

Hacia una formación decente para las mujeres

Avances y asignaturas pendientes para la participación femenina en la formación profesional técnica en América Latina y el Caribe

Sara Silveira
Ana Clara Matosas

Las inequidades de género no son novedosas en el mundo del trabajo, pero persisten en la actualidad y conspiran contra el trabajo decente de millones de trabajadoras. Sin embargo, esta discriminación comienza mucho antes de su ingreso al mercado laboral: a veces es en el momento de la formación cuando las mujeres son constreñidas, desde el momento de la elección de sus estudios, a mantenerse dentro de determinados nichos ocupacionales que se consideran naturales a su sexo. En este sentido, le toca a las instituciones de formación profesional romper los estereotipos. Sara Silveira y Ana Clara Matosas son Coordinadora y Consultora, respectivamente, del Programa FORMUJER, Cinterfor/OIT. silveira@cinterfor.org.uy matosas@cinterfor.org.uy

113

Género, formación profesional y empleo

Si la modificación sustancial de todos los paradigmas conocidos define una nueva era de la humanidad, es indudable 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. Se asiste al cuestionamiento de los viejos modelos de producción del conocimiento, de morfología societaria, de desa-

rollo económico social, del sistema de producción y, transversalizándolos, de las relaciones y representaciones de género. Cada uno de estos paradigmas incide en el otro en una relación mutuamente modificante, provocando una redefinición de los conceptos de desarrollo, bienestar y su acceso por los diferentes grupos y actores sociales.

Asimismo, genera un cambio sustantivo en la naturaleza, estructura, organización, cultura y en la división sexual del trabajo a partir del ingreso masivo y sostenido de las mujeres a la

Las mujeres registran la mayor tasa de desempleo y de informalidad, son ellas las que predominan en los estratos inferiores del mercado laboral en cuanto a remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo

114

actividad económica. Es de destacar que las mujeres:

- ya no son una fuerza de trabajo secundaria, pues representan más del 40% de la fuerza de trabajo total; han incrementado notoriamente sus niveles educativos y su voluntad de formación no ofrece dudas

- han consolidado el modelo de “doble presencia”, enfrentando la difícil conciliación entre el ciclo laboral y la vida familiar. El empleo se transforma en un componente determinante del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valorización social. Su derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos de sus derechos humanos y la cuestión pasa porque el trabajo desempeñado le permita no sólo alcanzar su sustento sino también que habilite su desarrollo personal y su autonomía.

Sin embargo, las desigualdades y discriminaciones continúan. Las mujeres registran la mayor tasa de desempleo y de informalidad, son ellas las que predominan en los estratos inferiores del mercado laboral en cuanto a

remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo.

Las mujeres mejor educadas rara vez consiguen romper el llamado “techo de cristal” que les impide alcanzar puestos de máximo nivel directivo y profesional. La participación en la toma de decisiones sigue siendo una de las áreas de más difícil acceso. Cuanto más alto es el puesto, más notoria es la diferencia por razón de género: las mujeres ocupan menos del 5 por ciento de los puestos de máximo nivel en las grandes empresas. ¹

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desataron una explosión sin precedentes en las posibilidades de acceso de las personas a la información y al conocimiento, y han modificado radicalmente la organización y las modalidades del trabajo. Esta evolución ha incrementado la incertidumbre y ha creado situaciones de exclusión intolerables. Ha surgido un nuevo tipo de pobreza que separa los países según el grado de desarrollo de la información, dividiendo al mismo tiempo a los educados de los analfabetos, a los ricos de los pobres, a los jóvenes de los adultos, a los habitantes urbanos de los rurales y en todos los casos, transversalizándolos, a las mujeres de los varones, lo que está generando una nueva brecha de género: la digital.

El papel de la formación en el proceso de superación de las desigualdades

En este contexto el conocimiento adquiere un papel determinante en el desarrollo social y económico; pasa a ser la base del trabajo humano y tiene el poder de crear una nueva sociedad. La educación se convierte 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. Las desigualdades en la capacidad de generar conocimientos son aun mayores que las relativas al ingreso: lo que definitivamente distingue a los pobres de los ricos -sean personas o países- ya no solo es que tengan menos capital, sino también menos conocimientos y de peor calidad.

