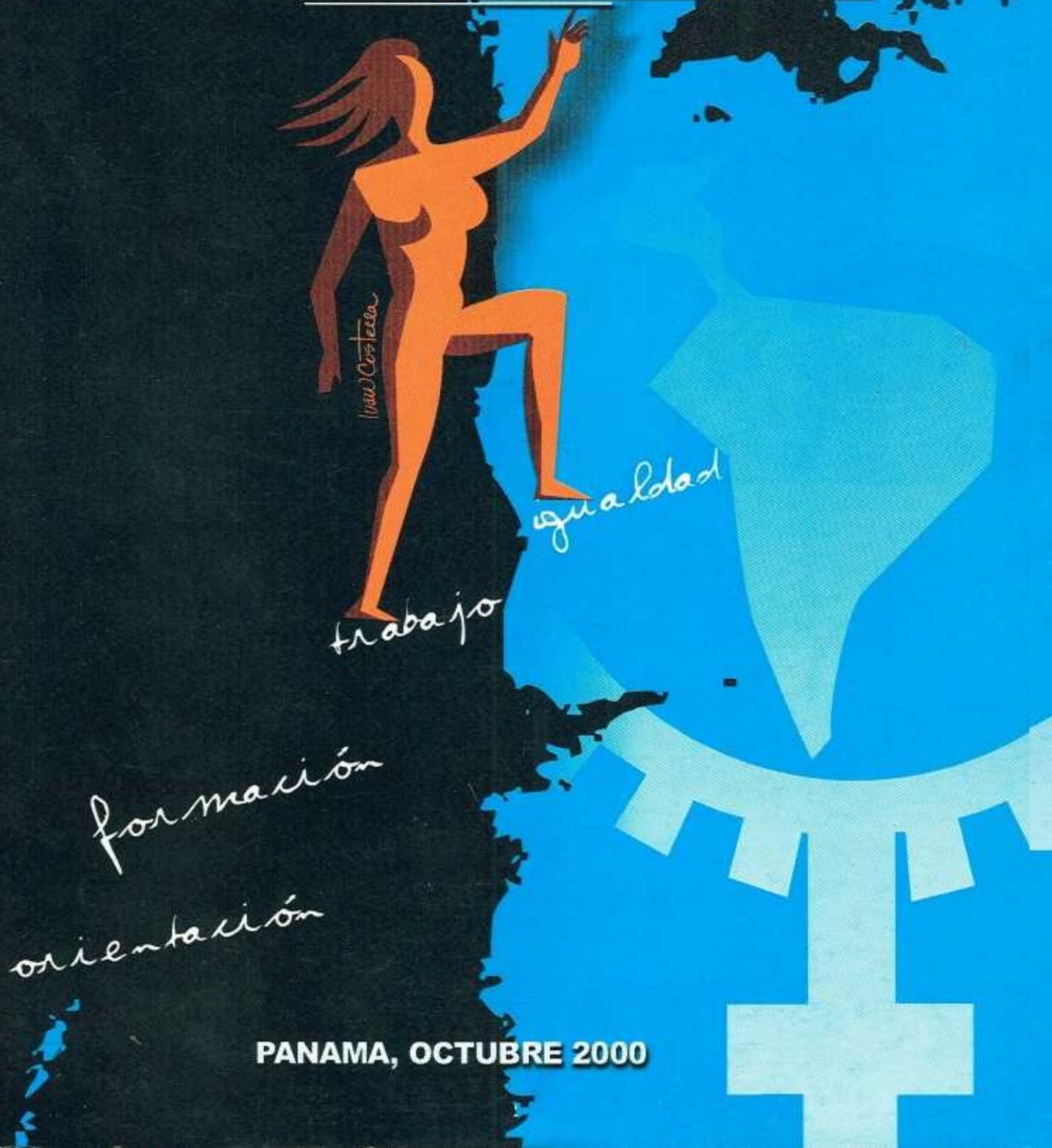


PONENCIAS PRESENTADAS EN EL
PRIMER SEMINARIO LATINOAMERICANO SOBRE

GENERO Y

FORMACION PROFESIONAL



PANAMA, OCTUBRE 2000

Primer Seminario Latinoamericano Sobre Género y Formación Profesional

EL PRIMER SEMINARIO LATINOAMERICANO SOBRE GENERO Y FORMACION PROFESIONAL fue organizado por la Oficina de la Mujer del Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), bajo los auspicios del Programa Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá (PROIGUALDAD) PAN/B7-3010/95/100

Dirección Técnica

Licda. Jaqueline Candanedo Cáceres
Jefa de la Oficina de la Mujer-INAFORP

Sistematización

Licda. Nicolasa Terreros Barrios

Diseño/Diagramación

Licda. Lorena De León

Diseño de Portada

Iván Costella

Fotografías

Guillermo García de Paredes
y Oficina de la Mujer



Programa Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá
PAN/B7-3010/95/100

AUTORIDADES DEL INAFORP

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

PROF. ANEL RODRÍGUEZ ROMERO
DIRECTOR NACIONAL

PROF. ROLANDO CARRASQUILLA
SUB DIRECTOR NACIONAL

PROF. OSCAR OMAR JIMÉNEZ
SECRETARIO GENERAL

LIC. RICAUTER GRAJALES ROBLES
**SUB DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN
Y EVALUACIÓN**

LICDA. GLORIA DE GENIG
SUB DIRECTORA ADMINISTRATIVA

ING. JOSÉ SALDAÑA
**SUB DIRECTOR DE OPERACIONES
TÉCNICAS**

LICDA. JACQUELINE CANDANEDO CÁCERES
JEFA DE LA OFICINA DE LA MUJER





Presentación

En mi condición de director del Instituto Nacional de Formación Profesional INAFORP, me permito dar la más fraternal y calurosa bienvenida a tan distinguidos /as participantes de este magno evento.

Con enorme satisfacción, profundas expectativas y grandes esperanzas del éxito de esta reunión, el INAFORP conjuntamente con PROIGUALDAD dan inicio en esta oportunidad al PRIMER SEMINARIO LATINOAMERICANO SOBRE GÉNERO Y FORMACION PROFESIONAL.

Prestigian con su presencia y garantizarán con sus aportes el éxito de esta actividad, la participación de organizaciones tales como: CINTERFOR - OIT con sede en Uruguay; el INA de Costa Rica INATEC de Nicaragua; INFOTEP de República Dominicana; INFOP de Honduras; SENA de Colombia; INTECAP de Guatemala; SENCE de Chile; INFOCAL de Bolivia; Asociación Aurora Vivar de Perú; el CIPAF de la República Dominicana y la Red Mujer y Trabajo de Panamá.

Las distinguidas representantes de estas organizaciones enriquecerán con sus ponencias los objetivos, contenidos y las propuestas de acción que se generen de esta jornada, aportes que sin duda serán de indiscutible valor y proyección internacional.

Nuestro país, y especialmente el INAFORP, se siente altamente complacido de



ser los anfitriones de un evento que estamos seguros, contribuirá grandemente a mejorar, enaltecer y desarrollar las políticas en la formación profesional entre los países participantes.

El Instituto Nacional de Formación Profesional, INAFORP, luego de la creación de la Oficina de la Mujer, ha venido realizando una intensa labor, dirigida a incorporar y fortalecer la perspectiva de género en el quehacer institucional, y la realización de este evento es una demostración del interés que tenemos por enriquecer las acciones que debemos emprender.

No obstante los significativos avances que ha tenido la Oficina de la Mujer en el INAFORP, nos queda un conjunto de tareas relevantes por desarrollar, tales como la revisión curricular, el material didáctico y la formación de instructores/as incorporando como eje transversal la perspectiva de género.

Más importante que eso es a nuestro juicio, desarrollar una orientación profunda, dirigida a potenciar la participación de mujeres en la oferta técnica del INAFORP, mediante políticas que contribuyan a desarrollar una formación profesional en igualdad de oportunidades.

La toma de conciencia de esta situación, se constituyó en la razón que impulsó al INAFORP a organizar este extraordinario evento, el cual ha convocado la participación de diversas instituciones homólogas de Latinoamérica, para discutir las políticas públicas en formación profesional, para potenciar la participación de las mujeres no solo en la oferta formativa, sino también en su inserción laboral.

Lo anterior nos indica que las áreas temáticas seleccionadas para este seminario, no son casuales, sino que responden a la necesidad de

establecer estrategias y políticas de formación profesional, amparadas por el enfoque novedoso que nos aporta la perspectiva de género en la formación profesional.

Estos conceptos son los que ha tenido en cuenta mi administración, para conducir la actuación institucional a través de un efectivo apoyo a la Oficina de la Mujer, a fin de darle los instrumentos necesarios para el logro de los objetivos previstos. Como resultado concreto de esta política, el INAFORP ha aumentado el porcentaje de formación de mujeres y egresadas en oficios no tradicionales de 8.25% en el año 1990, a alrededor de un 20% en la actualidad.

Finalmente, deseamos agradecer profundamente la presencia de tan distinguidas personalidades en este significativo acto. A las delegaciones de los países y organizaciones aquí presentes, le solicitamos nos hagan conocer sus necesidades e intereses durante su permanencia en Panamá a fin de buscar la forma de complacerlos en la medida de nuestras posibilidades y brindarles así la tradicional hospitalidad de los/las panameños/as.

