



relación al empleo sino que es una dimensión fundamental del desarrollo personal y la integración social.

Por ello, formar para la empleabilidad en el actual contexto quiere decir:

- Fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias claves que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, no necesariamente en un mismo puesto o actividad.
- Formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer.
- Apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos y valoren sus habilidades y saberes así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo. Incluye la 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.
- Estimular y fortalecer la capacidad de cada persona para gestionar su propio itinerario profesional elaborando un proyecto personal viable de empleo y formación que pueda actuar como eje estructurador del proceso de aprendizaje y del plan de carrera lo que es especialmente necesario en el entorno incierto en el que se desenvuelve y desenvolverá la vida profesional. Cada cual debe definir sus metas y, a partir de ahí, formular

y reformular los caminos e itinerarios correspondientes para llegar a ella.

¿Cuáles son las competencias claves para la empleabilidad, especialmente en clave femenina y teniendo en cuenta que el empleo actual "necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación" (M.A. Salle)? Y, que las mujeres han estado sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación por cuenta ajena, se han encontrado tradicionalmente alejadas de los canales de creación y usufructo de la riqueza y al crear su propio empleo, contribuyen a su vez a habilitar puestos para otras mujeres., todo lo cual adquiere tonalidades propias según las realidades nacionales y locales. Así, por ejemplo, ubicarse en América Latina indica que para una amplia proporción de la población latinoamericana, los trabajos disponibles siguen siendo de baja calidad y las tareas, en aquellos sectores cuasi artesanales de la industria que sobreviven o en el trabajo informal y la microempresa aún son repetitivas y parcializadas. Coexisten modernidad y marginalidad. Nueve de cada diez nuevos puestos generados están en el sector servicios; pero por cada nuevo puesto de trabajo generado en los servicios de alta calidad se crean nueve en los de servicios informales. Paralelamente, el crecimiento en los puestos de trabajo en microempresas, si bien no puede compensar la pérdida de plazas de la industria tiende a mejorar la calidad del empleo informal, e incluso en algunos servicios presentan altas exigencias formativas y tecnológicas, como puede ser el área del software y su soporte técnico, las telecomunicaciones, la medicina radiológica, etc, convirtiéndose en opciones válidas de creación de empleo, aunque continúen manteniendo condiciones de inestabilidad y desprotección laboral y



social fuertes. Otro elemento a tener en cuenta es que las competencias claves para la empleabilidad son fundamentales para las mujeres pobres y de baja escolaridad porque para ellas uno de los mayores obstáculos es precisamente la demostración de competencias. Pero también lo son, con mayores niveles de complejidad e incluso sutilezas, para todo el colectivo femenino en la medida que tiene una fuerte incidencia en la estructuración de las identidades como trabajadoras y en relacionamiento con los varones. Por todo ello, y haciendo abstracción de las diversas categorizaciones disponibles, entendemos prioritarias:

♦ **Las competencias básicas:** referidas al aprender a aprender que afirma la erradicación definitiva de la creencia de que es posible aprender de una vez y para siempre y de que en el aula se puede reproducir todo el conocimiento. Requiere de instrumentaciones básicas como la idoneidad para la expresión oral y escrita, del manejo de las matemáticas aplicadas y de un segundo idioma (sin lo cual se será "inempleable" en el siglo XXI). Pone en movimiento diversos rasgos cognitivos tales como la capacidad de: situar y comprender, de manera crítica, las imágenes y los datos que le llegan de fuentes múltiples; observar; experimentar; tener criterio-estableciendo clasificaciones con principios excluyentes; elaborar criterios de elección; tomar decisiones, etc.

♦ **Las competencias transversales:** referidas a la capacidad de aprender a hacer, en el sentido de movilizar y adaptar conocimientos y capacidades a circunstancias nuevas. Son de especial significación para las mujeres porque les amplían el espectro de alternativas y le dan movilidad horizontal. Entre ellas se encuentran la capacidad de: anticipar amenazas y oportu-

nidades antes de que éstas se manifiesten expresamente; integrar y desarrollar una visión sistémica de la realidad, sus problemas y alternativas lo que incluye el control y la corrección de la realización de tareas y, el mejoramiento de los sistemas existentes; organizarse, aprendiendo a planificar y a gestionar eficientemente la tarea, los recursos y, entre ellos, prioritariamente el tiempo y la información (adquirir información, organizarla, analizarla e interpretarla críticamente, utilizarla y comunicarla, a la vez que relacionarse inteligentemente con los soportes de la información: libros, televisión, computadoras).

Especial mención requiere la capacidad de:

- emprender: se está transformando en una condición prioritaria de empleabilidad porque está en la base de la formulación del proyecto profesional, sea éste por cuenta propia o ajena. Incluye el desarrollo de la iniciativa, el fortalecimiento de la toma de decisión, de la capacidad de asumir riesgos y de la participación a través del desarrollo del liderazgo, de la conducción activa de ideas y proyectos pero además aporta a la cultura ciudadana si se promueve un liderazgo democrático;
- desarrollar culturas tecnológicas, lo que quiere decir trabajar con tecnología, seleccionando procedimientos, instrumentos y equipos y aplicar la tecnología a la tarea y a la prevención e identificación de problemas del equipo. Apoyar a las mujeres para que trabajen con la tecnología y la apliquen a la tarea pero también a la vida cotidiana y ciudadana resulta imprescindible especialmente para las más pobres para romper el aislamiento, incorporarlas al mundo contemporáneo e incrementar sus oportunidades de información y de formación. "Los que



tienen ingreso, educación y -literalmente- conexiones, tienen acceso barato e instantáneo a la información. El resto queda con acceso incierto, lento y costoso". (Informe de Desarrollo Humano, 1999).

♦ **Las competencias actitudinales:** referidas al aprender a ser, destinadas a fortalecer la identidad y a eliminar las autolimitaciones. Vale la pena tener presente aquí que, en nuestras sociedades, la autoestima y el respeto propio aparecen ligados a mantener un empleo, sea cual sea éste y que el desempleo trae aparejado aislamiento social y conflictos personales y familiares. Las mujeres hemos de superar importantes barreras mentales y sociales que limitan nuestro posicionamiento y empoderamiento, y que van mucho más allá de la idoneidad o no de los conocimientos, formación y experiencia laboral.

Se incluyen, por tanto, entre ellas el desarrollo de habilidades:

- personales: reforzamiento de la identidad y seguridad personal y de género, autoestima, auto-responsabilidad y protagonismo en el proceso o itinerario de empleo-formación, autonomía, sentido de propósito;
- interpersonales o sociales: valores, trabajo en grupo, responsabilidad y autorregulación, relacionamiento personal, capacidad de negociación, saber escuchar y comunicarse, manejo de la diversidad, discriminación emocional en las situaciones laborales, etc.
- Las competencias técnico-sectoriales: también refieren al aprender a hacer y para las mujeres ello significa:
- el aprendizaje de competencias no tradicionales: la diversificación de competencias;
- el acceso a nuevos nichos de empleo: la

creación de nuevas competencias;

- la valorización de viejas competencias, desempeñadas históricamente por ellas de manera gratuita dentro del hogar, promoviendo la autovalorización, la innovación y el marketing en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo.

Sólo con un "equipaje" de esta naturaleza parece posible abordar los desafíos actuales de generación y conservación del trabajo. Este "equipaje" es especialmente necesario para rescatar a los sectores más disminuidos económica y socialmente e instrumentarlos para que ante la pérdida y contratación de los puestos de trabajo tradicionales puedan adquirir movilidad e incluso capacidad para la búsqueda de sus propias salidas laborales mediante el empleo independiente, microempresarial o en aquellas actividades que aún pueden resultar competitivas pese a su limitado nivel de apropiación tecnológica.

**b) Fortalecer el rol de la formación para el trabajo como instrumento eficaz y potente de lucha contra las manifestaciones de la exclusión social y de superación de las desigualdades de género**

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. "Trabajo y derechos ciudadanos, competencia y conciencia, no pueden ser vistos como dimensiones diferentes, sino que reclaman el desarrollo integral del individuo que, al mismo tiempo, es trabajador y ciu-



dadano, competente y consciente" (E. Leite), 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. Igualmente asegurar que los puntos de vista, demandas y especificidades de las mujeres sean tenidas en cuenta como una dimensión integral de las políticas de capacitación y formación técnica y profesional es bregar por el cumplimiento del principio democrático de equidad y solidaridad entre los géneros, de respeto a sus identidades y valorizaciones y, paralelamente, también contribuir al combate de la pobreza.