La formación profesional y técnica -en cuanto su razón de ser es facilitar la acumulación de recursos y el desarrollo de las capacidades que las personas tienen que poner en juego en la actividad laboral- debe ser un punto de encuentro y un espacio de articulación entre las necesidades y posibilidades del sistema productivo y de quienes producen, o sea, entre varones y mujeres.

Debe contribuir a mejorar las oportunidades educativas, atendiendo a las singularidades y necesidades diferentes de unas y otros, y a eliminar los condicionamientos sociales que

estimulan la discriminación de la mujer en el trabajo.

Asume, además, un rol fundamental en cuanto contribuye a mejorar las condiciones de participación social, económica y política de las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, y a avanzar en la reducción de las brechas entre los géneros e incidir en otros aspectos del desarrollo social, como la educación de las nuevas generaciones, la integración social y la construcción de la ciudadanía.

El impacto del contexto en el sistema de formación profesional y técnica se torna más intenso y complejo en el actual escenario y se manifiesta a doble vía: por un lado, lo condiciona

y determina, pues las políticas de formación no son neutrales sino que responden al paradigma de desarrollo económico y social dominante y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y lo masculino. Por otro lado, lo interpela y desafía dado que las políticas de formación deben ser perti-

Las tecnologías de la información y la comunicación han creado un nuevo tipo de brecha entre hombres y mujeres: la digital

115

Las políticas de formación no son neutrales sino que responden al paradigma de desarrollo económico y social dominante y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y lo masculino

Algunas opciones profesionales se tornan "naturalmente orientadas" haciendo que las elecciones pautadas por normas se interpreten como autodeterminación

centes y acordes con los requerimientos del desarrollo económico y social pero, al mismo tiempo, deben constituirse en un instrumento de lucha contra las distintas manifestaciones de la exclusión social y de la inequidad que el mismo modelo de desarrollo intenta.

Este interjuego de condicionamiento y modificaciones se visualiza en toda su complejidad cuando las protagonistas de la formación son las mujeres y es especialmente relevante para la equidad de género.

116

Se ha sostenido que la segregación de la mujer está fuertemente determinada por las deficiencias en la formación profesional tanto en la inicial como en la continua.² Se ha podido constatar que el acceso a la formación es desigual e injusto, dado que los más capacitados son los que demandan y obtienen más capacitación.

Quizás su expresión más contundente aunque no la única, es la de la *segmentación profesional por género*. El sistema educativo, la formación profesional y los patrones de segmentación ocupacional están estrechamente relacionados en el mercado de trabajo.

Ella no empieza cuando se cruza el umbral del mercado de trabajo, sino

que está condicionada por la asignación social diferenciada por sexo de roles, espacios y valorizaciones, transmitida desde el hogar, reafirmada en el discurso escolar y cristalizada en las opciones vocacionales. La internalización de los estereotipos y de los preconceptos, por ejemplo, sobre la inadaptabilidad femenina para los trabajos técnicos, se traduce en mecanismos internos de represión que modelan deseos, expectativas, anhelos y motivaciones, de forma tal que algunas opciones profesionales se tornan "naturalmente orientadas" haciendo que las elecciones pautadas por normas se interpreten como autodeterminación.

Ello es reforzado por el sistema de formación que presenta sus propias barreras internas para una participación diversificada femenina. Se destaca la inexistencia o carencia de un sistema de información y orientación vocacional y ocupacional con enfoque de género que estimule nuevas opciones y rompa los estereotipos; la persistencia de un lenguaje sexista y de estereotipos en la divulgación y definición de la oferta, en los materiales didácticos, en los desarrollos curriculares, así como en las prácticas y metodologías docentes; la rigidez y falta de flexibilidad en la estructura de los cursos; la no inclusión de las necesidades femeninas en la infraestructura, una participación muy baja en los puestos directivos y como docentes en las áreas técnicas y tecnológicas.