Muchas Gracias



Contenido

Presentación	5
Introducción	9
Tema Central: LA POLÍTICA FORMATIVA CON DIMENSIÓN DE GÉNERO: AVANCES Y DESAFÍOS PARA EL NUEVO SIGLO. SARA SILVEIRA	13
I. ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL Y SU EXPERIENCIA EN LA FORMACIÓN DE MUJERES EN AREAS NO TRADICIONALES	43
1. Propuesta Metodológica para la Educación Técnica con Perspectiva de Género en Perú. BETSEY CECILIA VALDIVIA L.	45
2. La Formación en Ocupaciones no Tradicionales no es el Vellochino de Oro para las Mujeres. MAGALY PINEDA	57
3. Una Experiencia Innovadora en el Sistema de Formación Profesional Dual Panameño. CECILIA MORENO ROJAS	67
4. Síntesis Temática	77
II. COORDINACIÓN ENTRE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL CON OTROS ENTES PARA LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL .	81
1. Participación de la Mujer en la Producción Agropecuaria. YADIRA ROQUE RÍOS	83
2. Impacto de la Formación Profesional y la Inserción Laboral de Mujeres Capacitadas en Oficios no Tradicionales. MAIRA MARGARITA MORLA PINEDA	91
3. Programa de Capacitación Laboral Dirigido a Mujeres Jefas de Hogar. DELFINA ODE VILLARREAL	101
4. Avances en las Determinación de Demandas de los Puestos de Trabajo Técnico en el Sector Hotelero - Turístico con Perspectiva de Género. NERY SALAZAR DE BERNAL	111
5. La Mujer en el Contexto del Desarrollo Nacional. RINA WALESKA ENAMORADO AMADOR	121
6. Síntesis Temática	133
III. REVISIÓN CURRICULAR Y MATERIAL DIDÁCTICO. MODOS DE OPERATIVIZACIÓN Y ENTES INVOLUCRADOS	135



1. Evaluación de Necesidades de Capacitación y Plan de Capacitación con Perspectiva de Género. ELENA SILVIA HALSBAND.	137
2. Revisión Desde una Perspectiva de Género de Planes y Programas de Formación Técnica y Docente. RAMIRA MILLER	157
3. Síntesis Temática	167
IV. POLÍTICAS PÚBLICAS ENCAMINADAS A FORTALECER LA FORMACIÓN PROFESIONAL NO SEXISTA	169
1. Perspectiva de Género en el Quehacer Institucional del INA. PATRICIA CÁRDENAS	171
2. Mujeres en Formación Profesional. ROSA GABRIELA NORORI PAGUAGA	179
3. Diagnóstico Institucional con Perspectiva de Género. Condición del Funcionariado del INAFORP. SILMA PINILLA DÍAZ	191
4. La Política de Empleo en Colombia y la Participación de la Mujer en el Mercado Laboral. NIDIA ARÉVALO	211
5. Síntesis Temática	230
IV. ESTRATEGIAS PARA LA DIFUSIÓN, DIVULGACIÓN Y VISIBILIZACIÓN PARA LA INSERCIÓN DE MUJERES A LA FORMACIÓN PROFESIONAL	231
1. La Formación Profesional Desde la Perspectiva de Género: La Experiencia del INFOCAL. ELIANA GALLARDO PAZ	233
2. Estrategias para la Difusión, Divulgación y Visibilización para la Inserción de Mujeres en la Formación Profesional GLADYS PADILLA ARREAGA	255
3. Estrategias de Divulgación y Visibilización Empleadas para Incentivar la Incorporación de las Mujeres en la Oferta Técnica del INAFORP. JACQUELINE CANDANEDO C.	269
4. Síntesis Temática	280
Tema Invitado: DESARROLLO DE CARRERA EN FEMENINO, LO LOCAL COMO FUENTE DE NUEVOS EMPLEOS	283
Discurso de Clausura del Primer Seminario Latinoamericano Sobre Género y Formación Profesional	313
Anexos	315
Listado de Videos	317



Introducción

"Una orientación ocupacional de vanguardia debe estar encaminada a romper esquemas tradicionales acerca de la división sexual del trabajo y mejorar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres..."

EL PRIMER SEMINARIO LATINOAMERICANO SOBRE GÉNERO Y FORMACIÓN PROFESIONAL se celebró en la ciudad de Panamá del 17 al 19 de octubre de 2000, organizado por la Oficina de la Mujer del Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP). Esta actividad forma parte de las acciones que dicha Oficina ejecuta en el marco del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá (PROIGUALDAD), programa financiado por el gobierno de Panamá y la Unión Europea.

El seminario tuvo como tema general **Género y Formación Profesional**, y el escenario que sirvió de base para los insumos teóricos y debates del encuentro, fueron las distintas experiencias y programas de las Instituciones latinoamericanas, homólogas del INAFORP, que se dedican a la formación técnica en sus respectivos países.

El seminario se propuso como objetivo general "vigorizar las intervenciones ejecutadas a nivel público y privado a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres en la formación profesional". De modo que el eje central del encuentro se constituyó en evidenciar,

desde las experiencias emprendidas en el continente, aquellas acciones que favorecen o no la formación profesional de las mujeres.

De manera particular, se pretendía, propiciar el intercambio de experiencias con diversos niveles de intervención. A partir de este primer paso, las metas a lograr durante el encuentro eran las siguientes:

- Identificar estrategias exitosas para la vinculación activa de los diferentes agentes políticos, económicos y sociales en el desarrollo de la mujer en la formación;
- Planificar y reorientar futuras actividades relacionadas con la orientación vocacional, la actividad formativa y la inserción laboral; y
- Potenciar el papel de los medios de comunicación y otros mecanismos de difusión/divulgación como herramientas de apoyo transversal.

Para el logro de las expectativas de la Oficina de la Mujer, se orientó el abordaje del tema de Formación Profesional hacia áreas temáticas específicas y vinculantes con el eje temático general. Cada uno de



los cinco temas específicos elegidos tenía su propio eje de orientación, a saber;

Organizaciones de la sociedad civil y su experiencia en la formación de mujeres en áreas no tradicionales, como primer tema tenía como propósito determinar las ventajas que ofrece la participación de la sociedad civil en la formación de mujeres en áreas técnicas, destacar los resultados alcanzados e identificar propuestas de conjunto con las instituciones de formación profesional para lograr la formación profesional y técnica de las mujeres y su posterior inserción en el mercado laboral.

Coordinación entre instituciones de formación profesional, sociedad civil, sector empresarial, redes - alianzas intra e internacionales. Estrategias para la inserción laboral de mujeres; como segundo tema, se propuso identificar los puntos convergentes y divergentes entre los diversos entes involucrados en la formación profesional, conocer las estrategias utilizadas por dichas instancias y generar ideas tendientes a la formulación de alianzas estratégicas para garantizar la inserción de las mujeres en el campo laboral, una vez concluyan su fase de formación profesional.

Revisión curricular y material didáctico. Modos de operativización y entes involucrados; este tercer eje temático estuvo orientado hacia el análisis de necesidades en el proceso de revisión curricular a lo interno de las instituciones de formación profesional, y la definición de estrategias conjuntas que permitan ir incorporando los cambios necesarios en la curricula de formación profesional.

Políticas públicas encaminadas a fortalecer la formación profesional no sexista; este eje temático estuvo dirigido a promover el análisis de necesidades en la implementación de políticas públicas que garanticen una formación profesional en igualdad de oportunidades. Para este tipo de análisis se partió de la comparación de tres experiencias en países donde se ha adoptado este tipo de política pública, analizando el papel asumido por el Estado en materia de política pública no sexista y concluir en propuestas de acciones a implementar por parte de las instituciones de formación profesional.

Estrategias para la difusión, divulgación y visibilización para la inserción de mujeres a la formación profesional; como quinto tema se propuso conocer las estrategias empleadas por las instituciones de formación profesional para favorecer la inserción de mujeres en este campo, identificando los puntos en común; y definir aquellas estrategias consideradas como potenciales para la inserción de las mujeres en oficios no tradicionales.

Un paso importante en la definición de la metodología de trabajo del seminario lo constituyó la organización de los temas en mesas de trabajo, con una metodología apropiada para el abordaje y tratamiento de los mismos. También la escogencia de moderadoras que garantizaran el debate y el cumplimiento de los objetivos propuestos. Finalmente fueron definidos tres ejes guías para el tratamiento de los temas del seminario en cada una de las cinco mesas:

- Identificación de las causas que provocan la situación de desventaja de la mujer



en los temas tratados.

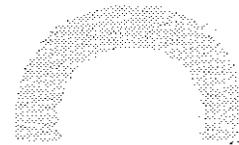
- Análisis del rol de cada ente involucrado y lo que ha aportado este ente para solucionar el problema.
- Propuestas de acciones para operativizar el trabajo realizado o por realizar por estos entes.