Caminar hacia estas metas, hacia un modelo de vida más incluyente y equitativo, o sea hacia un escenario con mayores niveles de equidad y bienestar social y menores riesgos de desgarramiento, que torne más compatible el tiempo de vivir y el de trabajar, desde y con los instrumentos específicos de la formación -o sea la sensibilización, la capacitación, la promoción y el fortalecimiento, implicaría intervenir simultánea y articuladamente en:

### **el posicionamiento individual y colectivo sobre el trabajo**

para la lucha contra la exclusión, la desigualdad y la pobreza son condición necesaria tanto el crecimiento económico y la generación de empleo como el aumento y mejoramiento de la empleabilidad de hombres y mujeres, o sea el fortalecimiento de su posicionamiento individual. Pero claramente no son suficientes para la población femenina. Además se hace necesario sensibilizar a la sociedad y a sus actores para apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales en forma tal:

- valorizar 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 hombres 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.
- Otorgar un nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas 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 y soluciones creativas para situaciones imprevistas). Paralelamente se deberían fortalecer o desarrollar en las mujeres algunas actitudes que tenemos limitadamente: la capacidad de asumir y vivir en riesgo, el saber discriminar los ámbitos y los



comportamientos adecuados para cada uno de ellos, saber y poder priorizar de acuerdo a las circunstancias y no de manera absoluta, o sea ser capaces de relativizar, exigírnos menor perfeccionismo y estar menos pendientes de la aprobación externa. Y valorar todos nuestros recursos y en primer lugar el tiempo en su aplicación al trabajo.

- Generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad de trabajo, una adecuada gestión del capital humano y del fortalecimiento de la competitividad empresarial. El ámbito de las relaciones laborales resulta especialmente potente para la prédica de la equidad en cuanto permite incluir en los acuerdos muchos aspectos de un programa de acción positiva (igualdad de acceso a los puestos de trabajo, a la capacitación, a la promoción, aplicación del principio de igualdad salarial, alentar la participación de las mujeres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional y en los sectores opuestos en los que esté subrepresentada y a los/as empleadores/as para que las recepcionen favorablemente; adaptar las condiciones de trabajo y ajustar la organización del mismo y los horarios a las necesidades de las mujeres; velar porque los hombres y mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales, etc.)

- La importancia creciente de la ideología del trabajo autónomo implica la necesidad de reordenar las relaciones del individuo con el espacio y el tiempo y con la familia. Como ya señaláramos, 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

obligando a una reconfiguración de las identidades y de los estilos de vida de varones y mujeres. Fillo trae especialmente para las mujeres, dadas su mayor dificultad para definir en el interior de la casa estas esferas y tiempos, oportunidades y amenazas por lo que se hace necesario reescribir, mediante la negociación y el consenso, las reglas en forma tal de:

- Encontrar un equilibrio entre la vida privada y la vida pública, entre el tiempo para vivir y para trabajar; superando el modelo de plena disponibilidad. Las mujeres hemos peleado duramente para ganarnos espacios y reconocimientos, aceptando lo estatuido, sin exigir la inclusión y el respeto a nuestra identidad y nuestras prioridades y, por supuesto, sin renunciar a nada de lo ya asumido o ganado. Así, nos obligamos a incrementar más y más nuestro esfuerzo y nuestra entrega, internalizamos la lucha entre esos mandatos externos y nuestras prioridades y, lo que es peor, desacreditamos esas necesidades, culpabilizándonos por no cumplir con todos y de manera perfecta. El haber ganado la batalla de la inclusión-aunque todavía reste incorporar a una importantísima porción del mundo- nos permite y obliga a poner nuestra mira precisamente, en el cuestionamiento del orden establecido y en la creación de un nuevo ordenamiento incluyente, que reconozca las responsabilidades, el espacio y el gozo del mundo privado y efectivo como una necesidad prioritaria y compartida por hombres y mujeres y valoricen de igual manera los intereses y prioridades de ambos en su diversidad. Esto implica desde luego 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;

- 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;
- fortalecer los procesos de empoderamiento personal de las mujeres mediante el desbloqueo de inhibiciones, el procesamiento de experiencias y su transformación en problemas compartidos.

#### **en las lógicas de intervención:**

- Transversalizar con la perspectiva de género la planificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las acciones formativas y, paralelamente, implementar proyectos focalizados en grupos de mujeres en condiciones desfavorables (pobres, con bajos niveles educativos, jefas de hogar, madres adolescentes, etc.) o con problemáticas y objetivos específicos (acceso a puestos directivos; a áreas tecnológicamente innovadoras, al campo de la ciencia y tecnología; formación para dirigentes empresariales y sindicales, micro pequeñas empresas, etc.) para contrarrestar las desventajas iniciales que comparten algunos grupos de mujeres, fomentando y aprovechando siempre la complementación y articulación con otros programas o servicios institucionales relacionados;
- Diversificar la participación femenina en la formación profesional y técnica para facultarles: i) movilidad horizontal mediante el

direccionamiento hacia actividades dinámicas y con altas potencialidades de desarrollo; ii) movilidad vertical para que accedan a las funciones de gestión, supervisión y dirección tanto en las áreas en las que se encuentran subrepresentadas como en las que son mayoría pero en las que han tenido notorios techos para su desarrollo profesional; iii) acceso y dominio de las nuevas tecnologías y las formaciones innovadoras que las desencasillen profesionalmente; iv) formación para la autogeneración de empleo a través de una mejor y más sólida preparación para la creación y el desarrollo de actividades empresariales.

- Incluir y promover la consideración prioritaria de los desafíos de la sociedad de la información y la atención central de las cuestiones de género en su desarrollo asegurando el igual y universal acceso a las TIC y los conocimientos; potenciar una mayor presencia de las mujeres en la red a nivel de usuarias, productoras, creadoras, desarrolladoras, emprendedores y directivas.
- Desarrollar e intensificar abordajes inter y multidisciplinarios para la identificación, creación y promoción de nuevos nichos de empleo estrechamente vinculados con las nuevas necesidades poblacionales, los nuevos parámetros de calidad de vida y con los proyectos de desarrollo local, subregional y regional que incluyan de manera sistemáticamente la consideración de las posibilidades y competencias femeninas.
- Instalar un sistema de información de oferta y demanda del mercado de trabajo y observatorios de trabajo dotados de metodologías prospectivas de capacitación de las tendencias a mediano y largo plazo de



los procesos económicos y tecnológicos y de los recursos humanos y materiales para impulsar actividades productivas acorde con las mismas (viveros de empresas) y asegurar la inclusión sistemática desde el diseño a la gestión de la perspectiva de género.

- Promover y cooperar en la creación y fortalecimiento de alianzas y redes entre microempresa y/o emprendimientos productivos a nivel local, subregional y regional para potenciar las fortalezas y compensar las debilidades.

- Apoyar la construcción de metodologías de investigación, análisis y evaluación y de un sistema de indicadores de género que garanticen la desagregación por sexo, mejoren y actualicen los descriptores de desempeño y resultados de la inserción laboral femenina y de las intervenciones formativas o de promoción, evalúen la evolución de las relaciones de género y permitan avanzar en una reconceptualización de la calidad del empleo desde la perspectiva de género, definiendo nuevos indicadores del mismo que den cuenta de que es un "buen empleo" para una mujer. La calidad social del empleo y de la dignidad del trabajo son condiciones que pueden propiciar la integración del individuo a la sociedad. Antes la calidad del empleo se definía por el estatus social y la remuneración. Hoy las normas culturales pasan a jugar un papel importante y otros atributos como estar cerca de la familia o poder organizar el propio tiempo adquieren mayor peso, especialmente para las mujeres.

#### **en el ámbito de la gestión:**

- Impulsar la redefinición de roles, responsabilidades y participación activa de empresarios/as y trabajadores/as en la identi-

cación de necesidades actuales y potenciales de calificación del capital humano en el horizonte de generación de nuevas fuentes de trabajo y de la evolución tecnológica.

- Forjar alianzas estratégicas a nivel temático, de organización y territorial, trabajar en red y coordinar recursos y potencialidades de todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo: gobierno, trabajadores/as, empleadores/as, instituciones públicas y privadas, gobiernos locales y regionales, agentes comunitarios, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales.

- Estimular la elaboración de un proyecto personal viable de empleo y formación que pueda actuar como eje estructurador del proceso de aprendizaje. El sistema de información y orientación ocupacional y vocacional es la herramienta más idónea en la medida que promueva en las mujeres la reflexión sobre el mercado laboral y un balance realista de sus capacidades y limitaciones que alimente la definición de un proyecto formativo superador y en el que se visualice el rol de la superación permanente.

- Revisar los desarrollos curriculares para asegurar su pertinencia y actualización respecto a las competencias requeridas, prestando especial atención en la identificación de las mismas para que no repitan y consoliden estereotipos y segmentaciones de tareas y ocupaciones.