Paralelamente, cada vez de forma más contundente las mujeres quedan circunscritas al autoempleo, a las actividades microempresariales y al sector terciario de la economía, lo que requiere una recomposición sectorial de la oferta, nuevos contenidos formativos (gestión y administración contable-empresarial, diseño y gestión de proyectos, promoción de la creatividad y desarrollo de la empresariedad, etc.) y estrategias de apoyo adicionales (acceso a la información y orientación sobre viabilidad de las actividades y emprendimientos, intermediación para el acceso al crédito, asesoramiento y seguimiento de la gestión, etc.) que exigen intervenciones específicas y personalizadas que aún no están extendidas ni son fácilmente aceptadas por las instituciones de formación.

Para responder a este reto, la formación profesional debe replantearse sus modelos organizativos, sus objetivos y los contenidos de su oferta y, al mismo tiempo, debe concebirse a sí misma como una intervención a favor de la equidad.

Una formación así concebida se torna sostén y herramienta para la consecución del objetivo de un trabajo decente para mujeres y varones, ya que, para que ambos puedan alcanzarlo, se requiere incrementar y mejorar la calidad y pertinencia de sus competencias. En el caso de las mujeres se requiere, además, superar la invisibilidad a la que están sometidas sus compe-

tencias y aportes al desarrollo, revalorizar sus capacidades e incidir para romper o superar los estereotipos y prejuicios que limitan o condicionan su acceso a empleos de calidad y a un desarrollo personal y profesional sin limitaciones ni sobreexigencias.

Pensar los programas de formación desde una perspectiva de género exige un enfoque integrador y sistémico que abarque no solo las dimensiones propias del sistema de formación sino también el entorno empresarial, comunitario, familiar, etc. y, especialmente, debe concebirse como una manifestación de la capacidad de transformar, innovar y mejorar la calidad y la pertinencia del diseño y de la gestión de la formación y el empleo. Solo así se podrá cumplir con esa doble contribución de la formación, modificando tanto el posicionamiento individual como el colectivo sobre el trabajo femenino, para alcanzar un modelo más integrador y menos deficitario con relación al trabajo decente y a la calidad de vida.

El concepto de trabajo decente se basa en el deseo expreso de hombres y mujeres de un trabajo que les permita acceder -a ellos y a sus familias- a un nivel de vida decente. Trabajo decente es el que satisface o colma con creces las normas básicas sociales, con lo que se fija un umbral para el trabajo y el empleo que abarca derechos universales y que, para una sociedad dada, es coherente con sus valores y objetivos.³

La profunda metamorfosis del mundo del trabajo 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

118

solo 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; asimismo, se refleja 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.

Encuesta sobre la participación de la mujer en la formación profesional y técnica en América Latina y el Caribe

A los efectos de visualizar claramente la situación en América Latina y el Caribe respecto a los temas ante-

El papel de la educación, la formación profesional y la formación continua es esencial para lograr disminuir las inequidades existentes. Parece claro que hoy no es posible apuntar a un trabajo decente sin una formación profesional adecuada.

La profunda metamorfosis del mundo del trabajo, reflejo y producto del cuestionamiento de todos los paradigmas conocidos, no

riormente mencionados, resulta interesante plantear algunos de los resultados de la investigación que se desarrolló en el marco del “Proyecto de Evaluación de la Incidencia de la Formación Profesional y Técnica en el empleo y la empleabilidad de las mujeres en América Latina y el Caribe”, cofinanciado por el BID y la Unión Europea y ejecutado por Enred Consultores de España, con la colaboración de Cinterfor/OIT.

En su condición de servicio técnico de la OIT, destinado a impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en América Latina y el Caribe, Cinterfor/OIT ha impulsado múltiples actividades para conocer primero, y luego promover y apoyar la participación femenina en la formación. En esta línea, y con la voluntad de recuperar y continuar esfuerzos anteriores, a inicios de la década de los 90, en conjunto con la ex Consejería Regional de la Mujer Trabajadora y el Centro de Formación Internacional de Turín, coordinó el Programa de Promoción de la Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en el que participaron 15 Instituciones de la región,⁴ cuyo objetivo de desarrollo era «el mejoramiento de la situación laboral de las mujeres mediante la apertura de nuevas opciones ocupacionales, la recalificación del trabajo por ellas desempeñado y la asistencia en la inserción al mercado de empleo (asalariado e independiente)».

