
Entrega especial

La participación de la mujer en la formación y el empleo

La formación profesional como medio para lograr una inserción laboral de las mujeres en pie de igualdad con los hombres

Petra Ulshoefer

Este artículo destaca el vínculo entre la formación profesional y el empleo femenino en el marco de la actual situación en América Latina y el Caribe y, a la vez, conforma una ajustada presentación del resto de las colaboraciones que en este número muestran un preciso panorama sobre la participación de la mujer en la formación técnico-profesional y el empleo en la región. La autora comienza exponiendo los temas prioritarios de actualidad en esos campos de actividad; aborda la inserción de la mujer trabajadora en el campo laboral; plantea cómo mejorar, a nivel operativo, su participación en la formación profesional y técnica, y finalmente analiza en profundidad las posibles estrategias básicas de acción: mejora constante del nivel de calificación, búsqueda de oportunidades ocupacionales con futuro y el desarrollo de la capacidad empresarial de la mujer.

7

Los procesos de ajuste y reestructuración productiva en los países de América Latina y sus efectos sobre el mercado de trabajo han llevado a la necesidad de redefinir el objetivo del pleno empleo (Tokman, 1995). Este ya no se puede circunscribir al em-

pleo asalariado y protegido, sino hay que ampliarlo a diferentes formas, incluyendo a las precarias, inestables, hasta la ocupación informal y desprotegida. Lo común para todos es la creciente necesidad de formación y capacitación para el trabajo, sea para

A nivel educativo, las mujeres han mejorado significativamente su preparación en la educación primaria, las niñas en América Latina están a la par de los varones, y a nivel de educación secundaria y terciaria, éstos son superados por ellas

8

aumentar la competitividad de la mano de obra en mercados cada vez más exigentes y caracterizados por rápidos cambios, o para garantizar a la persona la generación de un ingreso suficiente para vivir en condiciones dignas y que satisfagan sus necesidades básicas. El mercado de trabajo parece segmentarse cada vez más: uno para la mano de obra calificada, y otro para la semi, o no, calificada, tanto en los países industrializados como en los que se encuentran en vías de desarrollo.

Las personas, para mantener su empleabilidad y capacidad de generar ingresos, tienen que encarar la situación con una triple estrategia: mejorar su nivel de calificación constantemente; encontrar oportunidades ocupacionales con futuro; y desarrollar su capacidad empresarial.

El acceso a una oferta de formación profesional actualizada, de alta calidad y adaptada para preparar a las personas a enfrentarse a los tres retos señalados, es reconocida como fundamental en este contexto. En efecto, ha sido destacado reiteradamente por los especialistas en la materia, que la estructura productiva actual y futura, con nuevas tecnologías, requiere competencias laborales más complejas, basadas en una mayor escolaridad y fortaleci-

das a través de una formación profesional complementaria y de perfeccionamiento, orientada al «trabajo productivo» (Tampe, 1995). Los nuevos empleos exigen más que antes, aparte de determinadas competencias técnicas, aptitudes y actitudes «sociales» y comunicacionales, así como versatilidad y capacidad de adaptarse a cambios ocupacionales. Para ello, la formación profesional tiene que ofrecer a las personas un proceso continuo de habilitación y capacitación que les permita mantenerse y defenderse en mercados laborales altamente competitivos.

1. Nuevas tendencias de inserción de las mujeres en el campo laboral

Ante este nuevo escenario, ¿cuáles son las posibilidades de las mujeres trabajadoras para insertarse laboralmente, mantener y mejorar su nivel de empleabilidad y competir con la mano de obra masculina?