- Identificar y eliminar estereotipos en los materiales didácticos y en las distintas manifestaciones del curriculum, en especial las prácticas docentes. Entre estas merecen especial atención la interacción y transmisión de mensajes, el uso diferenciado del



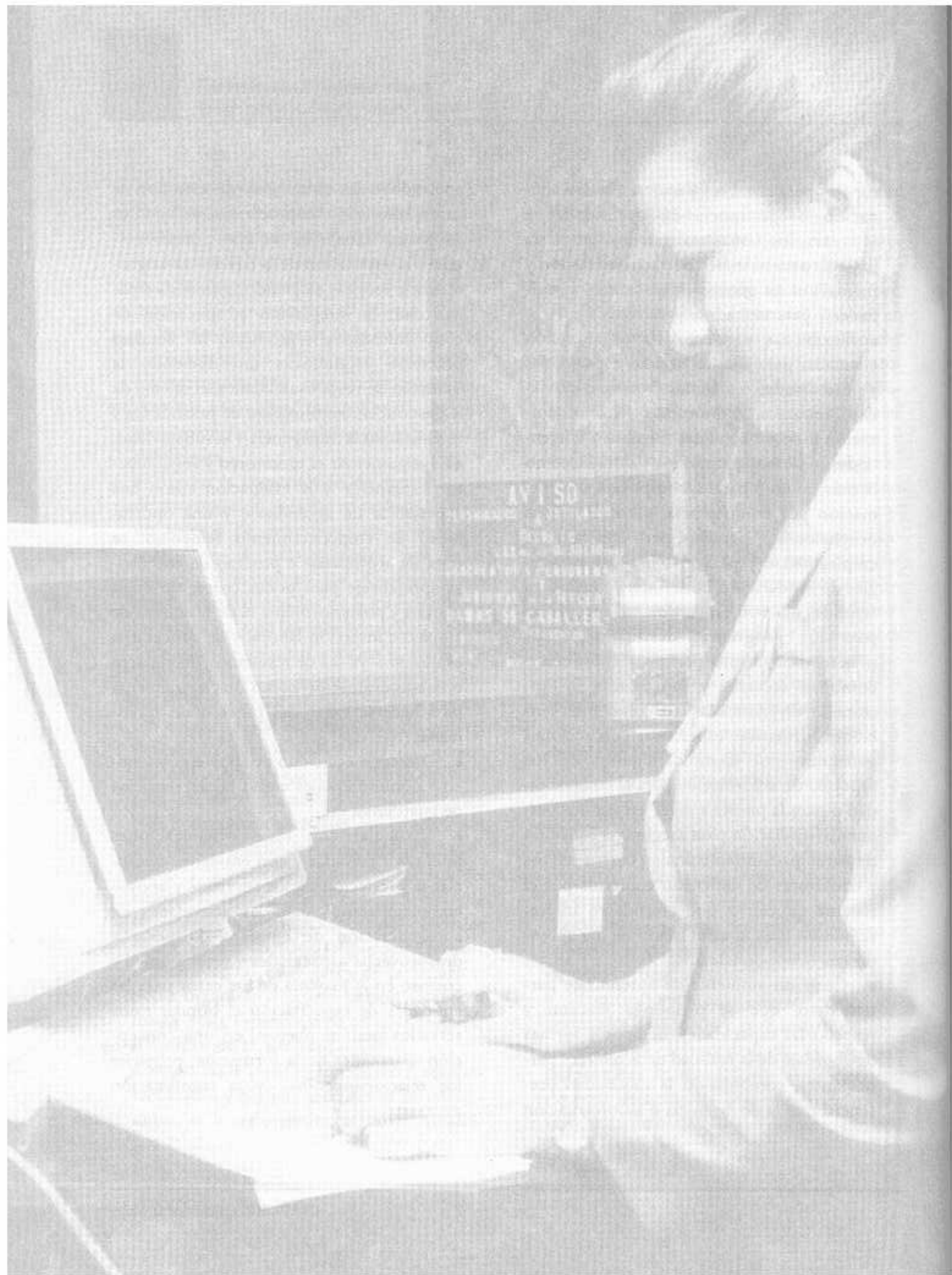
espacio para hombres y mujeres, la descalificación o ignorancia de necesidades e intereses, los temas no tratados, etc. Esta línea de acción impone la sensibilización y formación en género de docentes, autoridades y personal administrativo.

- Flexibilizar y adecuar la organización curricular para adaptarlas a las capacidades y posibilidades femeninas (horarios, movilidad, recursos económicos). La organización modular con fases sucesivas y diferenciadas, en estos momentos valorada como la más potente para dar respuesta a la formación por competencia, permitir salidas ocupacionales sucesivas, pero con valor de empleabilidad y para viabilizar las estrategias de articulación horizontal y vertical ya referidas que son especialmente apropiadas para los programas destinados a las mujeres por cuanto permiten coordinar y combinar recursos y capacidades institucionales diversificadas así como intervenciones formativas específicas con acciones generales (por ejemplo, algunos de los aspectos de la formación para la empleabilidad o para la puesta a nivel, en sus dos vertientes: nivelación para asegurar el equilibrio de participación femenina en cursos mixtos y coberturas de déficit no cubiertos por el sistema educativo que consideren imprescindibles para la asimilación de los aprendizajes ocupacionales).
- Crear un ambiente de aprendizaje participativo, que se proponga rescatar y respetar las capacidades, tiempos y formas de abordaje de la realidad de las mujeres participantes, combinando la modalidad presencial con la de distancia o autoformación

apelando a las estrategias de estudios de casos, resolución de problemas, trabajo por proyecto, trabajo en equipo porque permiten la superación de la enseñanza asignaturista y teórica, exigiendo la multidisciplinariedad, la integración y aplicación de conocimientos y reproducen las actuales prácticas productivas introduciendo la asunción de responsabilidades, el dilema de la gestión, la identificación de prioridades y movilizandó la inteligencia y la subjetividad.

- Instrumentar el monitoreo y seguimiento permanente y la evaluación como una experiencia de aprendizaje y una oportunidad de empoderamiento femenino: se trata de acompañar el proceso de enseñanza-aprendizaje para poder corregirlo en la marcha y posteriormente el de búsqueda de empleo e inserción laboral y de concebir la evaluación- ya sea de resultados, de impacto o la autoevaluación- como una herramienta para hacerse cargo del proceso de aprendizaje.
- Ofrecer mecanismo de apoyos económico y doméstico tales como becas, servicios de guarderías, etc.
- Articular con otras organizaciones públicas y privadas y con entidades crediticias la prestación de los servicios y apoyos complementarios para las actividades de autogeneración de empleos. Dispersa y desaprovecha capacidades y resulta difícil y costoso en la mayoría de los casos para las entidades de capacitación el brindar estos servicios pero sí pueden, en una concepción sistemática de la formación, propiciar los relacionamientos y la coordinación necesaria.





PRIMER SEMINARIO LATINOAMERICANO SOBRE

# GENERO Y

TEMA I

FORMACION PROFESIONAL

## ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL Y SU EXPERIENCIA EN LA FORMACIÓN DE MUJERES EN AREAS NO TRADICIONALES

*trabajo*

*formación*

*orientación*





1.

# Metodológica para la Educación Técnica con Perspectiva de Género en Perú.

VALDIVIA LÓPEZ, BETSEY CECILIA

## PERFIL DE LA AUTORA

---

### VALDIVIA LÓPEZ, BETSEY CECILIA

---

Peruana, Licenciada en Sociología con un Magister en Sociología Feminista, socia y fundadora de la Asociación Aurora Vivar. Especialista en género, empleo y formación profesional: capacitación técnica no tradicional. Actualmente es responsable del Área de Políticas Educativas y Laborales. Forma parte del grupo Mujer y Ajuste Estructural. Debate y Propuestas, fundado en 1993 para trabajar en torno al tema: género y economía.

Autora de las siguientes investigaciones:

- ¿Mujeres Electrotécnicas? Las carreras de electrotécnica para mujeres. Estudio de mercado, Asociación Aurora Vivar, 2000.
- Este Oficio Sí me Gusta, Matatiru Tirula. Sistematización de la experiencia de capacitación técnica en electricidad con mujeres adultas. Asociación Aurora Vivar, 2000.
- ¿Mujeres Electricistas?. Sistematización de la experiencia de capacitación técnica con jóvenes, 2000, y
- Balance del Empleo Femenino en la Década del Noventa. Varias autoras. Grupo Mujeres y Ajuste Estructural, 2000.

Publicaciones:

- Jóvenes y Mujeres Adultas: retos frente al empleo. Iniciativas y perspectivas, 1997.
- Experiencia del programa de capacitación técnica alternativa para mujeres, 1996.