En el entendido de que para ello se necesita de una mejor y mayor participación en todos los niveles de la formación profesional y técnica (como planificadoras, docentes y beneficiarias), el Programa se instrumentó en dos fases: una de investigación y otra de formación de directivos y responsables de las IFPs, en materia de diseño de metodologías y estrategias para mejorar la formación técnico profesional de las mujeres. La conjunción de ambas fases permitió elaborar un diagnóstico exhaustivo sobre las características de dicha participación en el empleo y en la formación al inicio de la década de los 90, y una propuesta global sobre cómo actuar desde las políticas de formación para mejorarla e incrementarla.

Esta propuesta, a su vez, alimentó los planes de acción de las nueve IFPs participantes de la etapa formativa, los que fueron implementados a través de unidades de promoción de la mujer o de puntos focales encargados de la planificación de programas de formación técnico-profesional con dimensión de género. Mediante acciones de seguimiento y monitoreo se logró la incorporación de casi otro tanto de IFPs de la región, demostrando el interés y la capacidad de éstas para encarar acciones en esta materia. La sinergia lograda por este Programa, tanto en lo referido a difusión e intercambio de metodologías y estrategias como a la creación de redes de apoyo y cooperación,

lo transformó en uno de los principales referentes sobre la temática, y sus experiencias y enseñanzas alimentaron conceptual y metodológicamente el diseño y la instrumentación de políticas formativas con perspectiva de género en la región.

Un ejemplo notorio de ello es el *Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos (FORMUJER)*, que, con cofinanciamiento del BID/FOMIN, está siendo ejecutado, desde mediados de 1998, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina, el INFOCAL de Bolivia y el INA de Costa Rica, y donde Cinterfor/OIT ejerce la coordinación regional y supervisión técnica y metodológica. Es en el marco de *FORMUJER* que se ha encarado esta *Encuesta sobre Participación de la Mujer en la Formación Profesional y Técnica* con el objetivo de actualizar ese diagnóstico, visualizando la evolución del comportamiento femenino durante los últimos diez años e identificando –a través de un análisis cuanti/cualitativo- las salidas ocupacionales que responden a los actuales requerimientos del mercado laboral y presentan nuevas y mejores alternativas de inserción para las mujeres, así como los principales logros alcanzados y las mayores dificultades encontradas en el accionar de las IFP para mejorar la equidad de género en la formación y el empleo.

Balance de diez años de participación: los avances condicionados y la asignatura por aprobar

Se destacan las características de la participación femenina en el sistema de formación de la región y los principales cambios y tendencias de los últimos diez años.

Se constata que los rasgos definitorios de la participación son:

- Un incremento sostenido de la participación que testimonia la voluntad femenina de formación y de incorporación al mundo productivo pero que, sin embargo, no alcanza para superar la inequidad cuantitativa:
 - las mujeres eran el 28% de la matrícula en 1995 y son el 39% en 1999.
- Avances importantes en la diversificación vocacional que no logran modificar el carácter concentrado de la matrícula ni las expresiones más intensas de la segmentación vocacional:
 - al finalizar el siglo XX, los diez subsectores con mayor número de alumnas dan cuenta del 77% de la matrícula femenina, mientras que en igual parámetro la masculina representa el 51%.
- Cambios significativos en el posicionamiento en el interior de un

limitado abanico de opciones que siguen marcadas por el sesgo de género, pero que claramente buscan responder a las transformaciones del paradigma económico y social: la demanda crece en las áreas de formación de amplio espectro, habilitantes de inserciones múltiples y que ofrecen competencias necesarias tanto en el trabajo para terceros como por cuenta propia:

- el crecimiento general del sector terciario definitivamente es femenino: aumenta la participación en la matrícula total, en el colectivo femenino y al interior de la amplia mayoría de los subsectores;
- el sector de servicios pasa a dar cuenta de casi la mitad de la participación femenina, la capacitación para empresas casi cuadruplica su incidencia, el subsector industrial la triplica e Informática la duplica. Por su parte, servicios e industria se caracterizan, a partir de diversidades de especialidades técnicas con igual orientación hacia la atención de las nuevas demandas del consumo, por brindar la posibilidad de ser desarrolladas a través de todas las nuevas modalidades de trabajo
- Un salto cualitativo en años de estudio y de niveles formativos que, si bien comienza a atenuar la segmentación vertical, especialmente en relación con los varones,

también intensifica la heterogeneidad y segmentación educativa al interior del colectivo femenino.