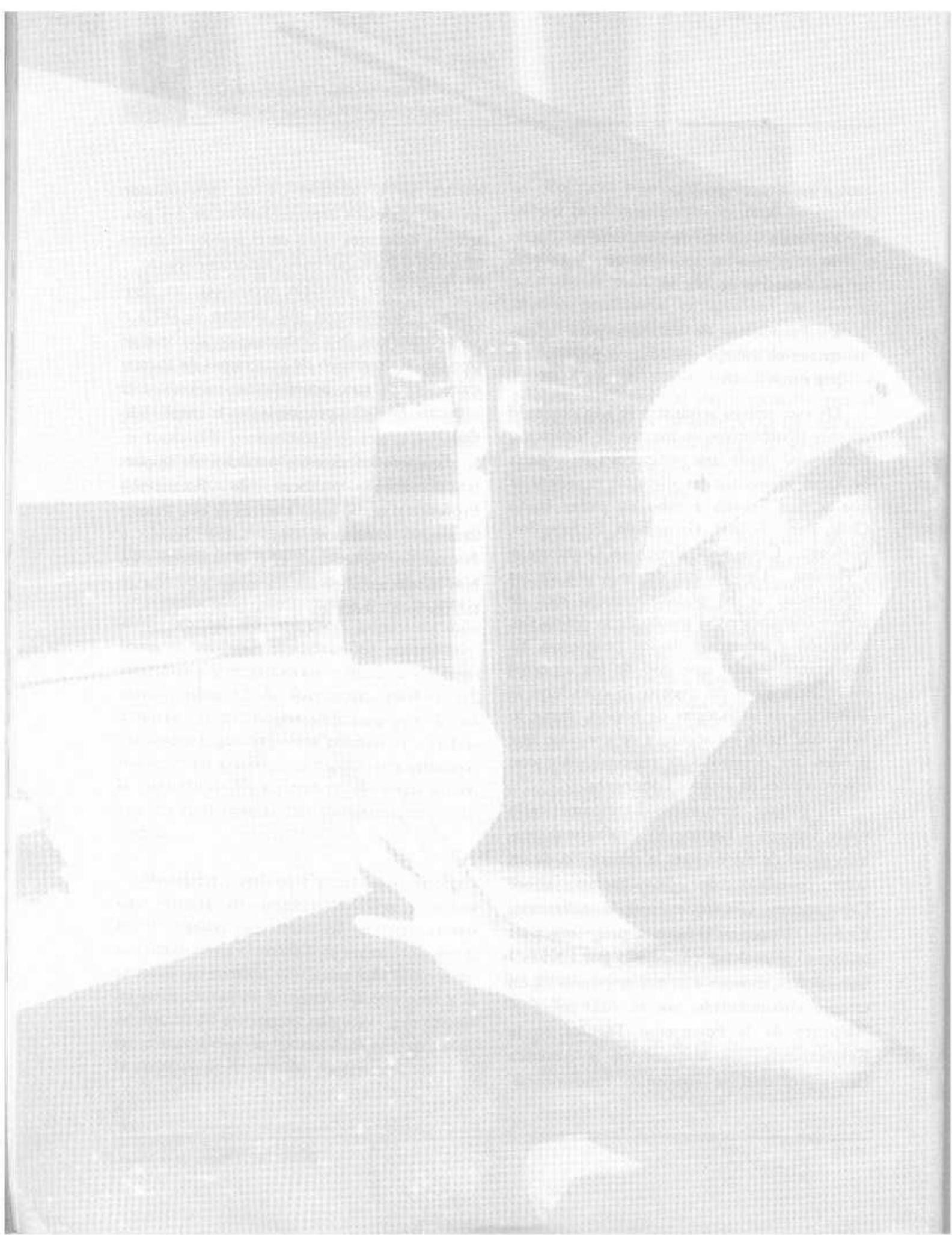
De este primer seminario se han obtenido aportes significativos en materia de formación profesional desde una perspectiva de género. Se logró identificar las distintas experiencias que se han llevado a cabo en países como Chile, Perú, Bolivia, Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, República Dominicana y Panamá. Del análisis de cada una de las experiencias se ha podido detectar ejes de acción comunes en el marco de la definición, ejecución y validación de los programas. Es importante señalar que uno de los aspectos más significativo del evento, lo constituye la definición de estrategias de acción, desde lo individual hasta las acciones de conjunto que pueden ser desarrolladas regionalmente con repercusiones de alcance continental.

mente en el análisis de un determinado número de casos representativos de los programas existentes tanto en el ámbito europeo (España y Portugal) como latinoamericano.

Este taller permitió reconocer las fortalezas y limitaciones que poscen la IFP's y Organizaciones No Gubernamentales que se dedican al desarrollo de programas de formación técnica con beneficiarias mujeres y el impacto de dicho programas en la empleabilidad.

Enlazar dos eventos paralelos de importancia sobre políticas de Formación Profesional se dio lugar a través de este Primer Seminario Latinoamericano Sobre Género y Formación Profesional, el cual representa un hito fundamental de avance en la discusión de tan compleja temática.





TEMA CENTRAL

FORMACION PROFESIONAL

**LA POLÍTICA
FORMATIVA CON
DIMENSIÓN
DE GÉNERO:
AVANCES Y
DESAFÍOS PARA
EL NUEVO SIGLO.**

SILVEIRA, SARA

formación

orientación

PERFIL DE LA AUTORA

SILVEIRA, SARA

Uruguay, Psicóloga Social, Profesora de Literatura con estudios de Licenciatura en Relaciones Laborales.

Actualmente es Coordinadora Técnica Regional del Programa de Fortalecimiento Regional y Técnica de Mujeres de bajos Ingresos en América Latina (FORMUJER) CINTERFOR/OIT/BID y Consultora de CINTERFOR y la CEPAL en las áreas de formación profesional, educación, mercado de trabajo, política de recursos humanos y juventud.

Entre sus experiencias profesionales se cuentan las siguientes:

- Coordinadora General del programa de Fortalecimiento y Modernización de la Educación Técnica de Uruguay (ANEP/CETP/BID),
- Coordinadora del proyecto de Promoción de la Formación Técnica y Profesional de la Mujer en América Latina,
- Consultora en Educación y Trabajo del programa de Capacitación y Desarrollo Empresarial de Jóvenes, y
- Gerenta de Recursos Humanos y Capacitación del Banco Real -Argentina.

Entre sus publicaciones se encuentran:

- Formación Profesional y Capacitación como Instrumento de Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres. En Equidad en el Mundo del Trabajo: avances y desafíos 5 años después de Beijing, 2000,
- Los Desafíos de una Política Formativa con Perspectiva de Género, 1999,
- Aportes para una Sistematización de las Estrategias de Formación Profesional de la Mujer, 1994, y
- Oportunidades y Desafíos para la Formación Profesional de la Mujer en el Contexto de los Procesos de Reversión Productiva y Cambios Tecnológicos en América Latina, 1993.



1. PAPEL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA EN LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Entre las escasas certezas de las que se dispone en los tiempos actuales, quizás la que cuenta con mayor unanimidad de criterios refiere a una concepción del Desarrollo Humano que pone a las personas como centro y meta del mismo, y para ello, otorga a la educación en general y a la formación profesional en particular un rol protagónico en el proceso de expansión de las oportunidades y en el esfuerzo por disminuir - y si es posible erradicar - todas y cada una de las manifestaciones de la exclusión social, entre las que - sin duda- las que atañen a la mujer y, en especial al empleo femenino, adquieren una significación incuestionable. El desarrollo económico y social no puede ser asegurado de manera sostenible sin que haya total participación, consciente y efectiva de las mujeres y sin embargo continúan imponiéndoseles restricciones, segmentaciones y sobreexigencias que obturan su acceso al empleo y al desarrollo profesional y personal lo que constituye uno de los más extendidos e irritantes mecanismos limitantes del ejercicio pleno de la ciudadanía.

Si bien cada persona es singular y única, sus conductas y experiencias están condicionadas por su procedencia social y económica, su cultura, su edad y transversalizándolas, por su género, entendido como la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y sus proyectos de vida. Esta asignación está basada en las pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes (estereoti-

pos sociales) que definen y valorizan roles y tareas de acuerdo al sexo 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. Se hallan presentes desde el inicio mismo del proceso de socialización, son transmitidos desde el hogar, confirmados en la escuela y expandidos a través de los medios de comunicación masivos. Quedan internalizados como desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas por lo que condicionan la elección y los lugares "reservados" a hombres y mujeres en lo personal, laboral y profesional. Ambos proyectos han sido vistos con la misma "naturalidad", es decir, como ineludibles y adecuados al punto que el carné de pasaje a la vida adulta durante siglos ha sido para los varones el trabajo productivo y para las mujeres el casamiento y la maternidad, o sea el trabajo reproductivo. Es por eso que hasta que las sucesivas crisis económicas y sociales impusieron la necesidad del aporte económico femenino, no se esperaba que las jóvenes accedieran al empleo o, por lo menos, que permaneciesen en él una vez se convertían en madres o en esposas. La consecuencia para las mujeres de esta asignación genérica de tareas y responsabilidades ha sido históricamente no sólo una débil instrumentación para el desempeño social y laboral sino también inequidad en la distribución de bienes y consumos en el hogar. Estudios de la región muestran que las niñas de 8 a 14 años de edad dedican cinco horas más a las tareas del hogar que los niños y que mientras la tasa de éstos con peso inferior al normal es del 17%, la de ellas alcanza el 31%. El hacerse cargo del trabajo del hogar y de la atención de sus hermanos es la principal causa de no continuidad de los estu-



dios de las jóvenes de los hogares pobres y/o con un capital educativo menor a seis años. De igual modo, mientras entre quienes abandonaron la escuela en la adolescencia, los varones en su casi totalidad pasan al mundo del trabajo en igual situación se encuentra sólo la mitad de las mujeres estando las restantes dedicadas a los quehaceres domésticos no remunerados en su propio hogar. El círculo se cierra porque este desigual acceso incide en el fortalecimiento de los recursos internos de las personas: autoestima, confianza en sí misma, habilidad de liderazgo, capacidad para expresar intereses propios y para planificar.

Todo ello genera un reto fundamental para la educación que tiene que ver con su contribución a eliminar los condicionamientos sociales que impiden a mujeres y hombres desarrollar plenamente sus sentimientos, capacidades, expectativas. La equidad de género precisamente aspira a mejorar las relaciones entre estas dos partes de la humanidad, sin que signifique postular una identidad de sexos. Se trata de una cuestión de derechos humanos y una condición de justicia social e implica estimular que los hombres participen con igualdad de deberes y derechos en el mundo privado, de los afectos y de la familia, y las mujeres participen y se comprometan más con el mundo público y con la construcción societaria en un proceso de transformación cultural.

2. GÉNERO Y MERCADO DE TRABAJO

La definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida. Ellos han estado en la base de posicionamiento femenino

ante el empleo (entendido en su concepción amplia de trabajo productivo y remunerado): las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de "doble presencia" que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y que exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicaran a ella a tiempo completo lo que resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas. El ámbito laboral es el espacio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género porque en el trabajo confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales, porque se inscribe en una sociedad dada, en una época dada y está protagonizado por sujetos sexuales que construyen su identidad en torno a él.

