

La dimensión de género y sus aplicaciones en la relación entre juventud, formación y trabajo

*Sara Silveira
CINTERFOR-OIT
Uruguay*

1. ¿Por qué mirar a la juventud y al trabajo desde la dimensión de género?

El concepto de género refiere a la asignación social y a la valorización diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres, que condiciona sus opciones, hábitos y desempeños. Ha reservado, 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. Es una variable socioeconómica y en ella influyen la clase social, la raza, la religión, el entorno económico, la edad, etc., por lo que su aplicación a la juventud y al trabajo incrementa la capacidad de explicar y poner de manifiesto los desequilibrios de oportunidades y necesidades entre las y los jóvenes.

1.1 Juventud y género.

Porque en la infancia y adolescencia se conforma la identidad -por un proceso de adscripción e identificación con los modelos vigentes- la asignación genérica se constituye en condicionante de la construcción de la identidad y del proyecto de vida. Así, los jóvenes se han preparado para acceder a la vida adulta a través del trabajo productivo y, las jóvenes, para la reproducción y el trabajo de cuidado. Ambos proyectos han sido vistos como ineludibles y adecuados pero, el primero, lleva a la independencia económica y al pleno reconocimiento ciudadano; mientras que el segundo, a la dependencia y a una ciudadanía delegada. Esta diferencia hace que ser joven en femenino no sea lo mismo que serlo en masculino.

La naturalización del trabajo reproductivo y la adjudicación de la responsabilidad casi exclusiva de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas constituyen uno de los principales obstáculos que las mujeres han debido enfrentar; que determina un desigual acceso y control a los recursos, que se expresa en debilitamiento de la autoestima, de la confianza en sí misma y del desempeño social y laboral, así como en mayor vulnerabilidad ante la violencia familiar y sexual e inequidad en el consumo de bienes en el hogar. Todo ello hace que las jóvenes renuncien al empleo, o que tengan que compaginar ambas tareas, en un modelo de "doble presencia", con la consiguiente multiplicidad de roles y desdoblamiento de su tiempo, atención y energías.

1.2 Trabajo y desigualdades de género.

Los estereotipos acerca de lo que les corresponde ser y hacer a hombres y mujeres y del valor de las actividades y capacidades femeninas al trasladarse al ámbito laboral e interactuar con las condicionantes productivas y económicas, determinan la división sexual del trabajo y contribuyen a explicar que el mercado haya reproducido y magnificado las diferencias por sexo, prolongando los hábitos hogareños y adjudicándole a las mujeres las tareas asimilables y las más rutinarias y escasamente valoradas. Las funciones genéricas cambian con las transformaciones en los modos de vida y las percepciones de las generaciones.

El siglo XX aportó una modificación trascendente con el crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en la PEA, lo que demuestra que su incorporación es irreversible e implica un cambio cualitativo en el modelo de distribución de tareas: dejaron de ser una fuerza de trabajo secundaria, su ingreso se tornó fundamental en el hogar, incrementaron notoriamente sus niveles educativos y asisten más a actividades de capacitación.

Esta participación difiere según edad, nivel educativo, residencia rural-urbana, etc., pero presenta características comunes de desigualdad y sobreexigencia: fuerte y doble segmentación, alto desempleo, sobrerrepresentación en las ocupaciones informales, precarias y de menor calidad; menor salario por trabajo de igual valor -que aumenta en los más calificados-, concentración en los sectores microempresariales más expuestos, acceso complejo y recortado al crédito y menores posibilidades de manejo de la información y de las oportunidades de negocios. Se les reclama mayor escolaridad para acceder a la misma oportunidad de empleo y el crecimiento de su educación no les garantiza más y mejores empleos.

Las innovaciones tecnológicas y organizacionales acrecentaron la heterogeneidad entre las mujeres: en algunos subsectores se les abren nuevas y mejores oportunidades; en otros, la introducción de la tecnología de punta y de sistemas de calidad, las relega a un segundo nivel -aún donde son mayoría por exigencias de calificaciones técnicas que no poseen; la tercerización las expulsa a las tareas y/o empresas de menor calificación, se las contrata para trabajos para los que están sobrecalificadas; son mayoría en las nuevas modalidades de trabajo (teletrabajo trabajo a domicilio o a tiempo parcial), lo que, gracias al acceso a la tecnología, les abre nuevos nichos y les permite compatibilizar obligaciones familiares, pero los trabajos suelen ser precarios, mal remunerados y sin protección social.

Todo ello define dos submercados laborales, con exigencias diferenciadas por sexo en la oferta y en la demanda, que hacen que el ingreso femenino necesite de apoyos adicionales porque tienen desventajas no explicitadas, pero definitorias. Esta división del trabajo y los efectos del ajuste son, además, determinantes de la feminización de la pobreza.