# Introducción

---

**L**a presente exposición parte de la experiencia de ocho años de trabajo, en la formación técnica primero con mujeres adultas y desde hace dos años con mujeres y varones jóvenes, principalmente.

Esta experiencia ha supuesto una serie de conocimientos y aprendizajes con relación a diversos aspectos como la metodología educativa para el proceso de formación técnica integral, durante las fases previas de la motivación, la convocatoria, y selección; así como en el mismo aprendizaje, la formación integral, el seguimiento, la evaluación, el apoyo en la puesta en práctica de los servicios aprendidos y el acompañamiento en la inserción ocupacional. Además de la formación en perspectiva de género a las y los docentes y la sensibilización de los empresarios.

Ello ha significado un largo aprendizaje y consideramos que está aún en continuo mejoramiento, dado que experiencias como éstas deben conjugarse y aprenderse no sólo en sí mismas sino también en el entorno de las propias mujeres que se capacitan, de sus familias, de la comunidad y el mercado local, regional y nacional.

Antes de abordar el tema central, queremos precisar, que concebimos la educación técnica como una formación profesional que al incluir a mujeres, las cuales tradicionalmente han estado marginadas de estas carreras, representan importantes potenciales para el cambio de oportunidades en la construcción de una real equidad de género.





## 1. PROPUESTA METODOLÓGICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La apuesta por una formación profesional en carreras técnicas no tradicionales para mujeres, parte por reconocer la segregación ocupacional y educativa que relega a la mujer de determinadas carreras profesionales. Si bien la segregación se genera en la división sexual del trabajo y se desarrolla en el mercado de oferta y demanda, también se verifica en la cultura y en los procesos de socialización de las personas, internalizándose en la propia valoración personal.

En el caso del Perú, se tiene aún una educación sexista, donde la educación pública no admite la coeducación, igualmente la curricula educativa es segregacionista, no estimula el aprendizaje profesional o técnico integrado e igualitario. Por ello cualquier propuesta metodológica de orden educativo requiere incluir procesos de formación integral de todas/os las/os implicadas/os, que permitan cambios en la concepción y en la valoración social y personal.

En la década del noventa, una de las preocupaciones a nivel educativo, ha sido la adecuación del sistema educacional a los cambios del mercado, este proceso se ha denominado "modernización de la educación". Los cambios se han dado principalmente en la educación primaria, (metodología y contenidos), en la secundaria con la agrupación de los cursos en áreas de enseñanza y la inclusión del bachillerato. En la educación técnica, además del explosivo crecimiento de la oferta educativa técnica en centros escolares, centros educativos ocupacionales (CEOs) e institutos superiores tecnológicos (IST), se ha tratado de ordenar, orientar y uniformizar las curriculas educativas técnicas de las diferentes

especialidades proponiendo el aprendizaje por competencias.

Por otra parte, la evaluación de la oferta educativa, también debe comprender la calidad de la misma. Una investigación realizada por el MTPS y el INEI, acerca de las características cuantitativas y cualitativas de los servicios de capacitación en el Perú, aporta en la elaboración de un Índice de Calidad (IDC) que se construye sobre la base de principales indicadores básicos de los servicios que ofrecen tanto los CEOs, como los IST y otros.

### Vínculos con empresas:

- Número de empresas solicitantes de alumnos practicantes,
- Número de empresas solicitantes por alumno,
- Número de empresas demandantes, de tamaño grande y mediano,
- Porcentaje de alumnos practicantes.

### Gestión institucional:

- Número de alumnos por personal administrativo no docente,
- Número de profesores por personal administrativo no docente,

### Calidad educativa:

- Número de alumnos por profesor
- Porcentaje de profesores con más de cinco años de experiencia
- Porcentaje de especialidades cuyas curriculas fueron actualizadas
- Máquinas en uso por máquinas necesarias
- Equipamiento
- Area en talleres por alumno

El indicador de Índice de Calidad sintetiza los doce anteriores, y permite estratificar en tres niveles la calidad de los servicios educativos: óptimo, aceptable e insuficiente. De acuerdo a



los resultados obtenidos con los indicadores de calidad, el 57.7% de los IST y el 47.12% de los CEOs ofrecen una formación educativa de calidad óptima o aceptable.

Sin embargo, considerando Lima Metropolitana (LM), del total de IST solamente el 46% que existen en LM ofertan cursos de calidad óptima y aceptable, mientras que de los CEOs que se encuentran en Lima Metropolitana, el 54.8% ofrecen capacitación en calidad óptima o aceptable.

Las carreras cortas que tienen mayor demanda en los ISTs "óptimos" o "aceptables" son: computación e informática con 82%, luego administración con 8.6%, secretariado con 2.9% e industria del vestido con 2.3%. Mientras que en los CEOs que imparten una educación aceptable, más de la tercera parte de los estudiantes se matriculan en industria del vestido y en su mayoría son mujeres.

Por ello, experiencias de programas de formación profesional y técnica para mujeres en carreras técnicas no tradicionales pasa a ser un importante avance en la formación de mujeres, avance y reto que son necesarios evaluar y dar a conocer.

Para el caso de la capacitación técnica integral en carreras técnicas no tradicionales para mujeres, Aurora Vivar ha ido definiendo a lo largo de su experiencia una propuesta metodológica integral, comprende:

**a) Una formación técnica práctica:** Esta se realiza de acuerdo con el aprendizaje que corresponde a la formación de las mujeres: de lo sencillo a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido, de lo práctico a lo teórico. La elaboración de ejercicios y procesos prácticos como enchufes múltiples, lámparas, probadores eléctricos, multitesteres caseros, en general a través de la expe-

rimentación constante y el estímulo permanente se posibilita a las mujeres el re-conocimiento de habilidades y aptitudes posibles de aprehender. La formación técnica se inicia en los procesos electrotécnicos habituales que rodean el universo doméstico y a partir de ello, se desarrollan procesos de especialización hacia procedimientos más complejos y externos relacionados con la industria y el comercio. La capacitación se inicia con procesos colectivos de aprendizaje que permiten ir perdiendo el temor a la corriente eléctrica y familiarizar con procesos electrotécnicos.

**b) La formación y desarrollo personal en equidad de género:** Este curso promueve y desarrolla actitudes y valores que van desde la propia identidad y autoestima pasando por el reconocimiento de las propias capacidades y cualidades personales, la comprensión del género como categoría social que vivenciamos en forma permanente y las cualidades necesarias para liderar emprendimientos personales y económicos. Como señala Gloria Steinem, en su texto *Revolución desde adentro*, "Un primer paso hacia la inclusión de la autoestima y las posibilidades humanas en la educación, así como de otras formas sociales que no sean sólo las jerarquías, el patriarcado y la competencia, consiste en reconocer los modos en que nuestra actual educación suprime la autoestima tratando a los estudiantes como si fueran recipientes vacíos, sin la gran sabiduría que ya llevan dentro. Eso sólo bastaría para aliviar a mucha gente que se siente aislada, "defectuosa", alienada."

La autoestima da confianza en sí misma/o y junto con la práctica de la prestación de servicios, estimula la seguridad.

Es un consenso, que la mejor forma de enfrentar los problemas de segregación por





género en el trabajo, es demostrar que las mujeres saben y conocen muy bien su especialidad. Para ello, sólo una capacitación integral que apoye el desarrollo personal de las mujeres, con perspectiva de equidad de género, permitirá que cada mujer afronte con seguridad los emprendimientos económicos y la competencia del mercado laboral.

El curso de desarrollo humano para el trabajo tiene el siguiente proceso:

dades para el desarrollo de un negocio, pasando por la formulación de un perfil de proyecto, la puesta en marcha de la idea del negocio, hasta su desarrollo y potenciación. Según el nivel de aprendizaje, debe capacitarse en:

- El reconocimiento de las oportunidades de negocios,
- estudiar el mercado,
- organizar y administrar el negocio,
- determinar los costos,

NIVEL	PROCESO
I NIVEL	Sesión Motivadora: Arbol de las necesidades y deseos. Identidad y autoestima. (3 sesiones). Equidad de género (3 sesiones) Habilidades para el desempeño laboral.(4 sesiones)
II NIVEL	Género. (3 sesiones) Identidad y autoestima (3 sesiones) Habilidades para el desempeño laboral (3 sesiones).
III NIVEL	Género. (3 sesiones) Identidad y autoestima (3 sesiones) Habilidades para el desempeño laboral (3 sesiones).

c) **Gestión empresarial:** temática que integra a las anteriores, con ella se desarrolla la capacidad emprendedora, el aprendizaje de la administración de los recursos que permiten organizar el negocio o taller de servicios o la inserción ocupacional en empresas.