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

Pero también es el mercado de trabajo el que evidencia de manera más rotunda algunos de los cambios que se están registrando en esta distribución de roles y tareas. El incremento sostenido de la participación femenina en la población económicamente activa es uno de los signos distintivos de las tres últimas décadas del



siglo. Baste recordar que, en nuestra región, alcanza casi 40% a nivel urbano. Esta incorporación tiene rasgos diferenciados según edad, raza, nivel educativo y socio-económico pero la tendencia es la de un proceso irreversible que no depende exclusivamente de la situación de crisis económica. Las mujeres no somos más fuerza de trabajo secundaria y nuestra voluntad de formación no ofrece dudas - se han incrementado notoriamente nuestros niveles educativos, siendo la tendencia, en las generaciones jóvenes, la participación igualitaria e, incluso en muchos países, mayoritaria en el nivel universitario y se ha constatado que asistimos más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional. Todo lo cual implica un cambio cualitativo radical en nuestro comportamiento, con mayor énfasis por supuesto en las más jóvenes:

- Se consolida y expande el modelo de "doble presencia" perdiendo fuerza la construcción de la identidad en base a la dedicación exclusiva al ámbito doméstico lo que no quiere decir abandonar las responsabilidades reproductivas y familiares: 2 de cada 3 mujeres comparte ambas tareas, situación que sólo se da en un 5.7% de los activos y, por ende, enfrentan la difícil compaginación entre ciclo laboral y vida familiar. Jornadas mucho más prolongadas y levantarse temprano, ir a la cama tarde y limitar la actividad recreativa es el recurso habitual para sostener esta "doble presencia".
- Ha cambiado la manera de ver y estar en el empleo que se transforma en un componente determinante del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valorización social. El trabajo se visualiza como condición para la autonomía, para el acceso al poder y al

mundo de lo público. El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no solo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autoestima, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí misma, de elegir lo que es valioso para ella. La autonomía hace referencia al autoconocimiento, a la independencia, a la responsabilidad, a la capacidad de tomar decisiones por lo que es imprescindible tanto para el desempeño productivo como para el ejercicio de la ciudadanía.

- Se está modificando también la configuración del hogar y las pautas reproductivas: conscientes de que el tiempo de consolidación del proyecto profesional coincide con el del proyecto familiar, tendencialmente las jóvenes retrasan la maternidad, registran el número de hijos o contemplan no tenerlos, con lo cual modifican toda su vida y también impactan en la sociedad al cambiar el comportamiento demográfico. Si bien es una estrategia cada vez más claramente compartida por los varones, y es consecuencia de cambios en los patrones de comportamiento económicos, sociales, culturales y de consumo y no solamente de las transformaciones en la construcción de la identidad femenina, son las mujeres las que pagan el precio más alto: deben optar o hacer filigranas que redundan en disponer de menor tiempo para ellas mismas, se exponen a la sobreexigencia, se imponen restricciones y la convivencia con la multiplicidad de roles y con el registro de esta en falta, con la culpa que genera "dejar a los hijos o estar



a medias con ellos".

Estos cambios sustanciales no han impedido que continúen las condiciones de desigualdad y sobrec exigencias que demuestran que, en verdad, varones y mujeres no competimos en el mismo mercado sino que tenemos exigencias diferentes tanto en la demanda como en la oferta de mano de obra.

Algunos recordatorios actuales:

- Mayor tasa de desempleo (en 1998, superaba casi en un 50% a la de los hombres, en especial en las provenientes de los hogares más pobres); mayor informalidad (debido sustancialmente a la incidencia del trabajo doméstico -inestable, desprotegido, de la más baja categoría en la estructura ocupacional y con el ingreso promedio más bajo; las empleadas domésticas representan el 16% del empleo total de las mujeres en América Latina y explican el 22% de los nuevos empleos del mercado de trabajo en términos de remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo por lo que las mujeres padecen de doble segmentación: horizontal y vertical la pirámide ocupacional muestra su escasa representación en los puestos más altos aún en las actividades altamente feminizadas.
- Menor trabajo para trabajo de igual valor y estas diferencias se agudizan en los trabajos más calificados. Exigencia de nivel de escolaridad significativamente superior al de los varones para acceder a las mismas oportunidades de empleo y el crecimiento de los niveles de escolaridad no está garantizando más y mejores empleos. Los criterios de selectividad y los propios mecanismos de ingreso resultan, generalmente, más rigurosos

y exigentes para las mujeres; en una alternativa de competencia abierta, tienen desventajas no explicitadas pero definitorias que marcan el comienzo mismo de la actividad laboral. A ello debe sumársele que la inserción de mujeres en sectores "tradicionalmente masculinos", de innovación tecnológica o en condiciones de competencia profesional agudiza y/o agresiones.

- Las mujeres empresarias establecen empresas más pequeñas en los sectores menos expandidos, que operan mayoritariamente en mercados locales, su acceso al crédito es más complejo y recortado, su posibilidad de manejo de la información y las oportunidades de negocios también es menor. La división sexual del trabajo tiene una responsabilidad fundamental en la asociación entre mujer y pobreza: su mayor vulnerabilidad de caer en situaciones de pobreza tiene que ver con las desventajas sociales frente a los varones para acceder y controlar los recursos productivos, con su menor participación en las instituciones y con la menor valoración social que reciben sus actividades y capacidades y, por ellas, con las mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado: el 70% de los 1.300 millones de pobres que se estima hay hoy en el mundo son mujeres y en este proceso coinciden las sociedades agrarias con las industrializadas. Esta feminización de la pobreza responde, entre otras, al incremento de las jefaturas de hogar femeninas, de la maternidad adolescente, al deterioro de las políticas sociales que hicieron que ellas hayan tenido que hacerse cargo de las responsabilidades sociales al disminuir el papel del Estado en materia de bienestar social, etc.



3. EL IMPACTO DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Las instituciones no son actores neutrales que actúan siempre según los procedimientos establecidos sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que el sistema educativo y en particular el de formación profesional han interactuado con el mercado de trabajo fomentando la segmentación profesional, iniciada en el discurso escolar y cristalizada en las opciones vocacionales y presentando sus propias barreras internas para la participación femenina. Pese a que la segunda mitad del siglo en América Latina se caracterizó por el acelerado incremento de los niveles educativos de la población y, esto es especialmente notorio, para las mujeres jóvenes, la persistencia de los estereotipos y la segregación formativa persiste. Las mujeres continúan asistiendo en menor proporción a la formación profesional pero los signos distintivos no están tanto en la participación sino en la repetición de la segmentación a doble vía: por niveles y especialidades. Las mujeres concurren mayoritariamente a los niveles más bajos ofertados y concentran su participación en las especialidades "tradicionalmente femeninas". Los preconceptos sobre la inadaptabilidad femenina para los trabajos técnicos, agudizada por la falta de práctica y la ajenidad con la máquina herramienta hacen que tengan mayores dificultades para satisfacer los perfiles de calificación requeridos en el mercado. La fuerza de los preconceptos, cada vez menos fundados, sobre la inadaptabilidad de las mujeres a los trabajos técnicos, de alto contenido tecnológico o en ramas tradicionalmente consideradas como "masculinas" ha sido una de las limitantes del

trabajo femenino y ha condicionado la baja autoestima y la reticencia femenina respecto a las opciones técnicas. En síntesis, el proyecto educativo vigente no incentiva la autoestima, la seguridad en sí mismas, el desarrollo de las capacidades de logro, de empoderamiento y de toma de decisiones de las niñas.

En la última mitad del siglo, y en especial en las dos últimas décadas, en la región y en los países se transitaron -con dispar intensidad- distintos enfoques y se implementaron diferentes programas y acciones según el objetivo, fuera el abordaje de la pobreza femenina, la promoción y mejoramiento de la participación en la formación profesional y técnica de las mujeres o la búsqueda de igualdad de oportunidades y el incremento de la equidad entre hombres y mujeres en el empleo y la formación. Estos enfoques y objetivos además han estado enmarcados por la evolución de las tendencias, conceptualizaciones y percepciones globales y regionales con relación al paradigma de desarrollo económico y social, al papel y aporte de las mujeres en el mismo, a los derechos de las mujeres y al propio concepto de género, etc.

Así, el modelo de crecimiento de los años 50 se caracterizó por un enfoque asistencialista para abordar los problemas de las mujeres, basado en la priorización de su rol reproductivo. A fines de los 60 y principios de los 70, el fracaso de las políticas de modernización trajo aparejado un mayor reconocimiento del rezago social de las mujeres, se comenzaron a revisar las relaciones al interior del hogar y tímidamente el aporte de las mujeres al desarrollo. Se asiste al enfoque desarrollista y es el comienzo de las acciones correctivas para superar las brechas que separan a hombres y mujeres que, mayori-



tariamente, también terminaron adoptando una perspectiva de asistencia social. A principio de los 80, adquieren relevancia los enfoques de "eficiencia", por un lado y de "empoderamiento y autonomía", por otro. El primero considera que los costos y beneficios que conlleva la participación igualitaria de las mujeres en el desarrollo debían ser considerados como el propio proceso de desarrollo y el segundo, reconociendo los cambios logrados por la lucha histórica de las mujeres, apunta a fortalecer y ampliar su autonomía y su autosuficiencia. Como se verá en profundidad a continuación, los 90 agregan el fenómeno de la globalización que ha gestado nuevas oportunidades y nuevas vulnerabilidades. Se ha ido, por tanto, evolucionando desde un enfoque que hacía hincapié en las necesidades, especialmente de las mujeres pobres, hacia el criterio de un desarrollo para todos desde la perspectiva de los derechos humanos y, por ende, las mujeres han dejado de ser beneficiarias pasivas de las políticas de desarrollo para ser reconocidas como participantes activas con derecho acceder en condiciones de igualdad a sus beneficios. Así, la Cumbre Social de 1995, señala las relaciones entre las políticas para erradicar la pobreza y todas las otras medidas para eliminar la discriminación y promover la participación y el establecimiento de relaciones armoniosas entre hombres y mujeres.