A nivel educativo, las mujeres han mejorado significativamente su preparación: en América Latina, sus tasas de analfabetismo han bajado constantemente, aunque aún existen brechas notables con las tasas masculinas en las zonas rurales y en grupos indígenas; a nivel de la educación primaria, las niñas en América Latina están a la par de los varones, y a nivel de educación secundaria y terciaria, éstos son superados por ellas. (Naciones Unidas, 1994a). Ahora, hay evidencias de

que no es suficiente cumplir exitosamente la etapa de educación formal para preparar adecuadamente a las mujeres para su inserción laboral. Si bien ellas han podido aumentar su presencia en el mercado de trabajo estructurado en forma significativa, concentrándose en la rama de servicios y comercio, lo han hecho en forma desproporcionada con los hombres en empleos de baja calidad (ver el caso de las maquilas y zonas francas en México, América Central y el Caribe). Por otro lado, constituyen un gran porcentaje de los trabajadores del sector no estructurado de la economía, rural y urbano-marginal, y en un sector intermedio que se caracteriza por las llamadas formas atípicas de trabajo (por ejemplo, las trabajadoras a domicilio). Las típicas ocupaciones femeninas, en promedio, tienen las siguientes características: reciben menores remuneraciones que los hombres, tienen menor estabilidad ocupacional, menos posibilidades de ascenso y perfeccionamiento, y bajo potencial de flexibilidad (v. en este *Boletín*, artículo de María Elena Valenzuela).

En el caso de las mujeres, entonces, no existe una correlación positiva entre el nivel de calificación e inversión en capital humano y calidad de su inserción laboral.

Esta situación parece contradictoria del hecho, muchas veces resaltado, de que las mujeres tienen ventajas para desempeñar las llamadas nuevas ocupaciones, teniendo en cuenta com-

petencias normalmente adquiridas por ellas a través del proceso de socialización y de sus experiencias laborales, que las hacen aptas también para ocupaciones técnicas. Entre éstas se cita: creatividad, diversas competencias sociales ya mencionadas, capacidad de mercadeo y de ofrecer servicios de calidad al cliente, sensibilidad ante problemas del medio ambiente, capacidad de visión de conjunto de procesos en marcha, etc.

Una de las razones de la situación señalada es la marcada segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo (v. artículo de Daniela Bertino). Las mujeres suelen ser poco creativas en su opción por las ocupaciones disponibles y en buscar la formación profesional adecuada. Aún están poco acostumbradas a definir un «proyecto ocupacional» con anticipación, y de redefinirlo constantemente, como suelen hacerlo los hombres. Incluso las cifras para los países industrializados indican que, de cuatrocientas ocupaciones existentes, el 70% de las mujeres sólo siguen seleccionando quince de ellas para encarar una formación correspondiente y, a pesar del desarrollo de programas pilotos para integrar a mujeres en ocupaciones técnicas y otras no tradicionales, en Alemania sólo se logró, durante los diez años de duración de estos programas, un aumento de la participa-

En el caso de las mujeres no existe una correlación positiva entre el nivel de calificación e inversión en capital humano y calidad de su inserción laboral

ción femenina del 2 al 7,5 % (Niehoff, 1993). Entre las razones para esta elección restrictiva por parte de las mujeres, que se realiza generalmente a nivel de los colegios, se pueden mencionar varias:

- internalización de las normas culturales vigentes;
- falta de *role models* exitosos de mujeres en ocupaciones no tradicionales;
- subordinación de estrategias personales a las estrategias del conjunto familiar;
- experiencias concretas de discriminación laboral en áreas no tradicionales; y
- falta de estímulos por parte de padres, maestros y cónyuges.

A la vez influye la oferta restringida de puestos de aprendizaje para muchachas, en comparación con los varones. Las mujeres tienden a recibir una educación para el trabajo más formal que los hombres, que reciben generalmente una formación más práctica en las empresas, con las consiguientes dificultades para ellas de encontrar puestos de trabajo a pesar de su mayor preparación académica.

La falta de orientación vocacional en los colegios técnicos y centros de formación resulta de particular gravedad para las jóvenes y las lleva a

entrar en un círculo vicioso: la óptica tradicional de los roles de género determina su elección de las oportunidades de educación y formación y, en consecuencia, éstas se reflejan en la segregación ocupacional y en las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, como por ejemplo, en las remuneraciones.