La capacitación en gestión empresarial, al igual que los anteriores, debe efectuarse por niveles, desde el nivel básico, que permite el reconocimiento de habilidades, destrezas y cuali-

manejar los libros de contabilidad,

- conocer de tributación,
- conocer los aspectos laborales-legales de las empresas, y
- conocer los trámites para la constitución de la empresa.

Y sobretodo conocerse a sí misma/o en sus propias características y cualidades para el desempeño laboral.



Para una adecuada capacitación, las mujeres deben previamente nivelarse en conocimientos básicos de matemáticas, lectura, redacción de solicitudes, etc.

Estas tres áreas temáticas se interrelacionan entre sí y se dictan en los diferentes módulos de las diversas líneas de capacitación desarrolladas.

Sin embargo, consideramos que dentro de la propuesta, el aspecto principal de la formación técnica es el curso de Formación y desarrollo personal para el trabajo en equidad de género, eje que centra y articula diversas instancias: a través de cursos y eventos formativos dirigidos a promotoras, docentes, alumnas y asistentes, y sensibilización en género a empresarios y personal administrativo de empresas potenciales para la colocación de mujeres capacitadas.

La propuesta que se desarrolla de manera planificada y articulada a todos los niveles, combina estrategias de nivel micro y macro social, partiendo del aula, controlando la metodología de enseñanza, los contenidos de la currícula, sin dejar de lado, la preparación de los/las docentes y la motivación adecuada de las alumnas para el aprendizaje de todas aquellas asignaturas que capacitan para el futuro desempeño de las carreras en el área de la ciencia y la tecnología. Igualmente incluye un trabajo personalizado de seguimiento a las participantes, de apoyo para el ejercicio práctico de la prestación de servicios a través de la participación en ferias locales organizadas por los municipios distritales, la colocación en bolsas de trabajo públicas y/o privadas.

Incluye además actividades complementarias como visitas guiadas a centros de producción (centrales hidroeléctricas, empresas de fabricación de materiales eléctricos, etc.), centros de servicios y comercialización, y la participación

en actividades socio-culturales relacionadas con los derechos y logros de la mujer, como el día internacional de la mujer, el día de la no violencia contra la mujer, el día de la educación no sexista, la semana técnica, entre otros.

Se trata de promover un proceso de cambio en la vida personal de las mujeres y en general de las/los participantes, porque como sabemos, "cuando un miembro de un grupo cambia, cambia también el equilibrio de todos, y cuando un grupo cambia, cambia el equilibrio de la sociedad..."

## 2. ELEMENTOS DE LA PROPUESTA

Consideramos que una propuesta metodológica para la educación técnica de mujeres implica:

a) Comprometer a la población vinculada a los grupos que se capacitan, en primer lugar las/los propios capacitados y sus familias, en segundo lugar la organización del cual provienen, sus dirigencias y/o autoridades. Compromiso que pasa por la comprensión de la nueva apuesta en la asunción de nuevas prácticas laborales de las mujeres y el compromiso de asumir compartidamente algunas responsabilidades.

b) Trabajo de formación y sensibilización en género con los/las docentes. Es importante definir quién o quiénes deben ser los capacitadores, si priorizamos docentes con formación profesional o con formación técnica, si son profesionales o técnicos que además brinden servicios, si son mujeres o hombres o ambos, etc. La definición del perfil del docente es importante ya que estos son los intermediarios entre nuestra propuesta y las mujeres que se forman. Sugerimos que los docentes (profesionales o técnicos) deben ser activos en la prestación de ser-



vicios técnicos afines a su especialidad, y de preferencia que sean mujeres ya que ellas desde el inicio marcan un ejemplo en el aprendizaje para la igualdad de oportunidades y la equidad de género. La propuesta debe incluir la formación docente en perspectiva de género, la revisión de sus prácticas educativas al interior de las aulas, lenguaje, conducta y formas de relación, acompañamiento y apoyo con las alumnas.

c) Revisión curricular de todas las asignaturas. Se trata de revisar los programas y contenidos de todas las asignaturas, incorporando además mensajes que levanten el protagonismo de las mujeres en el desarrollo de las ciencias y la tecnología a lo largo de la historia, en una visión y perspectiva de género. No debemos olvidar que tanto la programación como los contenidos curriculares de las carreras técnicas son elaborados y diseñados por hombres y para hombres, en donde aspectos teóricos y las fórmulas matemáticas representan un peso significativo en la enseñanza y los contenidos.

Debe diseñarse una propuesta educativa secuencial que diferencie niveles de aprendizaje, que arribe a lo complejo desde el nivel básico.

Otro aspecto principal es la capacitación práctica y la realización de ejercicios/ productos útiles y visibles, ya que en la enseñanza tradicional la experimentación tiene un peso relativo pero no principal.

Para una adecuada orientación y diseño de los cursos de la capacitación técnica, es importante definir el producto esperado, el perfil de la capacitación y el perfil de la capacitada. Es importante tener en cuenta, si se va impulsar el trabajo dependiente o asalariado, o el trabajo independiente vía servicios individuales o la formación de pequeñas y micro empresas, en tanto

cada una de estas opciones involucra perfiles y estrategias diferentes.

La formación técnica de mujeres para el trabajo productivo dependiente debe orientarse hacia la especialización en una parte del proceso productivo. En este tipo de trabajo, la velocidad y el rendimiento es importante. Mientras que para el trabajo independiente, la capacitación técnica debe incluir el conocimiento y adquisición de habilidades para toda la secuencia de producción y la gestión empresarial, el desarrollo de características emprendedoras.

Estudio permanente del mercado para cada producto y/o servicio educativo (profesión) que se quiera ofrecer. Cada línea debe contar con su propio estudio de mercado, y efectuar un seguimiento constante de sus indicadores.

Debe realizarse una selección previa a las futuras alumnas a partir del perfil de la alumna, en la que se especifique las condiciones mínimas que se requieren para capacitarse en tal o cual especialidad técnica. Un aspecto prioritario es que tenga una determinada orientación vocacional hacia las carreras técnicas.

La propuesta debe incluir procesos de asesoría, acompañamiento, seguimiento y evaluación para la colocación de las jóvenes. Se trata de cerrar el proceso y no quedarse en los aspectos estrictamente educativos y formativos sino de verificar si la propuesta es efectiva para promover cambios en la situación y posición de las mujeres capacitadas en el mercado laboral e incluso en su grupo social.

La propuesta debe validarse en sí misma pero también con relación a su aceptación y asunción en los ámbitos educativos locales, regionales y nacionales. Se trata de producir cambios en las instituciones educativas y laborales. Para ello, es importante el apoyo institu-



cional a la investigación científica interdisciplinaria, y la difusión de la misma.

Reconocer que existen muchos elementos que pertenecen al entorno y sobre los cuales no se tiene control, pero es necesario precisarlos y definirlos para manejar su impacto. Se debe partir de la evaluación del futuro y posibilidades industriales y/o comerciales de lo que se educa. Por ello, lo más importante es mantener procesos de información acerca de la situación de las especialidades dictadas. La capacitación técnica debe orientarse por los requerimientos de las características demandadas por el mercado, y los avances tecnológicos.

#### **Otras recomendaciones para la formación técnica de las mujeres:**

- Las capacitadas deben estudiar inglés técnico y practicar matemáticas.
- Todo conocimiento teórico siempre debe ir acompañado de práctica.
- Una buena capacitación técnica, con prácticas adecuadas en empresas, permite una "rápida ambientación en un nuevo trabajo", en opinión de las propias mujeres técnicas.
- Arribar al diseño de piezas, como estabilizadores de electricidad, luces emergentes, tableros eléctricos, entre otros, requiere conocimientos de dibujo técnico, dominio matemático de las conversiones, etc., al cual las mujeres podrían acceder teniendo más experiencia.

Toda propuesta en este terreno, tiene que tener una alta dosis de creatividad y energía, ya que en el contexto actual latinoamericano de recesión del mercado laboral general, el pretender que las mujeres se formen y ejerzan carreras técnicas no tradicionales es ir contra corriente.

Es interesante comprobar que diversas instituciones en el mundo y en América Latina, tanto públicas como privadas, están en la misma tarea, de generar nuevos procesos que permitan impulsar nuevas áreas ocupacionales para las mujeres. En América Latina, tenemos referencia de Argentina, Nicaragua, República Dominicana, entre otros.

En este sentido, uno de los problemas más duros que enfrenta la lucha por la equidad de los géneros, consiste en penetrar por el terreno de la ciencia y la tecnología, a los que se les considera patrimonio "natural" de los varones, por su prestigio, inteligencia, nivel de abstracción.