¿Cómo ha ido reflejando el sistema de formación profesional en la región este proceso? En primer lugar, ha tenido una importante y larga generación de intervenciones de carácter remedial, asistencialistas, de apoyo o involucramiento directo con los esfuerzos de alfabetización y encuadrados en una educación para adultos que no incorporaba el trabajo productivo y, para las mujeres, enfatizaba la planificación

familiar, la atención de salud y la capacitación en manualidades, economía del hogar, etc. A partir de los 70, el constante aumento de la pobreza y el desempleo femenino, comenzó a llamar la atención sobre actividades productivas y la generación de ingreso de las mujeres aunque seguían siendo considerados como secundarios. Se asiste al auge de acciones de formación y apoyo al trabajo por cuenta propia y microempresarial, aunque, mayoritariamente, sin tomar en cuenta su factibilidad y sustentabilidad económica y humana. Las instituciones de formación comienzan a proyectarse hacia el suministro de formación informal para los sectores pobres, formación comunitaria, formación de autoayuda, etc., y allí se concentran mayoritariamente las mujeres.

En los 80, comienzan a emerger programas específicos de formación profesional y técnica para mujeres y sobre el final de la década ponen su énfasis en la participación de las áreas no tradicionales, articulándose con el objetivo de instrumentar a las mujeres para actividades microempresariales y también para diversificar sus posibilidades de acceso a empleos mejor remunerados. Gracias a la intervención de la OIT recuperando experiencias en Asia, Filipinas y Africa, a comienzos de los 80, y a partir de un trabajo de investigación en 9 instituciones nacionales de formación profesional, se identificaron los principales problemas de la participación femenina, las áreas de segregación y discriminación y se comenzó a trabajar en la formulación de programas y estrategias que abordarían globalmente la temática y cuyo objetivo fue mejorar la equidad de género.

En los últimos años, la revolución tecnológica y científica y su impacto en el mundo del trabajo así como las transformaciones en la adminis-



tración, gestión e institucionalidad de la formación afectaron estos avances pero también han impulsado una reconceptualización de las políticas y estrategias de género de la formación y especialmente, han dejado una alerta especial respecto a la sostenibilidad de las acciones de las que se han visto fuertemente cuestionadas en todos aquellos casos que se apoyaban en financiamiento externos y acabaron junto con el financiamiento o se derivaban de programas específicos que, al finalizar, no lograron ser apropiados por las instituciones o se quedaron sin la inscripción institucional necesaria para ser continuados.

4. LOS DESAFÍOS DEL NUEVO MELINIO PARA UNA POLÍTICA DE FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Si la modificación sustancial de todos los paradigmas conocidos define una nueva era de la humanidad, no caben dudas que este fin de siglo es el portal de ingreso a ella. Ninguna etapa histórica ha concentrado tantas y tan radicales transformaciones expresadas, además, en los más diversos escenarios. Asistimos al cuestionamiento de los viejos modelos de producción del conocimiento, de morfología societaria, de desarrollo económico-social, del sistema de producción y, transversalizándolos, de las relaciones y representaciones de género. Cada uno de estos paradigmas impacta en el otro en una relación mutuamente modificante- que lleva a una redefinición de los conceptos mismos de desarrollo y bienestar y del acceso a éstos de los diferentes grupos y actores sociales.

En este fin de siglo ha cambiado la naturaleza, la estructuración, la organización, la cultura y la propia división sexual del trabajo a par-

tir del ingreso femenino masivo a la actividad económica. Las calificaciones reclamadas a los y las trabajadores son otras y, consecuentemente, la propia concepción y gestión de la formación debe reorientarse drásticamente. Todo ello complejizado por una triple lectura: del punto de vista diacrónico es necesario tener presente que los cambios no se dan de manera súbita ni generalizada por lo que conviven viejos y nuevos modelos generando desequilibrios y desniveles en el proceso de transformación. A su vez, una lectura sincrónica muestra que las consecuencias de los cambios en el mundo del trabajo son bien diferentes según se trate de países altamente industrializados o en vías de desarrollo y según los tipos de ocupación, las categorías de trabajadores, el nivel de calificación que posean. Las dimensiones globales de la crisis del empleo muestran que no es un problema exclusivo de las sociedades en desarrollo pero la superposición de ajuste económico y tecnológico en las condiciones sociales e institucionales de los países en desarrollo provocan impactos más profundos y completos que en los países industrialmente avanzados. Por último, la lectura de género muestra que esta dimensión atraviesa a todas las otras ya que las condiciones, singularidades y necesidades de varones y mujeres tienen características diferenciadas y, tal como se ha visto, las de la mujer están condicionadas no sólo por todas esas variables sino además por el papel que culturalmente se les ha asignado.

Las economías cerradas, el trabajo asalariado, el determinismo científico, las políticas sociales tributarias de la Revolución Francesa junto con el déficit educativo de amplísimos sectores de la población marcan la apertura del siglo XX. Su cierre está signado por la globalización económica, el predominio del mercado, la finalización del



trabajo de masas y la irrupción de formas alternativas de relacionamiento laboral, la centralidad del conocimiento creando una nueva sociedad, la crisis del Estado benefactor y el incremento de años de educación de la mayoría de la población acompañado de una profunda en el acceso y en los conocimientos adquiridos.

Todo ello define para los sistemas de formación profesional como mínimo un triple desafío: el pedagógico, el institucional y el de focalización en las necesidades de las mujeres.

4.1. Desafío pedagógico: formar para un escenario económico y laboral incierto y para un nuevo paradigma productivo y tecnológico

- La investigación científica se concreta en innovaciones tecnológicas, aparecen nuevos productos, se sustituyen insumos, se descubren innovadoras técnicas de producción que permiten economizar recursos y reducir costos, etc. El efecto esperado de la computación, la automatización, la robótica y el desarrollo de las telecomunicaciones ha desencadenado la llamada 3ª. Revolución Industrial que coexiste con alto desempleo mundial. Pero el impacto tecnológico no sólo se circunscribe a la industria, sino que la biotecnología transforma radicalmente al agro y las telecomunicaciones y la informática al sector servicios. Asistimos a la fusión de la Revolución de la Informática y las Ciencias de la Vida que termina con el trabajo de masas y tienen una capacidad productiva tan grande que no se puede encontrar una demanda efectiva para ella, especialmente si además el poder adquisitivo y las cantidades de trabajadores baja permanentemente.

- En el ámbito de producción material, mientras la evolución creciente de la demanda, que caracterizó a las épocas pasadas, permitía la estandarización productiva, la creciente diferenciación actualmente exigida y la imposibilidad de sostener stocks considerables de productos heterogéneos reclama la producción a medida. Esta requiere de una ajustada articulación entre el avance tecnológico - que ofrece respuestas y soluciones a estas nuevas exigencias- y la modernización de la gestión operativa y comercial. Así se sustituye la nacionalización taylorista y fordiana por un modelo de producción flexible y condiciones y métodos de organización del trabajo adaptados a mercados siempre cambiantes y heterogéneos. Se instaura una gestión de proceso productivo de tipo horizontal, que requiere cambios aptitudinales profundos, se modifican las prácticas de los/las trabajadores/as exigiendo un grado mayor de participación, reducción de los niveles jerárquicos, distribución diferente de la responsabilidad por los controles de calidad y de productividad, definición de nuevos flujos de la información al interior de la organización y en el relacionamiento con los clientes. En definitiva, se busca respetar la subjetividad de la mano de obra al mismo tiempo que movilizarla en beneficio de la producción: sujeto vinculado, empleado autónomo, capaz de crear y trabajar en equipo.

- Irrumpe una nueva estructuración del tejido productivo que implica la disminución de la integración vertical, a través de la externalización de los servicios de apoyo a la producción y la relevancia del sector terciario que pasó a ocupar a la mayoría de los



asalariados. La creciente participación femenina en el mercado de trabajo con las consiguientes nuevas necesidades de cobertura de tareas domésticas que antes las mujeres realizaban en el hogar y la privatización y socialización de las políticas públicas, ha puesto en un primer plano de la economía al sector terciario, a los servicios y dentro de ello a lo que se podría identificar como la economía de lo social.

- Otro fenómeno laboral trascendente es el crecimiento del trabajo informal urbano - que llega a constituir una parte sustantiva del empleo en parte debido a las nuevas prácticas de organización empresarial y, en parte, como válvula de escape a la reducción del ritmo de crecimiento del empleo formal. Este rasgo es especialmente determinante en América Latina donde el sector informal absorbe la mitad de la fuerza de trabajo y consecuentemente informalidad es en la región sinónimo de empleo desprotegido, precarización y aumento de la pobreza.

- El conocimiento tienen un papel determinante en el desarrollo, pasa a ser la base del trabajo humano y tienen el poder de crear una nueva sociedad. Como consecuencia de ello la educación pasa a convertirse en el centro de la sociedad cognitiva y su funcionamiento y valores básicos serán, en forma creciente, motivo de interés y de involucramiento de todos los actores sociales. La apropiación del conocimiento en la sociedad del saber se asimila a la tenencia de propiedades y riquezas en la sociedad capitalista y las desigualdades en la capacidad de generar conocimientos son todavía mayores que las relativas al ingreso: lo que definitivamente distingue a los pobres de los

ricos -sean personas o países- ya no sólo es que tienen menos capital sino también menos conocimientos y de peor calidad.

- La irrupción de la sociedad del conocimiento, en su concreción tecnológica y en su multidisciplinariedad, ha modificado radicalmente la morfología societarias, impulsando la "sociedad red" y alterando las coordenadas del espacio y el tiempo al incorporar la cultura del espacio virtual y del tiempo atemporal.

- Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desataron una explosión sin precedentes en las posibilidades de acceso de las personas a la información y al conocimiento y han modificado radicalmente la organización y las modalidades del trabajo. En comparación con la mayoría de los instrumentos tradicionales del desarrollo, las TIC pueden llegar a mucha más gente, en un espacio geográfico mucho más amplio, trabajar más rápidamente, a un costo inferior y sustituir grandes dosis del trabajo humano pero su acceso es claramente desigual. Para todos esta evolución ha incrementado las incertidumbres y para muchos ha creado situaciones de exclusión intolerables. Ha surgido un nuevo tipo de pobreza que separa los países según el grado de desarrollo de la información, dividiendo al mismo tiempo a los educandos de los analfabetos, los ricos de los pobres, los jóvenes de los viejos, los habitantes urbanos de los rurales y siempre, transversalizándolos, a las mujeres de los varones, lo que está generando una nueva brecha de género: la digital. Según el Informe sobre el Desarrollo Humano (PNUD, 1999), el usuario típico de la Internet a escala mundial



es hombres, de menos de 35 años de edad, con educación universitarias y un ingreso elevado, vive en una zona urbana y habla inglés. Según encuestas de 1998/99, el 38% de los usuarios de Internet en Estados Unidos eran mujeres, el 25% en Brasil, el 17% en Japón y Sudáfrica, sólo el 7% en China y apenas el 4% en los Estados Árabes. La tendencia se inicia temprano: en los Estados Unidos cinco veces más chicos que chicas usan computadoras en casa, y los padres gasta dos veces más en productos de tecnología para sus hijos que para sus hijas.

- En los últimos 50 años se registra una expansión rápida y sin precedentes en la historia de la humanidad de las oportunidades de la educación que se sustenta, en gran medida, en las ideas de post-guerra: mayor equidad, educación para la democracia y desenvolvimiento de los pueblos. Se ha asistido a avances considerables en materia de alfabetización en muchas partes del mundo siendo la situación más favorablemente impactante la de las mujeres que partían de los más altos índices, se ha generado una fuga hacia delante de los niveles educativos y el crecimiento de la educación media -que en muchos países es de casi universalización- ha conducido a una relativa superabundancia de este nivel de cualificación formal. Pero la expansión cuantitativa de la matrícula educativa, atentó contra la calidad lo que, sumado a los efectos de la reducción de la inversión pública en el área, agudizó las diferencias entre los educandos, según su capital económico y cultural de origen, lo que es sinónimo de reproducción social de la pobreza. Y, fundamentalmente, la revolución del conocimiento tornó obsoletos y

degradó la pertinencia de los diplomas y de las profesiones tradicionales. Se asiste a la simultánea valorización de la educación y a la desvalorización de los títulos y las credenciales emitidas por el sistema educativo formal. Dentro del mercado formal de empleo y en la producción de bienes y servicios el título sigue siendo valorado junto con una notoria polarización de las calificaciones y especialidades e incluso la demanda por la calificación formal se ha incrementado como resultado de la fuga hacia delante que lleva a una carrera infinita de incorporación de más y más grados, que -en la práctica encubre el debilitamiento y el vaciamiento de los niveles. Pero, la externalización de los servicios y el incremento de las formas alternativas de inserción está demostrando que es el "saber hacer" el que termina contando.

Lo más impactantes resultados de estas mudanzas radicales en el empleo -entendido aquí en el sentido amplio de trabajo productivo y remunerado son:

- La fuerza laboral ha tenido un crecimiento masivo en el mundo pero casi un 30% de ella está afectada por el subempleo o el desempleo. Según la OIT del 25 al 30% de esta fuerza mundial de trabajo está en una situación de subempleo y 140 millones están pura y simplemente desempleada.
- Crecimiento de la fragmentación nacional y exclusión de vastos sectores sociales, como consecuencia del avance de zonas beneficiadas con la modernización frente a otras que quedan marginadas y, por ende, de las limitaciones de las oportunidades de empleo. A ello están particularmente expuestos la juventud, los desempleados de larga



duración, los trabajadores de edad despedidos, los menos calificados y las minorías étnicas siendo las mujeres las que se enfrentan, en todas estas categorías, a las mayores barreras para la obtención de empleo.

- Se registra la caída del salario real y se acentúa la distribución inequitativa del ingreso, de los bienes y servicios y de los beneficios del crecimiento económico. Y ello no solo se da entre países desarrollados y no desarrollados: Estados Unidos ocupa el lugar 35 entre 36 países industrializados en disparidad de ingresos.

- Crece la demanda por trabajadores cada vez más calificados pero sin poder compensar la disminución de la demanda de los menos calificados. Crece el requerimiento por científicos, ingenieros, técnicos, educadores, etc. pero se trata de una fuerza laboral pequeña, de elite, acompañada por una tecnología y una organización cada vez más sofisticada e inteligente. Pero también se asiste a otra forma de la polarización de las calificaciones, que se da ante especialmente en el mercado formal del trabajo y que deviene de la naturaleza de la sociedad del conocimiento y que se traduce en la concentración de los conocimientos de punta en un número proporcionalmente menor de individuos.

- La pauta tradicional del empleo estable, permanente y de plena dedicación, como construcción social ligada al industrialismo, es sustituida por la movilidad constante de los puestos y la condición del trabajo, por la alternancia entre trabajo formal e informal, asalariado o por cuenta propia, periodos de empleo y desempleo, etc. El empleo de por

vida, seguro, ascendente y previsible, pasa a ser fragmentado, flexible, con cambio de modalidad y de actividad y con requerimientos de educación permanente.

- El empleo no se genera más en grandes números. La apertura de una fábrica con inversiones millonarias aporta una cantidad mínima de puestos de trabajo y el sector servicios cuya más intensa expresión en la microempresa le abre espacio a tres, cinco personas. Se tornan, por tanto, imprescindibles nuevas estrategias de generación de empleos y formas alternativas de inserción, mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación, que al mismo tiempo que sustituyan aunque sea parcialmente a los puestos perdidos, otorguen cobertura económica a nuevas demandas sociales (vida cotidiana, medio ambiente, gestión del tiempo, ocio, seguridad, etc.) En el empleo formal aparecen nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y a tiempo parcial y se multiplican las actividades por cuenta propia, los servicios originales pero unipersonales cuyo espacio de realización es sustancialmente la casa, todo lo que se traduce en invasión del espacio privado por el público.

- Las nuevas formas de organización del trabajo y la medición por resultados, la filosofía de la dedicación plena y la calidad total sumada a la incertidumbre y la escasez de trabajo tornan más transparentes las actividades e incrementan notoriamente la intensidad del trabajo y la lucha competitiva. Se asiste al paroxismo de la moral de la performance individual lo que, paralelamente, se ve forzado por el debilitamiento de las

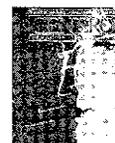


organizaciones sindicales como consecuencias de la crisis del trabajo asalariado, el avance de la flexibilización y la desregulación de los mercados.

- Emerge un profundo reordenamiento social de las profesiones que jaquea la tradicionalmente positiva relación entre escolaridad-renta-estatus. Hoy se demandan más y mejores conocimientos, sofisticación de la formación al mismo tiempo que tienen lugar un importante reordenamiento social de muchas profesiones tradicionales que va acompañado de decrecimiento salarial y estatus declinante, desvalorización de la experiencia y despreocupación y desperdicio de los recursos humanos ya formados (en nombre de que los mayores son menos permeables al cambio se atenta contra el efecto acumulación). Este reordenamiento está estrechamente vinculado con la acelerada obsolescencia de los conocimientos y, por ende de los títulos ya señalada, con la elevación del nivel medio de información y educación formal que provoca "desmitologización" del trabajo intelectual, con el cuestionamiento a la extrema especialización dada la necesidad de aprendizaje constante así como la divulgación por los medios masivos en un lenguaje accesible de muchos "secretos" científicos, con la retracción de la inversión social y el incremento rotundo de la participación femenina -como se verá más adelante. Esto es especialmente fuerte, por ejemplo en América Latina, donde el cuerpo docente y el personal médico presenta la más baja relación educación-renta y donde su reconocimiento social también se ve afectado siendo, al mismo tiempo, el más claro ejemplo de la política de reducción de costos vía reducción de los salarios.

4.2. Desafío Institucional: se asiste a una reconceptualización de la formación y a una nueva institucionalidad por lo que debe transversalizarse con la perspectiva de género tanto al accionar con las políticas formativas.

La gestión de la calificación de la mano de obra debe orientarse drásticamente para dar respuesta a las exigencias de nuevas competencias y aptitudes a los /las trabajadores/as -hasta ahora desconocidas o desvalorizadas- pero también para atender las necesidades y singularidades femeninas y apoyar estos procesos de modificación de las relaciones de género. En un panorama nebuloso de las profesiones- con enriquecimiento y ampliación de la gama de funciones en algunas y vaciamiento o desaparición de otras muchas- de aparición de un nuevo tipo de profesional que oscila entre un "subordinado autónomo y un independiente asociado" (Paysant, M y Hatty, F), son los saberes contextuales los que permiten tratar los imprevistos y las innovaciones, la disposición y las virtudes personales adquieren más peso que la especificidad técnica, no basta con los conocimientos- que tienen que ser permanentemente renovados-, se necesita interés, motivación, creatividad. Por lo tanto, la manera de movilizar y aplicar los saberes -asumiendo responsabilidad, iniciativa, reflexividad y plasticidad- es tan importante como su contenido. La medida de éxito de un programa formativo y de logro de ventajas posibles para quienes tienen que desempeñar en este marco de incertidumbre y heterogeneidad será entonces que las personas sepan hacer uso de lo aprendido por sí solas buenas soluciones.