Asimismo, en la capacitación y el perfeccionamiento en el trabajo, las mujeres experimentan desventajas, tanto en América Latina (Abramo, 1995)

como en los países industrializados (Schiersmann, 1993), lo que tiende a limitar sus posibilidades de ascenso o, incluso, de mantenerse en el empleo. Las razones, según los estudios citados, no se encuentran en una falta de motivación de las mujeres sino más bien en: su orientación prioritaria hacia las necesidades de la familia; la adaptación de la oferta de capacitación a los requeri-

Las mujeres suelen ser poco creativas en su opción por las ocupaciones disponibles y en buscar la formación profesional adecuada. Aún están poco acostumbradas a definir un «proyecto ocupacional» con anticipación, y de redefinirlo constantemente

mientos de la mano de obra masculina, por parte de las empresas; y en la difusión de información sobre las posibilidades de capacitación preferentemente entre los hombres trabajadores de un establecimiento productivo.

Por otro lado, el desarrollo de las capacidades empresariales de las mujeres, si bien se está dando en mayor escala que antes, todavía no resulta

parejo con los hombres. A pesar del destacable aumento del número de mujeres micro y pequeñas empresarias -sobre todo en los sectores de comercio y servicios- las propias emprendedoras enfatizan sobre su atraso respecto de conocimientos de orden económico y de gestión financiera y reclaman la necesidad de una mejor y más continua actualización en estos temas. Ello ha sido evidenciado en recientes encuestas que la OIT impulsó a través de las confederaciones de empleadores en varios países de la región (Ulshoefer, 1995). Además, sobre todo en el caso de las micro-empresarias y cuentapropistas, la capacitación ofertada no suele tener en cuenta su situación y condiciones específicas familiares y la influencia de estos factores en un exitoso desempeño empresarial.

2. Posibles estrategias de acción: calificación, oportunidades ocupacionales de futuro y capacidad empresarial

Los aspectos que caracterizan la situación de la mayoría de las mujeres insertas en el mundo del trabajo indican que éstas se encuentran en una posición poco ventajosa para enfrentarse a los requerimientos del empleo futuro, mediante las tres estrategias básicas citadas al inicio de este trabajo: mejorar el nivel de calificación constantemente; encontrar oportunidades ocupacionales con futuro; y desarrollar su capacidad empresarial.

Obviamente, la falta de coordinación entre la educación básica y una formación profesional continua vinculada con oportunidades de empleo lleva, sobre todo en el caso de las mujeres, a desperdiciar valioso capital humano; situación que obviamente no aporta al desarrollo social y económico de los países (Bullock, 1994), al formar mujeres para ocupaciones obsoletas o de poca demanda del mercado; al no adaptar el itinerario de formación a sus aptitudes y competencias personales. Evidentemente, no todas las mujeres tienen los mismos intereses y necesidades, por lo que una adecuada formación profesional debería responder a estas diferencias, tanto en términos de individuos como en cuanto a las cambiantes necesidades de formación y capacitación durante el ciclo de vida de una mujer. Esto se refiere a la gama de ocupaciones a seleccionar, posibilidades de perfeccionamiento, actualización, la reinserción laboral después de una ausencia del mercado de trabajo o programas de reconversión laboral.

Teniendo en cuenta el papel de las mujeres en la reproducción y la socialización de las nuevas generaciones, su educación y formación profesional, referido como un derecho humano (Naciones Unidas, 1995a), re-

A pesar del destacable aumento del número de mujeres micro y pequeñas empresarias, las propias emprendedoras enfatizan sobre su atraso respecto de conocimientos de orden económico y de gestión financiera y reclaman la necesidad de una mejor y más continua actualización en estos temas

Romper el círculo vicioso, en el que se encuentra la mayoría de las mujeres, desde su elección ocupacional hasta la posición desventajosa en el mercado de trabajo, requiere de una estrategia compleja y múltiple basada en una serie de «acciones positivas», tendientes a introducir cambios en los sistemas tradicionales de educación y formación

12

múltiple basada en una serie de «acciones positivas», tendientes a introducir cambios en los sistemas tradicionales de educación y formación. El Convenio 142 y la Recomendación 150 de la OIT, de 1975, sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, ofrecen pautas detalladas para este tipo de acciones.

En una reunión preparatoria a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Centro de Turín de la OIT, octubre de 1994), el grupo de expertas y expertos en materia de género, educación y formación profesional, señaló entre las áreas prioritarias de intervención:

- las políticas educativas y disposiciones legales para asegurar la igualdad de oportunidades para mujeres en todos los niveles de educación y formación;

viste una dimensión de particular relevancia como inversión en capital humano (Cinterfor, 1995).