Finalmente, debemos señalar que los resultados de este tipo de propuestas deben ser socializadas y difundidas, son relevantes y necesarios procesos de sistematización que permitan dar a conocer los testimonios de las propias mujeres en el proceso educativo y laboral, sus propios problemas, dificultades y la manera de abordarlos, que supone también aprendizajes que deben ser conocidos y compartidos por otras mujeres y hombres.

### **3. ALGUNOS TESTIMONIOS DE MUJERES TÉCNICAS**

*"Tengo varias profesiones por decir así, pero estudie esto de Electricidad porque como madre sentía la necesidad de arreglar lo que estaba malogrado en la casa y no tener que esperar al esposo. Qué fácil es cruzarse de brazos, pero cuando uno sabe hacerlo ya no necesitas, te sientes independiente, sientes que tú puedes hacerlo y eso es lo que a mí me pasó, con muchas dificultades..... Tenemos que tener confianza en nosotras*



*mismas especialmente en las mujeres porque muchas veces quisiéramos hacer cosas y no nos sentimos capaces. Para mí es una satisfacción, es una alegría no porque haya ganado sino porque confiaron en mi capacidad. Mi capacidad es mi realidad. Nosotras las mujeres lo podemos hacer, no podemos decir no, no se puede. Todo se puede y nosotras como mujeres somos capaces de poder hacer eso y mucho más". (Mujer adulta dedicada a servicios de reparación de electricidad y refrigeración)*

*"Cuando yo era chica, siempre he sido muy curiosa, me gustaban los juguetes que se movían para desarmarlos y saber por qué se mueven. Esa curiosidad siempre continuo en mí, y luego cuando fui joven tuve la oportunidad de asistir a un curso de Electricidad por un mes y no pude continuar por razones de estudio. Me llamó la atención la electricidad, decía "qué interesante". Pasó el tiempo, trabajé, y luego vine a la Asociación Aurora Vivar por una amiga y descubrí que aquí daban capacitación técnica a mujeres.*

*El día de hoy tengo la satisfacción que este curso de electricidad de alguna manera me permite sobrevivir ya que la economía nos está dando duro. A nivel personal este curso me permite sentirme bien cuando encuentro dificultades." (Testimonio de mujer adulta que brinda servicios)*

#### 4. CONCLUSIONES

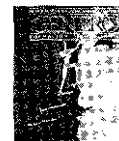
La apuesta por una formación profesional y técnica a mujeres implica un trabajo a diversos niveles. La necesidad de conjugar esfuerzos en el ámbito educativo y laboral, dentro y fuera del entorno personal de las/los capacitados, entre otros y del acompañamiento permanente son condiciones necesarias que permiten garantizar impactos en la vida de las mujeres y cambios sociales en relación a la equidad de género.

#### Anotaciones

1. En general, las mujeres tienen conocimientos básicos con relación a la mayoría de quehaceres no tradicionales como construcción, albañilería, gasfitería, electricidad, entre otros, dependiendo del ambiente familiar en que viven, la presencia de un familiar con conocimientos empíricos y las oportunidades educativas escolares. Además hay un interés por conocer acerca de estos oficios en particular para resolver problemas básicos cotidianos del hogar.

2. STEINEM, Gloria. Revolución desde adentro. Editorial Atlántida. Argentina. 1993. Título original REVOLUTION FROM WHITIN, 1992.

3. A lo largo de la experiencia desarrollada se han dictado diversas líneas de capacitación, con sus respectivos módulos integrales (capacitación propiamente técnica, formación y desarrollo personal en equidad de género y gestión empresarial):



<b>MUJERES ADULTAS 1992-98</b>	<b>MUJERES JOVENES 1998-2000</b>
<b>LINEA ELECTRICIDAD</b> Electricidad básica, instalaciones eléctricas domiciliarias, mantenimiento y reparación de artefactos electrodomésticos. Refrigeración doméstica. Rebobinado de motores.	<b>LINEA ELECTRICIDAD</b> Electricidad básica, instalaciones eléctricas domiciliarias, mantenimiento y reparación de artefactos electrodomésticos. Refrigeración doméstica. Refrigeración comercial y aire acondicionado.
<b>LINEA CALZADO</b> Reparación de calzado. Diseño de calzado. Confección de calzado.	<b>LINEA ELECTRONICA</b> Electrónica básica. Electrónica digital.
<b>LINEA MANTENIMIENTO Y REPARACION MAQUINAS DE CONFECCION</b> Mantenimiento y reparación máquinas de confección mecánicas. Mantenimiento y reparación máquinas semi-industriales de confección (costura recta, remalladoras). Mantenimiento y reparación máquinas industriales de confección (costura recta, remalladoras).	

<sup>1</sup> En un reciente Desayuno Empresarial realizada por la institución para promover la incorporación laboral de mujeres jóvenes, los empresarios señalaron que dentro de las características importantes que requieren del personal se encuentran la honradez y la honestidad. Aceptando además el reconocimiento de las posibilidades laborales de las mujeres en nuevas especialidades y el desafío que ello implica.

<sup>1</sup>Ibid. Steimen, G., p: 139.





2.

# **La Formación en Ocupaciones no Tradicionales no es el Vellocino de Oro para las Mujeres.**

**MAGALY PINEDA**



## PERFIL DE LA AUTORA

---

### PINEDA TEJADA, MAGALY

---

Dominicana. Licenciada en Ciencias Sociales, Postgrado en Planeamiento. Actualmente es Directora Ejecutiva del Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF) y Asesora sobre Asuntos de la Mujer de la Cámara de Diputados de la República Dominicana.

Forma parte de espacios de dirección a nivel nacional, regional e internacional como Grupo Consultivo Externo del Banco Mundial, Consejo Ejecutivo del Centro Norte-Sur, entre otras.

Profesionalmente se ha desempeñado como,

- Coordinadora del proyecto La Mujer Rural Dominicana;
- Coordinadora del Estudio Abuso y Maltrato a Mujeres;
- Coordinadora del Proyecto Fuerza Laboral Femenina en República Dominicana;
- Diseño del Proyecto de Oficina de la Mujer del Gobierno de Nicaragua;
- Asesora del Proyecto de Conversión en el Instituto de la Mujer Nicaragüense y
- Asesora permanente en Proyectos y programas de Género y Desarrollo en Centroamérica y el Caribe.



# Introducción

---

## Una Perspectiva Feminista.

No existe ninguna área del conocimiento o de la vida social, económica y política de los pueblos que no haya sido impactada críticamente por el movimiento feminista y de mujeres cuya segunda ola se inició en la segunda mitad de los años sesenta.

Dentro de ese análisis destaca la lectura del papel que juega y a jugado **la división sexual del trabajo**, la separación de la vida social en dos esferas claramente diferenciadas: La esfera pública, lugar de la producción, de la creación de riquezas y del poder político y; la vida privada, espacio reproductor por excelencia, tanto de la fuerza de trabajo, como de la cultura y los símbolos que garantizan la identidad y continuidad de una comunidad.

Tempranos trabajos de estudiosas de las relaciones sociales enfatizaron el peso que tiene esta diferenciación en la existencia y mantenimiento de la condición de subordinación de las mujeres, esclareciendo y aportando a las propuestas que, desde siglos anteriores, habían tratado de explicar la desigualdad femenina, pero que se habían limitado a verla como un problema de índole cultural e ideológica y que en consecuencia, habían centrado la mayoría de sus luchas en el cambio de mentalidad o la defensa por ejemplo, del derecho de la mujer a la educación.

Este nuevo enfoque feminista, por el contrario, considera la subordinación de la mujer no solo como un proceso de conservadurismo cultural o de permanencia de la ideología



patriarcal, sino que también releva el papel de la organización del trabajo, del sistema económico y del control de los recursos productivos y reproductivos, como base material de dicha subordinación.

Como consecuencia de la aseveración anterior, esta vertiente feminista ha enfatizado en sus propuestas para el cambio la necesidad de la transformación de las estructuras económicas, promoviendo e impulsando acciones que permitan avanzar hacia sociedades de igualdad de oportunidades para las mujeres en la vida económica, a fin de lograr un cierre en la brecha valorativa entre las actividades reproductivas y las productivas.

La calificación de las mujeres para el empleo ha sido una de las más importantes estrategias impulsadas por este sector del feminismo, aunque en realidad la palabra estrategia se queda corta para definir el conjunto de acciones propuestas: Cambios en los textos y currículos para que explícitamente promuevan la coeducación y superen el sexismo de las actuales prácticas pedagógicas y acciones de mentoría para afianzar en las niñas su derecho a un rol en el mundo público. Un ejemplo, son las jornadas "Take you Daughter to Work" que cada año realiza en los Estados Unidos la Organización Nacional de Mujeres (NOW).