- Entre 1995 y 1999 el peso de los cursos de nivel superior en la matrícula femenina aumentó en 2.7 veces, saltando del 1.9% al 5.2% , mientras que en los varones este salto es de 1.7% a 4.3%, o sea multiplica por 2.5.
- En un panorama marcado por el predominio femenino, el subsector que hace notoria punta en cuanto a un perfil formativo más elevado es capacitación para empresas, que tiene al 37% de sus alumnas asistiendo a cursos de nivel superior, a lo que debe sumársele otro casi 40% en el nivel medio, posicionándola como el área formativa con más alta performance en cuanto a requisitos de ingreso y de mayor espectro en cuanto a sus perspectivas de inserción.
- La heterogeneidad y segmentación se traduce en:
 - importantes diferencias de oportunidades entre las escasas mujeres que pueden llegar a formaciones de nivel superior y la amplia mayoría que, en el mejor de los casos, solo accede al nivel básico y en las especialidades «tradicionales».
 - una nueva y sutil manifestación de la discriminación a

partir de que el crecimiento del capital formativo implica que se reclama a las mujeres un perfil significativamente superior al de los varones para acceder a las mismas oportunidades de empleo y, además, no les garantiza más y mejores empleos.

Las lecciones aprendidas

Las reflexiones e informaciones obtenidas, generadas desde diversos ángulos y compromisos y a partir de vivencias de maduración y contrastación igualmente heterogéneas, confluyen en el reconocimiento de la potencialidad y, por tanto, de la responsabilidad que tiene el mundo de la formación para igualar oportunidades y para promover, en las personas y en las sociedades, capacidades y condiciones para el cambio.

Es en este telón de fondo que, fundamentalmente en los últimos años, la equidad de género se ha instalado en el discurso y ha adquirido rango de principio no cuestionable. Esto se constata, en el marco de esta encuesta, en el hecho de que todas las personas entrevistadas, sin excepción, hayan realizado sugerencias y propuestas con el común objetivo de mejorar e incrementar las alternativas y posibi-

Se reclama a las mujeres un perfil significativamente superior al de los varones para acceder a las mismas oportunidades de empleo y, además, no les garantiza más y mejores empleos

lidades de inserción laboral de las mujeres, lo que implica la constatación de la existencia de barreras, bloqueos y discriminaciones que la limitan y obturan. Ese es el espacio de las coincidencias lo que sin duda es bastante, especialmente si se compara con el “estado del arte” diez años atrás.

Así como está ocurriendo en el hacer institucional, en el momento de plantear qué se debería hacer, las propuestas se estructuran de acuerdo al propósito último: la equidad de género o la batalla por mayor presencia. A continuación se presentan los principales consensos en ambas direcciones. Estas propuestas son, simultáneamente, testimonio del camino recorrido por las IFPs latinoamericanas en la década, de las lecciones aprendidas y adquieren carácter de insumos, en el contexto global de este documento, para la reflexión en torno a las políticas de formación con perspectiva de género y para la propuesta de un modelo para su evaluación.

1. Qué hacer para mejorar la equidad de género

- Promover y reforzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la formación profesional, incentivándola desde la enseñanza básica y especialmente a nivel secundario mediante visitas a los Centros Educativos para promover y alentar la formación profesional como alternativa de pro-

fesionalización y de alcanzar mejores niveles de vida.

- Generar conciencia del carácter complejo y de largo aliento que tiene el objetivo y propiciar, no solo voluntad institucional y estrategias claras, sino también recursos para llevar adelante acciones específicas como becas, y otros servicios adicionales.
- Realizar campañas de promoción y de sensibilización destinadas específicamente a mujeres, y a empresarios/as para romper las barreras de discriminación directa e indirecta.
- Crear y fortalecer redes de apoyo y trabajo conjunto con organizaciones de mujeres, empresarios, estudiantes de secundaria, orientadores vocacionales, organizaciones de trabajadores y la comunidad en general, dado que la inserción y demanda laboral y profesional de las mujeres no debería corresponder solo a las entidades de formación profesional.
- Establecer lineamientos claros y precisos a nivel institucional para que las mujeres tengan algún tipo de prioridad en el momento de optar por un área de capacitación.
- Disponer de información actualizada del funcionamiento del mercado de trabajo para nutrir la información y orientación de usuarios/as en áreas ocupacionales y también a la oferta formativa.
- Apoyar y promover una mayor profesionalización de las mujeres