Romper el círculo vicioso, en el que se encuentra la mayoría de las mujeres, desde su elección ocupacional hasta la posición desventajosa en el mercado de trabajo, requiere de una estrategia compleja y

- estímulos y facilidades para el acceso al sistema educativo;
- mejoramiento de las metodologías de enseñanza-aprendizaje; y
- reforzamiento de la educación y formación de las mujeres en las áreas de ciencias y técnicas (Naciones Unidas, b).

La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNIDO, en inglés), en la misma reunión, enfatizó sobre la importancia de lograr una mejor coordinación de los sistemas de planificación económica y educativa vinculados con políticas activas de mercado de trabajo y sistemas de información sobre mercado de trabajo. Abogó, además, por el diseño de una estrategia formativa que no sólo incorpora elementos técnicos específicos, sino también el mejoramiento de su autoestima y el desarrollo de sus competencias comunicativas y de negociación, alternando con experiencias concretas en ambientes laborales (UNIDO, 1994). Asimismo, argumentó que, para hacer frente a las nuevas exigencias de los puestos de trabajo del futuro, habrá que incidir, desde temprana edad, en la creación de una base educativa amplia, con énfasis en ciencias y matemática, en el caso de las mujeres.

Pero no sólo será necesario que las mujeres se adapten a las demandas del mercado de trabajo, sino también se requiere una redefinición de las competencias exigidas para el desempeño de las ocupaciones ya que, gene-

ralmente, en la descripción de éstas se subestiman las competencias sociales adquiridas por ellas desde su proceso de socialización y en el desarrollo de tareas «típicamente femeninas». Es tiempo de realizar una revalorización de estas ocupaciones generalmente desempeñadas por mujeres y habilitar nuevas instancias de certificación de las calificaciones «femeninas» registradas (v. artículo de Silvia Galilea y Sara Silveira).

3. Cómo mejorar, a nivel operativo, la participación de las mujeres en la formación profesional y técnica

Las distintas contribuciones que conforman esta edición del *Boletín Cinterfor* presentan experiencias desarrolladas en diversas instituciones de formación profesional de América Latina, que ofrecen lecciones valiosas. En gran parte, éstas se enmarcan en el Programa Regional Centro de Turín/Cinterfor descritas en los artículos de D. Bertino, S. Galilea/S. Silveira y van Dam/Chávez, éste para el caso del INATEC, por lo que no se ahondará en estos aspectos en este artículo. Sin embargo, cabe mencionar que las autoras coinciden en que, para lograr un exitoso programa dirigido a las mujeres, se debe adoptar un enfoque de género que atraviese las distintas dimensiones del quehacer de la respectiva institución de

Para lograr un exitoso programa dirigido a las mujeres, se debe adoptar un enfoque de género que atraviese las distintas dimensiones del quehacer de la respectiva institución de formación

formación. A partir de la identificación de los elementos claves sociales, económicos y personales que influyen en la participación de las mujeres en la formación y capacitación, se debería realizar un análisis institucional de la capacidad de oferta educativa, de acuerdo con las necesidades de este alumnado y de los requerimientos del mercado. Con base en ello, el ***diseño del programa formativo*** debería contemplar varios aspectos interrelacionados, para garantizar la permanencia exitosa de las participantes en los cursos y para mejorar su posibilidad de inserción laboral posterior. Entre éstos se destacan:

- Sensibilización en materia de género del personal de la institución, particularmente de los/as docentes o instructoras/es. Los proyectos POCET, en Honduras, y EDUMUJER, en Costa Rica, han desarrollado amplias experiencias en áreas rurales en este campo (v. los artículos correspondientes).
- Revisión de currículos, materiales didácticos y metodologías de enseñanza-aprendizaje.
- Preparación y contratación de mujeres instructoras, que permitan la identificación de las alumnas con estos *role models*.

