



Empleabilidad y género en los Servicios Públicos de Empleo

Por Sara SILVEIRA

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento
en la Formación Profesional Cinterfor/OIT

En los comienzos de la intermediación laboral como servicio público, el objetivo fue facilitar el encuentro entre la oferta de empleo existente e insuficientemente cubierta y las personas que buscaban empleo. En la actualidad, los Servicios Públicos de Empleo (SPE) deben abordar la escasez de ofertas de empleo formal, la obsolescencia de ocupaciones y actividades, la irrupción de nuevas modalidades de contratación junto con el apoyo a una fuerza de trabajo incrementada por la incorporación masiva de las mujeres y los jóvenes y a la que se reclaman más y complejas competencias. El crecimiento económico asociado a la innovación tecnológica no implica aumento masivo de puestos de trabajo, el empleo se genera en pequeñas cantidades, a través de la microempresa y de estrategias de alianzas y cooperación. La calidad y cantidad del empleo disponible define el grado de inclusión y equidad de una sociedad. Asegurar un trabajo decente para todos se constituye así en el mayor y más urgente desafío mundial. Sólo si nos detenemos en América Latina, 23 millones de personas están desempleadas y 103 millones trabajan en la informalidad, con lo cual el déficit de empleo formal afecta a más del 50% de la PEA.

Las personas enfrentan el desafío de generar su propio empleo por lo que ya no pueden ser buscadores pasivos de una oferta insuficiente sino que deben ser detectoras y constructoras de estrategias de oportunidad. Para ello tienen que conocerse a sí mismas y a la realidad en la que están insertas, reconocer y valorar las propias capacidades y limitaciones y hacerlo en relación con las exigencias y perspectivas del entorno económico y social. Necesitan de un aprendizaje permanente y de una formación para la empleabilidad, definida como el conjunto de "competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas" para "encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo"¹

Entonces, ya no basta con que los SPE dispongan de información confiable y oportuna de la oferta y la demanda: tienen que constituirse en una herramienta de gestión de conocimientos y recursos para desarrollar nuevas estrategias de crecimiento con generación de más y mejores empleos y en igualdad de oportunidades para todos. Tienen que integrar políticas activas y pasivas de trabajo, desarrollar e incrementar las competencias individuales y colectivas de innovación, competitividad, productividad y hacerlo mediante el diálogo y la complementación de actores y recursos, de lo público y lo privado, lo nacional y lo territorial, lo estandarizado y lo singular. Es decir, adoptar un enfoque sistémico del mundo del trabajo, responder a la doble pertinencia con los requerimientos y potencialidades del entorno productivo y de quienes trabajan (hombres y mujeres) y hacerlo poniendo el foco en el sujeto – individual o colectivo- como protagonista de los procesos de cambios.

Para ello, la adopción de la perspectiva de género es imprescindible puesto que muestra a la persona como un ser integral, situado y condicionado por su sexo y su entorno pero que puede valerse de sus capacidades, vivencias, conocimientos para, mediante estrategias individuales y colectivas, cambiar su situación de partida. El

¹ Recomendación 195 de la OIT, 2004.

género es una variable de base de las relaciones sociales que se entrecruza y potencia con otros criterios de clasificación y jerarquización de las personas: etnia, edad, educación, nivel educativo, condición rural o urbana generando diferencias de oportunidades y trato.

La experiencia acumulada por Cinterfor/OIT² ha demostrado que la incorporación de la mirada de género no es solamente una cuestión de justicia social sino una condición para implementar *políticas de empleo y formación con calidad y equidad*, generadoras de trabajo decente, reductoras de disparidades sociales y territoriales y promotoras de la ciudadanía y la democracia.

El cruce de perspectiva de género y de formación por competencias laborales es central para el mejoramiento de la empleabilidad ya que ambos enfoques promueven la potencialidad de los sujetos, recuperan y valoran saberes, actitudes, habilidades y destrezas de diverso origen que se ponen en juego en la práctica laboral y ciudadana. Entienden la valoración de la diversidad como un atributo de los sujetos y de la realidad que posibilita y favorece intercambios y aprendizajes. Desde este enfoque, la Orientación Laboral se articula con la Formación Profesional para acompañar y fortalecer a las personas en la construcción de un proyecto viable de formación y empleo o Proyecto Ocupacional (PO). El PO es una metodología de fortalecimiento de las competencias de empleabilidad a través de la cual mujeres y varones definen sus metas en materia de formación y empleo, revisan y valoran sus potencialidades y sus frenos, conocen el contexto laboral/productivo, reflexionan sobre los condicionamientos derivados del género y la posición socioeconómica y definen y gestionan sus trayectorias formativas y ocupacionales. Es un mapa de ruta individual pero que también puede ser colectivo porque incluye el fortalecimiento de la competencia de emprender, el trabajo en equipo, las redes y alianzas. La metodología ha sido validada en diferentes escenarios productivos y demostró ser sumamente potente para el diseño de políticas de empleo, especialmente para la economía informal.

Por todo ello se entiende que su adopción por los SPE puede ser especialmente pertinente puesto que da coherencia al accionar de las distintas áreas, actores y mecanismos involucrados en la generación de empleo. *Apoyar y promover los PO de los sujetos de atención puede ser un desafío y una razón de ser para los SPE.* Implica gestionar un plan estratégico de acción para constituirse en un servicio de acompañamiento de los proyectos, con definición de las responsabilidades, aportes y frenos de cada uno para el logro del objetivo común. Así se articula el Observatorio Laboral, las investigaciones académicas, los aportes de informantes claves, el plan de desarrollo local o sectorial con la Orientación, la Formación Ocupacional y las estrategias complementarias entendidas como el conjunto de apoyos de carácter económico, (subsidios, becas, apoyo crediticio, etc.), culturales (alfabetización, nivelación educativa, aprendizaje computacional, gestión empresarial, etc.), y organizativo (guarderías, transporte, acceso a informaciones de productos y comercialización, viveros de empresa, etc.) diseñados para atender los obstáculos y desventajas que padecen las mujeres y los colectivos más afectados por vulnerabilidad, exclusión, discriminación, etc. De este modo, se estará dando un mensaje claro acerca de que fortalecer la empleabilidad y promover la igualdad entre hombres y mujeres es una responsabilidad social que requiere del concurso de todos.

Información complementaria: <http://www.cinterfor.org.uy>

² Particularmente con motivo de la ejecución del Programa Regional FORMUJER, co-ejecutado con el Ministerio de Trabajo de Argentina. Infocal de Bolivia e Ina de Costa Rica (1998-2004) y del programa PROIMUJER de la Junta Nacional de Empleo y el Ministerio de Trabajo de Uruguay (2000 a la fecha).

Referencias útiles recomendadas por la autora (disponibles únicamente en inglés):

Recommendation 195 concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO, 2005

<http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/news/rec195en.pdf>

The Occupational Project

http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_q_eq/proy_oc.htm

Complementary Strategies

http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_q_eq/e_comp.htm

A training policy model for enhancing employability and gender equity

http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_q_eq/mod_gra.htm