Todo esto lleva a que hoy se conciba a la formación al mismo tiempo como un hecho educativo, laboral y tecnológico.

- Se enfatiza su carácter educativo al aceptar que confluyen junto a otras modalidades y ramas de la enseñanza en el desafío de dar cuenta de la necesidad de las personas de acceder a una educación a lo largo de la vida. Las barreras entre lo manual y lo no manual y entre el pensamiento y la ejecución se han modificado. Es la combinación equilibrada de saberes fundamentales, de conocimientos técnicos y de aptitudes sociales la que le da a la persona el conocimiento general y transferible al empleo. Por tanto, desde la escuela primaria es posible aportar para el dominio de los códigos básicos de la modernidad, por lo que es fundamental establecer un continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta promueve un continuo entre la educación formal, la formación profesional y técnica y la educación informal concibiendo un eje vertical por el cual la educación dura lo que dura toda la vida de una persona y un eje horizontal por el cual se vuelven educativos todos los espacios en los cuales transcurre la vida. El enfoque de educación a lo largo de la vida encuentra sustento, en primer término, en la necesidad de mantener la competitividad en un mundo de productos y tecnologías que cambian vertiginosamente, en segundo lugar, en la rápida obsolescencia de los conocimientos y la desmitificación de las profesiones que conducen a la paralela pérdida de poder y reconocimiento de los diplomas y a la valoración de las competencias reales y, en tercer lugar, a la necesidad de luchar contra el desempleo, como forma de reducir la

exclusión o la marginalidad derivadas de la estratificación social y/o de la segregación etaria, cultural, regional, étnica o de género que definen a poblaciones especialmente vulnerables. La educación a lo largo de la vida requiere de mecanismos que permitan ese continuo formativo y entre ellos está adquiriendo mucha relevancia el "movimiento de la competencia laboral". Se entiende por competencia la capacidad real de una persona para lograr un objetivo esperado en un contexto laboral dado, aparece estrechamente vinculada con la innovación en tecnologías blandas y con el nuevo perfil de calificaciones y está causando una verdadera revolución en la forma de mirar la educación. En la actualidad se entiende por competente a la persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para ponerlos en juego adaptativamente en una variedad de contextos y organizaciones laborales. Supone conocimiento razonado ya que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere y abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, llega a lo que el individuo es en su afectividad buscando un enfoque integrador. El modelo taylorista y fordista fue claramente prescriptivo: los/as trabajadores/as eran considerados calificados en la medida que probaban su capacidad de respetar una norma de comportamiento previamente definida con independencia de ellos. En la actualidad, tienen que enfrentar el dilema de la gestión; tomar decisiones complejas en el mismo momento de la



acción; asumir responsabilidades personales ante situaciones imprevistas, lo que implica una actitud social de implicación que moviliza fuertemente la inteligencia y la subjetividad de la persona. Estas nuevas condiciones imponen la noción de competencia, dado que ella es inseparable de la acción y es puesta a prueba en la resolución de problemas, que se perfila como una herramienta valiosa para la formación de las personas porque: a) reivindica la intersección entre conocimientos, comprensión y habilidades que se miden en términos de desempeño o capacidad de asegurar las articulaciones y complementaciones entre la educación básica y las diversas alternativas de formación para el trabajo (la ofrecida por las instituciones específicas pero también la capacitación empresarial organizada y sistemática y el aprendizaje en el puesto de trabajo, la acción comunitaria, etc.), b) porque permite el reconocimiento y la certificación de los aprendizajes con independencia de cómo y cuándo se adquirieron y porque sustenta la pertinencia, calidad, y actualización de los contenidos curriculares y de la formación docente.

- Si la calificación de los recursos humanos es nodal para el desarrollo, está estrechamente relacionada con temas como productividad, competitividad, salarios, seguridad social, empleo y equidad social. Debe, por tanto, integrarse a los sistemas de relaciones laborales, constituyéndose en un elemento clave para el diálogo social y las políticas de empleo. Ello explica la realización de grandes programas de formación en todos los países, con inversiones millonarias. Irrumpen nuevos actores en el escenario y este multiprotagonismo transforma su insti-

tucionalidad: crece el rol y la significación de los Ministerios de Trabajo que se encargan de coordinar y/o financiar acciones que ejecuta el sector privado o público pero en un sistema de libre competencia, el financiamiento es compartido entre el Estado y el sector privado, se modifica el posicionamiento y los roles de los actores laborales y productivos y las organizaciones sindicales y empresariales pasan a intervenir activamente tanto en la definición como en la gestión de la formación.

- Tiene un valor estratégico en los procesos de innovación, desarrollo y transferencia de tecnología (dura y blanda), en la identificación de nuevos nichos y alternativas de empleo generados por ésta y , especialmente, para asegurar el acceso igualitario de hombres y mujeres a las nuevas tecnologías, para evitarles la exclusión y como forma de facilitarles las nuevas formas de gestión y organización laboral. Una significación especialísima tiene en la formación el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) no sólo porque exigen, como ya se ha visto, modificaciones de las competencias adquiridas, de los sistemas de trabajo, promueven una organización social y económica basada en ellas que facilita la descentralización de la gestión, la individualización del trabajo y la personalización de los mercados- sino porque cambian radicalmente las metodologías y modalidades de enseñanza-aprendizaje, redefiniendo el rol docente, habilitando el aprendizaje individualizado y en el puesto de trabajo, en la casa, etc. Los instrumentos básicos para gestionar esta nueva realidad de la formación son la articulación y la concentración las que deben



ser tanto horizontales como verticales: Horizontales: a) al interior de cada institución con otros programas que tengan la misma población objetivo o poblaciones similares que permitan la transferencia de metodologías e instrumentos; b) con el contexto local en el que se hallan insertas para obtener un buen diagnóstico y pertinencia en los perfiles y en los contenidos; c) con otras instituciones como estrategia de obtención de apoyo y reconocimientos y complementación pero también como un aspecto más de la formación orientada a la promoción. Verticales: a) con otros programas o instituciones más amplios a nivel nacional, regional o internacional; b) dentro del continuo educación formal -formación profesional -capacitación para el trabajo para construir los corredores de la formación permanente que también debe darse entre la familia, la capacitación empresarial organizada y sistemática y el aprendizaje en el puesto de trabajo, la acción comunitaria, etc.

El proceso de integración de la perspectiva de género en este escenario implica forjar alianzas estratégicas entre los diferentes actores para fomentar la igualdad de género y hacer que las cuestiones y especificidades de mujeres y hombres constituyan una dimensión integral en la planificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las estrategias a todo los niveles encaradas por el sistema de formación profesional, potenciando las articulaciones posibles y los recursos escasos y asegurando la replicabilidad y sostenibilidad de avances y acciones. Ello exige tener en cuenta tanto las barreras externas como internas a las

instituciones de formación profesional que limitan el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones e indicar cómo superarlo.

4.3. Desafío de la focalización de las singularidades y necesidades de las mujeres: es el de incidir en y mejorar las perspectivas laborales de las mujeres en un entorno de cambios.

La pregunta clave a hacerse es de qué manera los cambios productivos, tecnológicos y organizacionales afectarán la posición de la mujer en el mundo del trabajo. ¿Estos cambios, profundizarán las discriminaciones existentes, crearán incluso nuevas desventajas para las mujeres trabajadoras o minimizarán la segmentación del mercado por género aumentando las oportunidades para lograr una mayor igualdad entre los sexos?

Las transformaciones actuales en el mundo del trabajo les están ofreciendo tanto ventajas como desventajas, acrecentando su heterogeneidad:

- Permiten que se posicionen mejor y desarrollen sus intereses profesionales y personales porque el valor añadido ya no lo aporta la fuerza física, frente a la cual competían en desventaja, sino los conocimientos y capacidades.
- El mercado requiere y valoriza competencias (integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina...) que las mujeres vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo y el valor de dichas competencias es más objetivable.
- En algunos subsectores, especialmente de servicios y de la mano de la informática, las mujeres se benefician de nuevas y mejores oportunidades de empleo pero en el



sector manufacturero, especialmente, la introducción de la tecnología de punta y de los sistemas de calidad las está relegando a un segundo nivel aún en las ramas de actividad en las que ellas han sido siempre mayoría, dado que exigen alto nivel de calificación en áreas técnicas a los que aún no han accedido; la tercerización las está relegando a las tareas y/o empresas de menor calificación y dado que, los salarios femeninos son menores, las empresas tienden a contratar mujeres con mayores niveles educativos que los hombres pero entregándoles trabajos para los que están sobrecalificadas y por los que reciben salarios similares o inferiores a los de los hombres con menor educación.

- La alta tecnificación de los hogares y la migración de tareas domésticas hacia el espacio público está facilitando la administración de la vida cotidiana y las tareas de atención y cuidado al mismo tiempo que esta transformación de los hábitos hacia la adquisición creciente de servicios tradicionalmente caseros en el mercado se ha vuelto una fuente bien importante de trabajo femenino, constituyendo uno de los universos más fermentales de inserciones alternativas que, desde ya reclaman de nuevas competencias que las mujeres tendrán que fortalecer y adquirir.

- Las nuevas modalidades de trabajo (teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial) en los que las mujeres participan mayoritariamente les aportan beneficios tales como nuevos nichos de empleo, acceso a la tecnología, el permitir atender las obligaciones familiares, flexibilidad horaria, etc. pero suelen ser precarios, mal remunerados, con escasa o nula protección social, con incre-

mentos muy fuertes de la intensidad horaria y su traslado al ámbito doméstico incrementa las dificultades femeninas para discriminar y poner límites entre la vida privada y la pública.