Además, varias acciones paralelas deberían anteceder o acompañar

el proceso educativo, tales como:

- establecimiento de instancias de información y orientación vocacional;
- cursos o sesiones de nivelación y preparación de las mujeres, sobre todo antes de incursionar en cursos mixtos;
- monitoreo y evaluación del desempeño de las mujeres paralelo a los cursos;
- becas para mujeres de bajos ingresos;
- infraestructura sanitaria para mujeres y hombres; y
- facilidades para el cuidado de los hijos de las alumnas dentro y fuera de la institución de formación (Fawcett, 1993).

14

Una de las cuestiones más discutidas en este contexto es la *pertinencia de formar mujeres y hombres juntos*, o sea si debe abogarse por una coeducación o no: Anke van Dam y María José Chévez presentan una sistematización de desventajas y ventajas (v. artículo). J. Rossetti (1992) habla de una «pedagogía oculta de género», ya que generalmente los docentes otorgan, inconscientemente, preferencia a los varones en sus cursos. Puede resultar, por tanto, conveniente desarrollar una parte de las lecciones en grupos homogéneos, sobre todo en el caso de materias técnicas y otras no tradicionales para las mujeres.

Otro asunto discutido ampliamente es la *pertinencia de formar a las*

mujeres en ocupaciones no tradicionales. En este campo se han organizado, en varias instituciones, cursos pilotos durante los últimos años, con escaso éxito. Esto no quiere decir que se recomienda abandonar esta línea de acción estratégica sino que, al optar por ella, deben crearse las condiciones para que la formación ofrecida tenga un enlace ocupacional exitoso. Entre éstas se puede mencionar:

- la sensibilización de los empresarios y acuerdos para la formación de las alumnas en empresas o para su contratación posterior;
- servicios de información y orientación vocacional y laboral previos a la formación y al final de la fase formativa; y
- mejores perspectivas de remuneración para las mujeres.

Sin embargo, pareciera que el camino más realista para que las mujeres avancen profesionalmente es facilitar el acceso a ocupaciones con mayores requerimientos de calificación dentro de las áreas tradicionalmente femeninas, así como a una mayor diversificación de ocupaciones, demandadas por el mercado, en estas áreas (Foster, 1995).

Una nueva línea de acción que se está impulsando en varias instituciones de formación profesional de la región, ante la escasez de ofertas de trabajo formal y la necesidad de un creciente número de personas de crear su propio empleo: la *capacitación en*

gestión empresarial. El INATEC de Nicaragua ha desarrollado un programa específico de orientación, asesoría y formación dirigido a microempresarias, con resultados mixtos, positivos y negativos (v. van Dam/Chávez). Asimismo, los citados proyectos POCET y EDUMUJER se han dedicado a promover el espíritu empresarial entre las mujeres y jóvenes de áreas rurales, con el fin de habilitarlas para crear sus propias empresas o hacerse socias de microempresas junto con otras personas de su entorno social (v. S. Fajardo/L. Joosten y A. Velázquez).

4. Papel de los actores en el sistema nacional de desarrollo de los recursos humanos

Sin embargo, no es suficiente concentrar los esfuerzos sólo en la oferta educativa de las instituciones de formación profesional y educación técnica, sino más bien éstas, como parte del sistema nacional de desarrollo de los recursos humanos, deberían vincularse, a partir de la educación básica, con los sectores productivos.

A las instancias del gobierno -sobre todo de los Ministerios de Educación y de Trabajo y las oficinas nacionales de promoción de la igualdad para las mujeres- les compete ejercer una función de facilitadores y promotores de cambios culturales y económicos, así como de monitoreo y contralor de las medidas encaminadas para agili-

zar dichos cambios. El **Ministerio de Trabajo**, en este contexto, actuaría como agente que crea un clima conducente a la creación de puestos de trabajo, coordinando una oferta de formación profesional amplia y adecuada a la demanda del sector privado en el marco de políticas activas de mercado de trabajo. Las oficinas nacionales de promoción de la mujer tendrían que jugar un rol de asesor en la implementación de dichas políticas, suministrando información e insumos que permitan tener adecuadamente en cuenta la dimensión de género. En este contexto revisten especial importancia:

- la instalación de sistemas de información sobre el mercado de trabajo que suministren datos desagregados por sexo para el diseño y la ejecución de políticas de formación profesional; y
- la modernización de los servicios de información y orientación laboral articulados con la intermediación de empleo y la necesidad de disponer de seguros de desempleo (OIT, 1995). Las contribuciones a este número de Visitación Cañizal, Silvia Galilea y Beatriz Peluffo corroboran la importancia de dichos servicios especialmente para las mujeres, que muchas veces no desarrollan perspectivas profesionales de largo alcance debido a la prioridad que revisten para ellas las necesidades familiares.