2. Las jóvenes hoy en América Latina.

Son heterogéneas, segmentadas y vulnerables: mientras, globalmente, son mayoría en el nivel de educación superior y registran mayor asistencia a actividades de calificación y actualización, las indígenas, las campesinas y las pobres continúan excluidas o afectadas por la escasa valoración de sus padres sobre su educación; de ahí el significativo porcentaje que no estudia y asume exclusivamente las tareas del hogar.

Casi una cuarta parte ha sido madre antes de los 20 años de edad, lo que limita su educación, compromete su empleabilidad, su desarrollo personal y ciudadano, e impacta en la mortalidad materna e infantil, en la desnutrición, en la repetición escolar, etcétera. Las diferencias subsisten pese a los avances de la escolaridad femenina. La educación se correlaciona directamente con el ingreso del hogar, igual que el desempleo. A ello se suman la alta repetición, los deficientes resultados escolares y la pérdida de calidad y pertinencia de los conocimientos y habilidades desarrollados.

Las mujeres visualizan el trabajo como el camino para la autonomía personal y económica y presentan tasas crecientes de actividad, pero su desempleo es el más alto y más años de estudio no las protegen. Aunque conviven patrones de socialización modernos con otros condicionados por los estereotipos, crece unánimemente la preocupación por la afirmación de la autonomía y la condición de sujeto por derecho propio, ligada a la presencia en el mundo público y en el empleo. Reclaman ayuda y realizan una prédica de la igualdad, pero siguen compartiendo el empleo con el trabajo de la reproducción y enfrentan la difícil compaginación entre ciclo laboral y vida familiar lo que las obliga a disponer de menor tiempo para ellas mismas, requisito del proyecto profesional, y subjetivamente, indicador de calidad de vida.

3. Género y formación

El mercado laboral y los sistemas educativos y Normativos interactúan en el fomento de la segmentación profesional iniciada en el discurso escolar y cristalizada en las opciones vocacionales. Los prejuicios sobre la inadaptabilidad femenina para los trabajos técnicos ha limitado su trabajo, condicionado la ajenidad con la máquina herramienta y la baja autoestima. El proyecto educativo vigente no incentiva la autonomía de las niñas, su seguridad en sí mismas y el desarrollo de sus capacidades de logro, de empoderamiento y de toma de decisiones.

Las políticas Normativas deberían integrar la perspectiva de género en las lógicas de transversalización y especificidad para asegurar que:

- Las necesidades y especificidades femeninas sean tenidas en cuenta.
- Se conciba el derecho de las mujeres a la formación como un derecho humano fundamental y como una herramienta para promover su empleabilidad e inserción laboral; habilitar una participación social, económica y política plena y desde una mayor autonomía; mejorar la equidad; contribuir al combate de la pobreza; disminuir las discriminaciones y avanzar en la reducción de la brecha entre los géneros, tanto en términos salariales como de posicionamiento y capacidad de negociación; e incidir en el desarrollo social y la construcción de la ciudadanía.

Para ello es recomendable formular estrategias multidisciplinares, proponer formaciones de amplio espectro y encontrar "soluciones pedagógicas" que las instrumenten para la incorporación de nuevos saberes en una concepción de formación a lo largo de toda la vida.

Algunas líneas posibles de acción serían:

- *Estrechar los vínculos entre el sistema formativo y el sector productivo.*
- *Sensibilizar a la sociedad y a sus actores para:* a) estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales y otorgar un nuevo valor a las cualidades femeninas; y, b) mostrar la relaciones entre una política de igualdad en la formación y el empleo y una adecuada gestión del capital humano.
- *Desarrollar competencias* claves para la empleabilidad que permitan a las mujeres proyectarse, adaptarse y cambiar su entorno. Las mujeres deben posicionarse ante el nuevo empleo ampliando su equipaje de competencias, especialmente las transversales y actitudinales.
- *Estimular la elaboración de un proyecto personal viable de empleo y formación* que actúe como eje estructurador del aprendizaje. Para ello, la información y orientación ocupacional y vocacional son fundamentales.
- *Diversificar la participación femenina en la formación profesional y técnica* para facultarles movilidad horizontal y vertical, dominio de las nuevas tecnologías y formación para la autogeneración de empleo.
- *Revisar los desarrollos curriculares* para asegurar su pertinencia y actualización respecto a las competencias requeridas.
- *Identificar y eliminar estereotipos en los materiales didácticos y en las distintas manifestaciones del currículo.*

- *Flexibilización y adecuación de la organización curricular para adaptarlas a las capacidades y posibilidades femeninas (horarios, movilidad, recursos económicos).*
- *Instrumentar el monitoreo y la evaluación como una experiencia de auto -aprendizaje y de empoderamiento femenino.*
- *Ofrecer mecanismos de apoyo económico y doméstico (becas, servicios de guardería, etc.).*
- *Articular con otras organizaciones la prestación de servicios y apoyos complementarios para las actividades de autogeneración de empleo.*