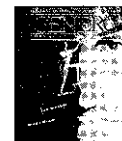
Los tempranos estudios sobre mercado de trabajo, realizados por investigadoras feministas complementaron esta visión, desde los trabajos pioneros de Catalina Wainerman de Argentina, criticando la ceguera de género de las estadísticas gubernamentales, en especial de las Encuestas de Mano de Obra, las investigaciones sobre la actividad económica de las mujeres rurales hechas por Magdalena León y Carmen Diana Deere y sobre trabajo domiciliario

y la maquila hechas por Martha Roldan, Lourdes Benería, Patricia Kelly, Helen Safa, etc. hasta estudios más recientes, como "Crecer con la Mujer. Oportunidades para el Desarrollo Económico Centroamericano" de Diane Elson.

Esta última apunta como la "invisibilización del trabajo femenino crea serias distorsiones en el Producto Nacional Bruto, al no considerar el trabajo remunerado que realizan las mujeres en el hogar y en la comunidad y que es indispensable para la reproducción de las familias"

Otra importante línea de trabajo feminista ha estado dirigida a la defensa de los derechos laborales de las mujeres, tratando no solo de sacarlas de la condición de minoridad donde la encasillaban, hasta hace unos años, todos nuestros códigos y otorgarle el estatus de trabajadora de pleno derecho y deberes, sino también para, dentro de esas misma legislaciones, proteger la maternidad no como un acto individual, sino como una función social, fundamental, para el mismo proceso productivo.

Las luchas y campañas de las mujeres por un trabajo digno en la industria maquiladora, por ejemplo, son una ilustración de esta otra línea de actuación del movimiento que ha tomado especial relevancia en los últimos años a partir del extraordinario crecimiento de este sector en la economía de la región.



## 1. SEXISMO Y DISCRIMINACIÓN EN LA FORMACIÓN TÉCNICO - VOCACIONAL Y LA CAPACITACIÓN LABORAL.

Es desde esa mirada feminista hacia al mercado de trabajo y a su impacto en la vida y en la posición social de las mujeres, que surgen también acciones y propuestas concretas relativas a la formación laboral.

Aunque la formación para el trabajo tiene ya muchos años de instaurada, la realidad es que las mujeres no tuvieron acceso a la misma hasta fines del siglo XIX o en las primeras décadas del Siglo XX, cuando, impulsadas por personas caritativas, grupos religiosos o en algunos casos núcleos de feministas de la época se establecieron las escuelas de "capacitación femenina", "escuelas industriales para señoritas" y los centros de formación en "Economía Domestica".

En la República Dominicana estas escuelas se iniciaron en 1933, a la par que se desarrollaban los programas de Artes y Oficios dirigidos a los varones. Aunque en 1957 todas estas iniciativas de capacitación para el trabajo se integran al sistema educativo nacional, su desarrollo será muy lento y estará signado por el sexismo: Las escuelas para muchachas- no importa si se les llama o no industriales o de economía- enseñaran únicamente corte y costura, bordado (en todas sus variedades) y otras manualidades. A partir de los años 60 ampliaran sus ofertas con clases de repostería y de peluquería.

Una mirada al cuadro número 1 nos permitirá ver las condiciones de la oferta de capacitación existente para ese entonces y lo limitado de la participación femenina en la misma.

Por otro lado en las escuelas técnicas para varones, se enseñaba mecánica automovilística,

electricidad, electromecánica o tipografía y la matrícula-con una sola honrosa excepción-estuvo cerrada a las mujeres hasta el 1993.

Después de una campaña de opinión pública liderada por el CIPAF, sobre la base de los hallazgos del estudio "Sexismo y Discriminación en la Educación Técnica en la República Dominicana" y junto a la presión de organismos internacionales que apoyan programas de reformas de este sector, las autoridades del sector publico y privado se vieron obligadas a permitir, en ese mismo año (por lo menos de manera formal) el acceso a las mujeres.

A continuación de este estudio y de la campaña, el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF) dio inicio a la primera experiencia de formación en ocupaciones no tradicionales en el país. Con apoyo internacional se monto una experiencia piloto en coordinación con la vieja Escuela de Artes y Oficios, que contó con el apoyo de organizaciones de base y la participación activa de unas 80 mujeres, que recibieron cursos de ebanistería y electricidad domestica.

Aunque la experiencia en términos de resultados fue exitosa- apenas tres estudiantes no finalizaron el curso- el seguimiento posterior a las egresadas, con la finalidad de medir la utilidad del entrenamiento para insertarse en el mercado de trabajo y/o generar ingresos, no pudo ser mas defraudante.

Solo una mujer consiguió empleo en un taller de carpintería, pero le fue imposible responder a la exigencia del mismo, el resto, una vez pasada la "fiebre" de las primeras semanas, se convenció de que era muy difícil mantenerse arreglando planchas o batidoras.

Estos resultados en realidad refrendaban algunos hallazgos del estudio previo: Los cursos



cortos, parecen ser generalmente de poca utilidad para las mujeres en la medida que estas, en la mayoría de los casos carecen de un nivel formal de conocimientos que posibiliten potenciar el limitado aprendizaje que reciben.

Las entrevistas hechas a empresarios también habían dejado claro la naturaleza de sus necesidades: Requieren con urgencia de personal técnico, pero de "técnicos bien formados".

Aunque en la actualidad la matrícula de todas las escuelas técnicas dominicanas, incluso las religiosas, continua abierta a las mujeres, la presencia de estas no es significativa y en la mayoría de dichas escuelas se mantiene la segregación a través de la oferta de "especialidades-sexo", es decir, peluquería, manualidades y corte y confección.

Sin embargo el impulso a la formación en ocupaciones no-tradicionales no ha sido dejado de lado en Dominicana, Ce-Mujer, una ONG feminista, con trabajo en la ciudad de Santo Domingo y en el interior del país mantiene un programa de formación que, desde 1995 hasta el 30 de junio del presente año, ha logrado graduar a 710 mujeres en cursos de una duración media de 2 1/2 a 6 meses y en ocupaciones como electricidad domestica, reparación de electrodomésticos, refrigeración, plomería, tapicería y mecánica de maquinas industriales entre otros.

CE-Mujer ha dado seguimiento a muchas de las participantes: cerca de un 12% de ellas han logrado insertarse en alguna actividad productiva, ya sea como trabajadores en el sector formal (16) o como microempresarias (65) otras 75 mujeres realizan actividades de manera esporádica

Esta labor de CE-Mujer se realiza en coordinación con el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), la más importante institución de formación de trabajadores del

país, la cual ha mantenido una política de apoyo a acciones afirmativas a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, ofreciendo incluso, cursos de sensibilización al personal que imparte docencia en el Instituto.

## 2. LA LENTITUD DE LOS CAMBIOS

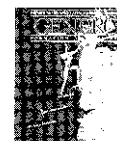
En nuestra región el impulso a programas concretos de formación en ocupaciones no tradicionales es bastante reciente, la mayoría se han desarrollado durante la segunda mitad de los 90 y quizás lo limitado de los avances pueda adjudicarse a lo joven de la propuesta, sin embargo, recientes estudios en países industrializados parecen apuntar hacia la existencia de barreras aun mayores que las imaginadas en este campo.

Tomaré el caso de los Estados Unidos donde en los últimos 5 años se han realizado importantes estudios-la mayoría no conclusivos- pero que revelan que mientras en el ámbito de las profesiones universitarias tradicionalmente consideradas como masculinas, como la medicina, las mujeres norteamericanas parecen haber logrado avances importantes en cuanto a representación, en el caso de las ocupaciones no tradicionales estas se mantienen con niveles de participación femenina menores de 10%.

El caso de la industria de construcción es uno de los más impresionante: A pesar de una Orden Ejecutiva (decreto) de 1978 que planteo como meta, lograr que para el año 2000 el 25 % de los trabajadores en este sector fueran mujeres, la presencia femenina se mantiene al mismo nivel del 1970 (2.7%).

En la mayoría de las ONTs, se considera exitoso donde se ha logrado alcanzar, en los últimos 25 años, entre un 20 a 25% de presencia femenina.

Esta resistencia a cambios en la segregación



sexual del mercado de trabajo en Estados Unidos se da a pesar de la existencia de numerosas legislaciones federales y el apoyo de fondos estatales, como el Acta de 1992 Sobre Mujeres Aprendices en Ocupaciones y en Trabajos no Tradicionales (WANTO), que proveía asistencia técnica a los empleadores y a los sindicatos para integrar mujeres a las ONTs o como el Acta de Oportunidades de Escuelas para Trabajar, de 1994, que establecía acciones específicas para asegurar la preparación en carreras no tradicionales, no solo a mujeres, sino también a discapacitados y a minorías raciales.