Una orientación focalizada hacia las personas que buscan empleo y que

esté dotada de las informaciones actualizadas sobre la demanda de las empresas resulta indispensable, sobre todo en tiempos de reestructuración y recesión económica, y vital para los programas de reconversión laboral, tal como lo expresa B. Peluffo en su artículo. Estos servicios deben desempeñar un papel crucial en la identificación de deficiencias de calificación de las personas frente a la demanda y en proporcionar información sobre la oferta vocacional más adecuada para cada caso (Neubauer, 1995). Sus acciones deberían realizarse en estrecho contacto con las instituciones de formación profesional, las empresas, y las oficinas de promoción de la mujer. Para tener éxito, en el caso de las mujeres que buscan empleo, es necesario además que el personal de orientación esté capacitado sobre las condiciones específicas de inserción laboral de éstas y el contexto familiar-social en que se encuentra cada clienta.

Pocas son las *oficinas gubernamentales de la mujer* que han definido planes coherentes de promoción de la igualdad en el empleo; algunas de ellas han establecido convenios con las instituciones de formación de sus respectivos países para desarrollar programas de formación de mujeres en conjunto (Bolivia, Costa Rica, Chile, Nicaragua, Paraguay). Pero hasta la fecha, estas acciones han tenido un impacto limitado restringiéndose, en la mayoría de los casos, a cursos aislados para mujeres de bajos ingresos o a integrar módulos de género en los

cursos tradicionales ofrecidos por aquellas instituciones. Esta situación se debe en parte a la falta de personal especializado en formación profesional en dichas oficinas; a la resistencia de algunas instituciones de formación a permitir una incursión en sus planes y programas o también la escasez de personal contraparte para las acciones planeadas en las instituciones que esté sensibilizado en el tema de género.

Por otro lado, la formación profesional y técnica raras veces se ha visto como tema prioritario en las *organizaciones sindicales*, y menos por parte de las mujeres sindicalistas. Las secretarías técnicas de la mujer no contemplan el tratamiento de estos aspectos en sus seminarios y no participan en los escasos eventos en los que se discute esta problemática y, por tanto, no han podido desarrollar una posición propia que presente propuestas a las instituciones de formación en sus respectivos países, a través de los consejos tripartitos. El instrumento de la negociación colectiva prácticamente no ha sido utilizado para plantear reivindicaciones para las mujeres en materia de capacitación (OIT, 1993).

En algunos países existen iniciativas para crear *comisiones tripartitas* sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo. Por ejemplo, la agenda de la comisión respectiva de Chile incluye el mejoramiento del acceso de la mujer a la capacitación, y se discuten propuestas legales y de orden práctico que poste-

riormente se elevan a las instancias correspondientes. Pero a pesar de que se reconoce en toda la región la importancia estratégica de la formación y capacitación de las personas, tanto para acceder a un empleo de mejor calidad, como para mejorar la productividad y competitividad de los sistemas económicos, aún es poca la disposición de los actores sociales para desarrollar conceptos conjuntos tendientes a mejorar y potenciar los sistemas de educación y formación existentes. Hay que desplegar muchos esfuerzos para que en estas deliberaciones esté contemplada la situación y las necesidades particulares de las mujeres trabajadoras.

No obstante todas las limitantes señaladas, se puede tener un cauteloso optimismo con respecto al futuro: cada vez más, el tema de la desigualdad en el mundo del trabajo está en la agenda de los gobiernos y los actores

sociales. Los procesos de discusión impulsados en vísperas y en torno a la IV Conferencia Mundial en Beijing, sin duda, han movilizado no sólo las organizaciones de mujeres de base, las sindicalistas y las oficinas gubernamentales de promoción de la mujer. Muchos hombres en puestos de decisión, los Ministerios de Trabajo y el sector empresarial se han sumado a la preocupación general por eliminar discriminaciones existentes y por crear mayores equilibrios que permitan una óptima contribución de todas las personas al desarrollo económico-social. Las instituciones de formación profesional, con el apoyo de unidades asesoras y personas comprometidas, están desempeñando un papel de agente clave en este proceso. La OIT, por medio de su política de promover la igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo, está llamada a mantener e intensificar el fomento y seguimiento de sus socios en estos esfuerzos.