en las áreas en las que se prevé potencial crecimiento y generación de empleo e incorporar capacitación para el empleo por cuenta propia. Para ello sería necesario el análisis de los puestos de trabajo y la oferta conexas que desembarque en las calificaciones pertinentes, y desarrollar programas que realmente califiquen la mano de obra, en lugar de cursos rápidos, calificaciones dentro de una misma área, diversos cursos al interior de una misma ocupación, etc.

- Implementar formación y sensibilización docente sistemática así como adecuaciones de la currícula de los cursos, de los horarios, de los lugares de trabajo, etc., para que respondan a las necesidades y posibilidades de las mujeres.
- Suscribir convenios con los diferentes sectores de la economía del país (empresas, comercios, servicios, industria, agropecuario) para garantizar la inserción en prácticas pre-profesionales de los/as egresados/as.
- Sistematizar las distintas estrategias, experiencias y políticas de género y difundirlas, así como la importancia de realizar un seguimiento de las egresadas que permita medir impactos y evaluar aciertos y dificultades de los programas para lo cual es fundamental asegurar la implementación del sistema de monitoreo.
- Crear una Comisión de Género institucional que defina líneas de

políticas, evalúe y de seguimiento a las actividades de género.

2. Qué hacer para promover o mejorar la participación femenina en las áreas/familias ocupacionales consideradas con mejores posibilidades de inserción y desarrollo profesional para las mujeres

- Llevar a cabo proyectos específicos.
- Impulsar políticas que orienten el fomento de empresas para mujeres en áreas no tradicionales y para el empleo por cuenta propia, además de facilitar créditos e intensificar la asesoría empresarial.
- Fortalecer redes de apoyo para ubicar puestos de aprendizaje o de trabajo; utilizar como puente a las organizaciones empresariales femeninas y resaltar las experiencias positivas de egresadas y empresarios para incentivar una mayor participación.
- Desarrollar una estrategia de comunicación a nivel nacional, campañas sostenibles dirigidas a los diferentes actores: empresarios/as, beneficiarios/as, sociedad en general, así como asegurar procesos de orientación ocupacional para la elección de la carrera, cursos de nivelación para mujeres con bajos niveles de instrucción y programas modulares y flexibles para la formación.
- Promover la organización de las mujeres por zonas, ofrecerles ca-

123

pacitación microempresarial, asistirlas técnica y económicamente, prepararles proyectos microempresariales, buscarles canales de comercialización y financiamiento, además de prestarles el apoyo familiar para el cuidado del hogar. Dar mayor seguimiento, asesoría y asistencia técnica a las capacitadas e involucrar más a las autoridades municipales.

- Incrementar las acciones de capacitación y formación para la preservación del medio ambiente y el desarrollo autosustentable.

Balance de diez años de acciones: el reconocimiento extendido de la desigualdad y heterogeneidad y fragmentación en su abordaje

124

La década del noventa es el tiempo de la instalación en la agenda de la región latinoamericana, del reconocimiento de las inequidades entre mujeres y hombres y de las potencialidades que tiene la formación profesional de incidir para su modificación por lo que éste pasa a ser su rasgo distintivo y la mayor expresión del cambio.

Ahora bien, la misma información pone en evidencia un panorama de profunda heterogeneidad y fragmentación, que atraviesa desde la propia conceptualización hasta el nivel de compromiso que genera, pasando desde ya por el cómo y desde dónde abordarlo. Mientras la aceptación o el reconoci-

miento de limitaciones y trato diferenciado entre hombres y mujeres es unánime, la intencionalidad de enfrentarlo es de dos tercios de las entidades, la decisión de hacerlo de los tres quintos, la postulación de la igualdad de oportunidades como meta se detecta apenas en un tercio y la visualización del género como una variable transversal que implica una consideración sistemática de las especificidades y necesidades de varones y mujeres y de un abordaje multidimensional solo aparece en algo menos del 2%.