Las lecciones derivadas de la experiencia norteamericana y la de otros países industrializados, parecen confirmar que **la segregación genérica de las ocupaciones es una de las más sólidas manifestaciones de la desigualdad** entre hombres y mujeres y la hipótesis de que esta solidez se asienta en la división sexual del trabajo, de la que dicha segregación es producto y que prácticamente se mantiene intacta en todas las sociedades.

Los obstáculos y barreras que impiden romper la segregación ocupacional muestran la complejidad del problema y el entramado de factores que la sustentan. Veamos algunos de los identificados con mas frecuencia:

#### **a) Socialización temprana en los roles tradicionales**

Estudios de conducta parecen confirmar que niños y niñas al entrar al preescolar ya muestran comportamientos, preferencias y actitudes claramente diferenciados de roles, la mayoría de los cuales serán confirmados por un sistema escolar acritico y plagado de sexismo. La familia, como ente socializador primario cumple así un rol conservador, contribuyendo, a veces contradictoriamente a mantener a mujeres y hombres

en trabajos "propios".

#### **b) La escuela como perpetuadora de la desigualdad genérica**

Las niñas y los niños no son expuestos durante los primeros años de educación a las opciones de trabajo existentes y mucho menos a las perspectivas futuras del mercado de trabajo.

Muy pocas escuelas tienen orientadores entrenados para ayudar a los y las estudiantes a expandir sus posibilidades de elección profesional u ocupacional, dándoles conocer el mayor abanico de ofertas de formación y trabajo. Maestros y maestras y el sistema educativo en general, refuerzan explícitamente o por omisión la división sexual de trabajo y los estereotipos de trabajos "femeninos" y "masculinos".

#### **c) Factores psicológicos**

Se necesita una alta autoestima para enfrentar las barreras que se levantan frente a una mujer al elegir una ocupación no tradicional, no solo porque hay que enfrentar la propia socialización, sino porque también habrá que enfrentar el aislamiento de otras mujeres y el desafío de un medio que, en muchos casos ni siquiera en su infraestructura (baños, lugares para cambiarse) esta preparado para recibir mujeres.

#### **ch) El asedio sexual**

El acoso en el lugar de trabajo es otro problema frecuente a enfrentar en algunas ocupaciones no tradicionales, así como una menor comprensión de las necesidades derivadas de cuidado infantil, cuando se trata de madres trabajadoras.

### **3. EDUCAR PARA EL EMPLEO**

A pesar de estos resultados no muy halagüeños, la existencia de algunas experiencias exitosas, los avances en el medio profesional, así como ciertos cambios en la percepción de la



sociedad, alientan a continuar impulsando estos programas, a presionar por mayores recursos que permitan ampliar su cobertura y a especializar los recursos humanos, en especial sensibilizar a entrenadores y capacitadores en aspectos relativos a la igualdad y la equidad entre los géneros

De igual manera se necesita complementar los entrenamientos con programas de apoyo familiar, cuando estos están dirigidos a madres solteras, jefas de hogar o mujeres pobres y establecer bolsas de empleo y otras iniciativas que aseguren que las mujeres entrenadas pueden insertarse a la producción, entre las que caben citar los incentivos al sector empresarial para la contratación de mujeres en las ocupaciones donde estén subrepresentadas.

Sin embargo, para lograr de cara a un futuro cercano un impacto y cobertura masiva, será imprescindible ampliar el campo de acción y las estrategias de reclutamiento, ligando mucho mas a estas con el sistema educativo formal, en especial a través de **programas de orientación vocacional no-sexista en la educación primaria y media** y desarrollando programas y campañas masivas dirigidas a atraer a la población joven que ha desertado del sistema escolar.

#### **4. NO TODO LO QUE BRILLA..... ES GÉNERO**

Frente a estos retos cabe también analizar críticamente algunas de las ofertas de formación en ocupaciones no tradicionales o de capacitación laboral con "perspectiva de género", que con gran despliegue de esfuerzos y recursos se brindan en la región, ya que muchas de ellas están plagadas de defectos en su concepción y/o de visiones mecanicistas y simplistas en su

implementación.

Un estudio publicado en 1998 por la Asociación de Servicios de Promoción Laboral (Aseprola) con apoyo de la Fundación Arias, sobre 221 ongs del área centroamericana que ofertaban capacitación técnica empresarial, con perspectiva de género, encontró que en la mayoría de estos cursos dicha "perspectiva" se lograba, incluyendo, dentro del programa uno o dos sesiones de trabajos o talleres sobre autoestima.

Este estudio también cuestiona los fines y utilidad de esta capacitación e incluso hasta que punto "... lo que las instituciones perciben como la demanda de servicios de capacitación es real o es solo lo que ellas creen percibir". Definir esto es fundamental a la hora de pensar, no solo en capacitar a las mujeres en ONTs, sino en capacitarles para el empleo y punto.

#### **5. TRABAJO CON DIGNIDAD**

El movimiento de mujeres en nuestra región enfrenta el reto de crear las condiciones que hagan posible, al más corto plazo, la implementación de Políticas Nacionales de Empleo Femenino que garanticen la entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo, en condiciones de mayor dignidad y derechos que lo que hacen ahora.

Este apremio por impulsar el empleo femenino debe ser parte central de la Agenda del Movimiento feminista y de mujeres y para ella será necesario involucrarnos mas en el debate económico que se da en nuestros países, en especial en los aspectos referentes a la macroeconomía, donde nuestra voz y nuestras demandas están prácticamente ausentes.

El análisis de las tendencias del mercado debe ser una guía fundamental para impulsar nuevas propuestas de formación de las mujeres



y/o para hacer posible que estas busquen empleo en mejores condiciones de negociación.

### **La Maquila**

Las perspectivas que abre la recién aprobada Ley de Paridad de Textil de los Estados Unidos, que solo entre Panamá, Costa Rica, Guatemala, Belice y República Dominicana creara 200,000 puestos nuevos de trabajo, de los cuales más de la mitad podría esperarse que sean para mujeres, representa un tremendo reto, no solo para asegurar que el mayor número de esos nuevos empleos quede en manos de las mujeres, sino también para prepararlas técnica y políticamente para empoderarse a partir de los mismos.

Aunque tradicionalmente hemos criticado al modelo maquilador, lo cierto es que este se ha transformado en la fuente principal de trabajo asalariado para miles y miles de mujeres de nuestra región y que, a pesar de la dureza de sus condiciones, estas lo prefieren ¡mil veces! al trabajo domestico, que es la única otra opción disponible.

Por otro lado, en el actual proceso de globalización existen indicios, ya bastantes claros en el caso dominicano, de que este modelo puede evolucionar hacia formas de integración vertical de la producción que nunca imaginamos, y, gracias a las presiones del movimiento global de consumidores, se están impulsando mejoras de condiciones de trabajo también insospechadas.

En el caso de la República Dominicana esta mejoría en las condiciones de trabajo en especial, la puesta en practica de leyes que amparan a la maternidad, esta ocasionando-para nuestra sorpresa y preocupación- un nuevo problema: la entrada masiva de hombres, en especial hombres jóvenes, a la maquila.

### **El Turismo**

Otra área hacia donde deberíamos mirar, en

cuanto a la formación para el empleo, es la de servicios. La creciente oferta e interés turístico en nuestra región, demandara una serie de servicios, en especial ligados a la hostelería, que pueden ser realizados por las mujeres, si estas cuentan con entrenamiento a tiempo y localizado en las áreas de los proyectos de inversión turística, de lo contrario se fomentara la migración interna que, en muchos casos beneficia mas a los hombres.

## **6. REVALORIZANDO TRABAJOS TRADICIONALES.**

De igual manera ha de pensarse en ofertar capacitación en el área de servicios personales, cambiando la clásica oferta de "muchachas" por empleadas del hogar con formación en el manejo e higiene de los alimentos, elaboración de dietas especiales(para diabéticos, vegetarianos, hipertensos, etc.) o nociones básicas de cocina internacional, que les permita emplearse con mejores condiciones y salarios, en sectores de clase media, media alta y alta.

Estos cursos de especialización en las tareas domesticas deben ser acompañados de campañas para cambiar las visiones negativas predominantes en las amas de casa sobre "la muchacha" o "el servicio", apelando, especialmente frente a las mujeres que trabajan fuera del hogar, a las nueva calificaciones de sus asalariadas para avanzar en el establecimiento entre patrona y trabajadora, de un nuevo trato que reconozca la mutua complementariedad de los papeles, la necesidad de fortalecer lazos solidarios y de desarrollar un trato dignificante con sus asalariadas.

En la mayoría de nuestros países estas acciones personales deberán estar acompañadas de cambios legales que regulen el trabajo en el