17

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. (1995). *Imágenes de género y políticas de recursos humanos en un contexto de modernización productiva* (Santiago, OIT). Documento preparado para el 19o. Encuentro Anual del ANPOCS
- Bullock, S. (1994). *Women and Work* (London, ZED Press).
- Bundesanstalt fuer Arbeit (1994). *Berufliche Bildung und Beschaeftigung von Frauen. Situation und Tendenzen*. En: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt fuer Arbeit, Heft 1/1994 (Nurenberg, Alemania).
- CEPAL (1994). *Hacia una estrategia educacional para las mujeres de América Latina y el Caribe* (Santiago). Documento preparado con UNESCO para la Sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, Mar del Plata, septiembre de 1994 .
- CINTERFOR (1995). *Carta del Director a FEMMES sobre la OIT y la IV Conferencia sobre la Mujer en Beijing, del 13.7.95* (Montevideo).

- Fawcett, C.S. (1993). *Guidelines for women in development - training and vocational education* (Washington). Final draft prepared for IDB.
- Foster, H.; Puhlmann, A. (1995). *Promotion of the equal access of girls and women to technical and vocational education in Germany* (Berlin). Manuscrito.
- Naciones Unidas. Departamento de Coordinación de Políticas y Desarrollo Sostenible (1995). *La mujer en una economía mundial en evolución: estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1994* (Nueva York).
- . Division for the Advancement of Women. Secretariat for the IV World Conference on Women (1994). *Progress and obstacles in gender, education and training* (Turin, Italia). Presentado en Expert group meeting on gender, education and training at the International Training Centre of the ILO, october 1994.
- . Division for the Advancement of Women. Department for Policy Coordination and Sustainable Development (1994). *Report of the Expert group meeting on gender, education and training* (Turin).
- Neubauer, R. (1995). *Placement. Role and practice in times of unemployment and structural economic adjustment* (Ginebra, OIT, Labour Administration Branch, ADMITRA).
- Niehoff, E. (1993). Lernbedingungen von Frauen im Bereich gewerblich-technischer Umschulungen. En: W.Gieseke (ed.), *Feministische Bildung - Frauenbildung* (Pfaffenweiler, Alemania).
- OIT (1995). *Summary on the European Seminar on Women and Work, Turin Centre, march 1994*. En: ILO, Gender equality at work: Strategies towards the 21st century. Results of ILO preparation meetings for the IV World Conference on Women (Ginebra, OIT).
- . (1993) *Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina* (Ministerio de Asuntos Sociales de España/OIT, Lima).
- Rossetti, J. (1992). Educación y empleo: ayudar a las mujeres a formular un buen proyecto vocacional y laboral. *Boletín CINTERFOR*, n. 119 (Montevideo).
- Schiersmann, C. (1993). Berufliche Weiterbildung. En: W.Gieseke (ed.) *Feministische Bildung - Frauenbildung* (Pfaffenweiler, Alemania).
- Tampe, A. (1995). *Formación profesional de los recursos humanos. Enfoque y tendencias de la formación profesional*. Documento preparado para la Reunión Técnica Preparatoria de la VIII Reunión de Ministros de Trabajo de América Central, Belice, República Dominicana y Panamá (San José, OIT).
- . (1995) Formación profesional, empleo y productividad. *Boletín Cinterfor*, n. 130 (Montevideo)
- Tokman, V. (1994). *Generación de empleo en un nuevo contexto estructural* (Lima, OIT)
- Ulshoefer, P. (1995). *Logros y dificultades para las mujeres empresarias y ejecutivas en América Latina - la experiencia de la OIT* (Santiago, OIT). Manuscrito.
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (1994). *Women and industrial training and education. Issues and considerations for a UNIDO perspective* (Turin, OIT). Presentado en Expert group meeting on gender, education and training.