Esta distancia entre la mirada que identifica y la visualización de los desafíos de la transformación, tiene múltiples manifestaciones aunque de intensidades muy variadas. Es la misma que aparece en la institucionalización de las políticas, en la articulación entre objetivos y medidas, en la focalización del problema en una de sus expresiones, como lo es la segmentación ocupacional, en el supuesto de que género es sinónimo de desagregación por sexo, etc.

También entre el convencimiento de muchos de la necesidad de continuar y profundizar las políticas de género, asegurando su sostenibilidad y las perspectivas reales de hacerlo, en la medida en que están totalmente condicionadas por dificultades presupuestarias.

Sin embargo, esta característica de embudo de la perspectiva, de afinamiento que reduce y distancia, se re-

vierte fuertemente cuando las entidades hacen propuestas y recomendaciones. El listado no solo es abundante sino muy preciso, y toma la amplia mayoría de los aspectos y medidas conocidas y transitadas en el mundo para avanzar hacia la equidad de género. El problema es que este listado es el resultado de una integración de escritorio entre lo aportado por cada una de las entidades.

Todo parece indicar que la tarea a la que hay que abocarse es la de la construcción de una perspectiva integradora, que supere la lógica de listado para asumir la de sistema, que construya

abordajes multi, inter y transdisciplinarios, que conciba la mirada de género como una manifestación de la innovación metodológica y organizativa de la formación, que rechace de plano las opciones bipolares y reduccionistas (transversalización/focalización, educación formal/no formal, formación en competencias transversales y básicas/especialización y competencias técnicas, formación para el empleo formal/para el autoempleo, empleo/empleabilidad, varones/mujeres), y que forje alianzas estratégicas entre los diferentes actores públicos y privados para

Mientras la aceptación o el reconocimiento de limitaciones y trato diferenciado entre hombres y mujeres es unánime, la intencionalidad de enfrentarlo es de dos tercios de las entidades, la decisión de hacerlo de los tres quintos, la postulación de la igualdad de oportunidades como meta se detecta apenas en un tercio y la visualización del género como una variable transversal que implica una consideración sistemática de las especificidades y necesidades de varones y mujeres y de un abordaje multidimensional solo aparece en algo menos del 2%

de los caminos del conocimiento y de la acción que hemos de construir para mejorar de un modo palpable y efectivo la relación «género/formación/empleo».

Esta visión exige, en primer lugar, asegurar que las necesidades y especificidades de mujeres y varones sean tenidas en cuenta como una dimensión integral, en segundo término que se conciba el derecho a la formación de las mujeres como un derecho humano fundamental que, al desarrollar y potenciar sus capacidades, se

fomentar la igualdad de género, así como para potenciar la cooperación interinstitucional y redes de contacto/apoyo, con el objetivo de lograr la replicabilidad –no mecánica– de modelos, estrategias e instrumentos desarrollados a nivel internacional y regional, pero con flexibilidad para su adaptación a cada situación y población, y que difunda y comparta las lecciones y experiencias exitosas.

Es en este sentido que esta encuesta adquiere significación: como un primer acercamiento, como insumo para la construcción de una visión compartida, coherente e integradora,

constituye en una herramienta para promover y fortalecer su empleabilidad e inserción laboral.

De este modo, la formación se constituiría en un instrumento a favor

de la consecución del objetivo de eliminar o disminuir las desigualdades e inequidades existentes entre hombres y mujeres, lo que significaría un paso hacia la reducción del déficit del trabajo decente en el mundo actual. ♦

NOTAS

¹ OIT, Trabajo decente para la mujer. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín. Ginebra, 2000

² Idem.

³ Idem

⁴ CONET (Argentina), SENAI Y SENAC (Brasil), SENA (Colombia) INA (Costa Rica), INACAP (Chile), SECAP (Ecuador) DGCC e ICIC (México) INATEC (Nicaragua) , SENATI (Perú) INFOTEP (República Dominicana) Instituto ORT y CETP /UTU (Uruguay) e INCE (Venezuela).