, diversificar sus opciones, habilitarles el acceso a formaciones con reales perspectivas de inserción sino también, fortalecer su autoestima, apoyarlas para reconocer y superar los condicionamientos de su entorno, promover y fortalecer el diálogo con los varones mediante el reconocimiento y procesamiento de ambos de los condicionamientos sociales que los limitan y su transformación en problemas compartidos.

Para cambiar el posicionamiento colectivo se hace necesario, entre otras medidas, sensibilizar a la sociedad y a sus actores para reinterpretar y otorgar un nuevo valor social y económico a las competencias femeninas y a las tareas que ellas realizan, valorizando el trabajo de atención y cuidado en igual medida que la producción de bienes y servicios; promover un nuevo pacto global de responsabilidades compartidas, entre mujeres y varones y con la sociedad en su conjunto, para la atención y cuidado de la niñez y la vejez; promover el compromiso político para 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 en el trabajo y efectiva gestión del capital humano, el fortalecimiento de la competitividad empresarial y el aseguramiento de un desarrollo económico sostenible, o sea centrado en el bienestar y en la inclusión social.

Partiendo de estas convicciones, el Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos en América Latina - FORMUJER ha definido, como uno de sus ejes estratégicos centrales, la actuación simultánea y articulada en las lógicas de la transversalización de la perspectiva de género y de especificidad de acciones y medidas focalizadas en grupos de mujeres en condiciones desfavorables. Al transversalizar la mirada de género busca asegurar que las especificidades de mujeres y varones sean tenidas en cuenta en todas las dimensiones y estrategias de las políticas y del accionar formativo, en el diseño, la planificación, la implementación y la evaluación. Con la focalización de acciones, se propone diversificar la participación femenina y asegurar la igualdad de

oportunidades, especialmente para mujeres de escasos recursos y especiales dificultades de inserción.

Como la condición de base y primaria para avanzar hacia la consecución de estos objetivos, es imprescindible que el mayor número posible de personas, pertenecientes a todos los niveles institucionales, compartan un alfabeto mínimo, un lenguaje común en torno al concepto de género y a sus principales manifestaciones e impactos en los ámbitos educativo, formativo y laboral. Para apoyar este primer escalón de la sensibilización y formación en género del personal instructor, docente y de las áreas de desarrollo curricular, planificación de la oferta, promoción, orientación e intermediación laboral, jefaturas, etc. fueron elaborados los materiales didácticos que integran esta publicación. Tanto la *Guía para transversalizar la perspectiva de género* como la colección de folletos *Género en la formación* constituyen insumos para las acciones de formación de personal y, adicionalmente, los folletos también resultan efectivos para la divulgación de las distintas temáticas y del Programa ante el público en general y el sector empresarial en particular.

Estos materiales deben, por tanto, ser entendidos como instrumentos de apoyo en una intervención mayor y compleja como lo es la formación en género. Tal como la concibe FORMUJER, la formación en género tiene por finalidad ampliar y cambiar la mirada, reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género que se expresan en ellas y encarar, posteriormente, mediante la participación y diálogo, su revisión y modificación. En la formación en género el sujeto de aprendizaje es la propia persona, es la experiencia personal la que se problematiza y se constituye en material de análisis crítico primero y propositivo luego. En ese sentido, es esencialmente y con más intensidad que cualquier otro, un auto-aprendizaje, un aprender a reaprender y, como tal, es inacabado, espiralado y en constante revisión. Por eso, FORMUJER la define como una línea de acción permanente con modalidades y profundidades diversas según las características del país o de la institución ejecutora, la etapa del proceso o las demandas que puedan ir expresando las y los destinatarios de la capacitación: seminarios, talleres de reflexión, charlas cortas, asesoría a distancia y tutorías, elaboración y distribución de materiales, únicos o de carácter periódico, propios y ajenos. Igualmente, no se la entiende como autoreferencial o circunscripta a su exclusiva área de

pertenencia sino como un componente imprescindible en el abordaje de todas las cuestiones del empleo y de la formación. Si el objetivo es transversalizar con esta mirada todas las dimensiones de la política y del quehacer formativo, entonces se debe conocer cuáles son, cómo y dónde se expresan las funciones y las marcas de género en cada una de ellas y contar con herramientas para modificarlas positivamente. Y este conocimiento debe estar presente en el momento mismo en que se están aprendiendo o desarrollando nuevas metodologías o materiales didácticas, de identificación de competencias, de transposición curricular, de orientación ocupacional, de estudio de mercado, etc. Ello implica entender que se está haciendo formación en género, o sea, incorporando perspectiva de género tanto cuando se aborda específicamente la temática como cuando se están fortaleciendo o promoviendo cuestiones técnicas tales como la formación por competencia, el desarrollo de un Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Oferta y Demanda Laboral, la gestión de calidad de la formación, las estrategias de comunicación, etc.

Por último, importa destacar que esta publicación es, al mismo tiempo, expresión de una línea estratégica del Programa FORMUJER y de cumplimiento de uno de sus objetivos prioritarios.

FORMUJER actúa en un doble escenario:

- a) *el nacional mediante experiencias pilotos* en Argentina, Bolivia y Costa Rica, países que fueron elegidos según criterios de representatividad subregional para probar, adaptar y validar, en situaciones diversas, metodologías y estrategias comunes, o sea con unidad de criterios y objetivos. Estas metodologías y estrategias son elaboradas total o parcialmente ya sea por el propio país, por los otros, por consultorías internacionales compartidas o por la coordinación regional y se transfieren y son aplicadas –previa adaptación de ser necesaria– por todos con lo que se genera construcción colectiva y desarrollo incremental del conocimiento.
- b) *el regional, a cargo de Cinterfor/OIT*, que asume la coordinación y supervisión técnica y tiene la responsabilidad de identificar, recuperar y transferir experiencias, metodologías y herramientas ya probadas en otros países o internacionalmente lo que permite orientar las acciones según los lineamientos más innovadores, evitar la duplicación de esfuerzos y maximizar y compartir recursos. La articulación y retroalimentación con el equipo técnico del Centro y con los distintos servicios de la OIT, fortalecen las propuestas del Programa FORMUJER y, a su vez, los aprendizajes de FORMUJER se transfieren y van permeando con la mirada de género las áreas de trabajo de Cinterfor/OIT.

En coherencia con esta concepción de aprovechamiento y avance colectivo, FORMUJER tiene, entre sus objetivos, la sistematización y disseminación de metodologías y lecciones aprendidas.

Esta publicación pone en práctica la estrategia mencionada por cuanto este prólogo fue realizado por la coordinación regional, la *Guía para transversalizar la perspectiva de género en la oferta de la Fundación INFOCAL* fue elaborada en el marco del Programa de Género que, con cooperación del gobierno holandés, ejecutó INFOCAL entre 1992 y 1998, fue revisada y adaptada por la coordinadora de FORMUJER/Bolivia y por la consultora internacional en Orientación Ocupacional y fue y está siendo aplicada en los procesos de formación en género del FORMUJER. El Anexo con *Ejemplos de Aplicación de Aula* es un aporte del equipo de FORMUJER/Argentina y la Colección de folletos *Género en la Formación* fue desarrollada por la Unidad Coordinadora de FORMUJER/Costa Rica-Convenio INA/BID.

Y, su propósito es compartir y poner a disposición de las entidades comprometidas con el mejoramiento de la equidad de género, los materiales con la esperanza de que puedan resultarles de interés y facilitarles la tarea.