- Los enormes avances educativos de las generaciones más jóvenes y su voluntad de formación han estado sustancialmente direccionados hacia formaciones académicas tradicionales por lo que se ven fuertemente afectadas por la desvalorización de éstas, una de cuyas explicaciones es precisamente su carácter mayoritariamente femenino. Por otra parte, estas formaciones no son funcionales para los nuevos requerimientos: mientras que competencias adquiridas en áreas de formación más innovadoras o en la experiencia laboral en sectores claves resultan más valorizadas.

- Las mujeres están lentamente diversificando sus opciones profesionales: en América Latina, por ejemplo, sin perder la mayoría absoluta en las ciencias sociales, comunicación y administración, se acercan a la paridad en arquitectura y veterinaria, superan a los hombres en medicina y ciencias económicas, tienen significativa presencia en las ciencias biológicas e incluso rondan el tercio en ingeniería "dura" (aunque sustancialmente se direccionan hacia el software y no hacia el hardware) testimoniando su ingreso a las nuevas tecnologías. Ello se puede observar no sólo en las áreas académicas tradicionales sino en las nuevas carreras ofertadas de nivel terciario. Pero esta amplia presencia no puede escapar de los sesgos en el desempeño laboral porque siguen teniendo como horizonte más probable de inserción el desempeño académico y



no el ejercicio efectivo de la profesión (con los menores sueldos que la función docente implica) y cuando logran insertarse en actividades de investigación, sistemáticamente manchan los proyectos de menor envergadura en materia de impactos y recursos económicos y humanos.

- Se asiste a una intensificación de la polarización y heterogeneidad del colectivo femenino: mientras las latinoamericanas jóvenes son globalmente mayoría en el nivel secundario y en el Sur también lo son en el terciario, las indígenas del continente continúan siendo excluidas sistemáticamente de la educación y las niñas y jóvenes campesinas siguen siendo afectadas por la escasa valoración de sus padres respecto a su educación, explicando la alta deserción escolar femenina en el medio rural. La segmentación por niveles de ingreso es igualmente contundente: un reciente estudio realizado por CINTERFOR/OIT sobre juventud, comparando las Encuestas de Hogares de trece países del comienzo y del final de los 90 muestra que, en una tendencia global de aumento sostenido de asistencia femenina a la educación, la brecha entre las pertenecientes a los hogares más pobres y los más ricos es de 25 puntos. Esta realizada es el resultado de la crisis de las grandes instituciones "igualadoras" -la educación y el acceso al empleo- así como del deterioro en la atención de las demandas de salud y participación cuyos efectos se están haciendo sentir contundentemente en la generación de mujeres jóvenes. La pertenencia social y el capital cultural de origen se están convirtiendo en los factores fundamentales de diferenciación de las oportunidades de

"unas" y "otras" para su inserción social y desarrollo personal. La heterogeneidad en materia educativa es producto de la segmentación que ha afectado a la educación latinoamericana y se potencia con la pérdida de calidad. En efecto, el notorio esfuerzo por ampliar la cobertura que caracteriza las últimas décadas y que tuvo como objetivo reducir la pobreza, no sólo no se tradujo en mejora de la equidad sino que incrementó las desigualdades. La vinculación estrecha que existe entre la educación y el trabajo es hoy irrefutable y ya no hay dudas acerca del rol que el conocimiento juega en el desarrollo. Quienes no tengan manejo fluido de la lecto-escritura y de conocimientos científicos y matemáticos básicos no pueden ser considerados "alfabetos" y estarán condenados a ser "inempleables". La adquisición de estas competencias básicas es responsabilidad del sistema educativo, de ahí la importancia de la equidad y la calidad de la educación formal. Y es estos aspectos donde se encuentra la gran vulnerabilidad de la región americana que presenta las tasas de repetición escolar más altas del mundo -cerca de un tercio de los escolares repiten cada año- y donde altos porcentajes no logran terminar la primaria con lo que el riesgo de inempleabilidad asola a importantes sectores. La estructura educativa de la población joven económicamente activa (15 a 19) indica que tienen calificación nula (analfabetos, sin instrucción formal o con menos de 3 años de educación primaria) o sea carecen del capital mínimo para insertarse en las actuales condiciones laborales: el 49% de los brasileños, el 18% de los bolivianos, el 26% de los guatemaltecos, el 15%



de los hondureños, el 14% de los brasileños. La mirada por sexo muestra que las jóvenes con calificación nula superan a los varones en Bolivia, Colombia, Guatemala y México. Por último, se observan tendencias crecientes a la privatización de la educación, lo que incrementa las dificultades de las familias en situación de pobreza para que los niños/as y jóvenes accedan, permanezcan y ejerzan su derecho a la educación, consolidándose la discriminación a doble vía: en el acceso y en la calidad. Hay enormes diferencias de rendimiento entre los y las estudiantes según sea el medio sociocultural y económico del que proceden y el nivel educativo de sus padres, en particular, el de las madres. La deserción al sistema educativo en la infancia y en la juventud impone el círculo vicioso de reproducción de la pobreza, comprometiendo de manera definitiva una inserción laboral digna pero también el desarrollo personal y ciudadano. Esto se agudiza aún más porque está claramente comprobado que la atención educativa temprana en niños pertenecientes a familias pobres tienen un enorme potencial para compensar las carencias de los propios hogares y contribuir a romper la reproducción de la pobreza. Los niños y niñas de hogares en condiciones de pobreza encuentran el mismo tipo de dificultades para acceder a la educación, pero la discriminación por género también juega su papel. Está comprobado que a mayor nivel educacional de los adultos corresponde una visión más equitativa de los roles de hombres y mujeres, una mayor valoración de la educación y, por tanto, un menor desaprovechamiento de capacidades de las mujeres. Cuando una familia no puede

prescindir del aporte laboral de los hijos, por lo general las niñas son las que tienen que quedarse en el hogar para ayudar a sus madres con las tareas domésticas y, en tiempos de crisis cuando las mujeres ingresan en mayor proporción al mercado del trabajo, también son las hijas las que se hacen cargo de las responsabilidades del hogar. El embarazo precoz es otro factor que obstaculiza e incluso impide el acceso de las niñas a la educación. Al finalizar el siglo XX, de los 13 millones de partos registrados en América Latina anualmente, 2 millones corresponden a adolescentes entre los 15 y los 19 años. Y el 93% de estas madres adolescentes no ha terminado la educación secundaria. A su vez, el 80% de las madres adolescentes urbanas y el 70% de las rurales pertenecen al 50% de los hogares más pobres. Por su lado, quienes fueron madres antes de los 20 años alcanzan promedialmente dos años menos de educación que quienes no lo son, limitando fuertemente sus oportunidades de bienestar y las de sus hijos. Este fuerte relacionamiento entre maternidad temprana, educación y pobreza revela uno de los mecanismos más potentes de reproducción biológica y social de esta última e impacta en la mortalidad materna e infantil, en la desnutrición, en la repetición escolar, etc.

- Un alerta especial merecen los impactos de la nueva realidad laboral y económica en relación al trabajo de atención y cuidado. La división de género del trabajo entrega la responsabilidad del trabajo de atención a las mujeres, gran parte de él sin remuneración. Según el Informe sobre Desarrollo Humanos 1995: las mujeres dedican dos tercios de sus horas de trabajo al trabajo no



remunerado y además constituyen una parte desproporcionada del servicio a domicilio y en profesiones como el cuidado, la enseñanza, la terapia y la enfermería. Por su parte, los servicios de atención y cuidado producen los bienes con mayor externalidad social, por cuanto producen beneficios generalizados a quienes no pagan directamente por ellos y además tienen en sus manos la responsabilidad del desarrollo de las futuras generaciones. Y, sin embargo, el mercado penaliza estos servicios, no sólo porque no los incluye en las cuentas nacionales, no paga por ellos sino que además porque las políticas de ajuste los han afectado especialmente vía reducción de una oferta pública que los asuma, responsabilizándose por el cuidado de las nuevas generaciones.

5. LINEAMIENTOS ACTUALES PARA UNA POLÍTICA DE FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La profunda metamorfosis del mundo del trabajo, reflejo y profundo del cuestionamiento de todos los paradigmas conocidos, no sólo plantea el desafío de la generación del propio empleo sino que incide de manera fundamental en la formación de nuevas identidades, en nuevos estilos de vida y consumo, se reflejan en las relaciones familiares y reclama de una reconfiguración de las relaciones de varones y mujeres con lo público y lo privado, el espacio y el tiempo, la casa y la calle, las actividades productivas y las lúdicas y, desde ya, las propias relaciones de género.

Ello reclama de:

a) Redefinir los objetivos, contenidos y modalidades de la formación: La innovación y la incertidumbre reinante sólo parece transita-

bles mediante una formación que procure contenidos ocupacionales de amplio espectro, con sólidas bases de educación científico-tecnológica y capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes, que instrumente para trayectorias ocupacionales móviles antes que para el empleo predecible y estable. O sea, una formación para empleabilidad entendida como la aptitud para "encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional" (M.A. Ducci). ahora bien, la empleabilidad tiene relación con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, normativos, culturales. Los paradigmas productivos, organizacionales y de relaciones de género inciden en la demanda de trabajo y la posición socio-educativa de las personas y las representaciones sociales sobre los sexos caracterizan la oferta de la fuerza de trabajo y hacen que algunos colectivos sociales tengan mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente. Pero, la empleabilidad también está relacionada con factores de carácter personal, que no son independientes de su medio. "Una misma situación puede ser interpretada de distinta manera por personas de un mismo medio social y con los mismos recursos formativos; asimismo, sujetos con recursos similares pueden asumirse diferencialmente como sujetos activos o pasivos de su historia laboral y, en este sentido, el trabajo puede tener una significación diferente y ellos movilizar de manera diferente los recursos que poseen" (V. Guzman y M. Irigoín). Pensar la empleabilidad desde la formación implica priorizar sus dimensiones culturales y personales, sobre las cuales las personas pueden tener un control más directo y entender que no sólo puede ser considerada en