

---

# PONIÉNDONOS LENTES DE GÉNERO PARA MEJORAR LA CALIDAD, LA PERTINENCIA Y LA EQUIDAD DE LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

Sara Silveira\*

## Abstract

This article analyzes gender as a basic element in social relations and in building the identity of men and women, whose inequalities are increased by ethnicity, race, social class, etc. It proposes the gender perspective as a methodology to analyze labor, poverty, vocational training, and technical education. It argues that this approach improves educational technology, and the quality, relevance and equity of vocational training. The article also presents a policy model to enhance employability, citizenship, and equality, approved in several countries. In addition, the model includes its developments: systemic, multidimensional and multiactor approach, curriculum design through gender crossing and education by competences, Guidance and Occupational Project, system of complementary strategies to face inequalities, entrepreneurship learning.

**Keywords:** Gender; Vocational Training; Labor; Employability; Citizenship; Equity; Working Competence.

El propósito de este artículo es invitarlos/as a considerar el campo del género, la educación técnico-profesional y el trabajo como un escenario de intersecciones y fértiles entrecruzamientos en el cual el avance en la construcción del conocimiento de cada disciplina interpela e ilumina a las otras en una relación de recíproco enriquecimiento. Por ello, el abordaje de una estará necesariamente incompleto sin la otra y se requiere de un enfoque sistémico, atento a dichas intersecciones, para diseñar e implementar políticas que respondan al actual y triple desafío de la calidad, la pertinencia y la equidad.

Soy consciente de lo ambicioso de este propósito, pero me atrevo a él porque los argumentos a los que acudiré no son producto de mi inventiva, sino resultado de un rico proceso de construcción colectiva y socialización del conocimiento que los estudios de género y los sistemas de educación y formación profesional y técnica en el mundo y en la región vienen realizando y con los que, particularmente, la OIT y Cinterfor están comprometidos desde larga data. Como paso previo, creo imprescindible precisar el concepto de género del cual partimos.

## 1. EL GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIALES

La noción de género surgió, en la década de los 60, a partir de investigaciones en el ámbito de la antropología y la psicobiología y, como señala Gloria Bonder<sup>1</sup>, se ha refinado y complejizado hasta transformarse en un concepto polisémico y en permanente construcción. Hoy es

utilizado en casi todas las disciplinas así como en el discurso de la amplia mayoría de las agendas de las políticas “sociales” y, sin embargo, los equívocos – tanto las simplificaciones como las bromas descalificadoras – siguen circulando fuertemente.

La cuestión de género no es un injerto en las relaciones sociales sino, por el contrario, su elemento constitutivo: ellas son el resultado de la interacción entre hombres y mujeres, o sea, entre sujetos sexuados, situados y condicionados. Como lo definía Enrique Pichón-Rivière, el ser humano es una unidad bio-psico-social en una relación mutuamente modificante con su entorno. “*El sujeto no es sólo un sujeto relacionado, es un sujeto producido. No hay nada en él que no sea la resultante de la interacción entre individuos, grupos, clases y contexto*”.<sup>2</sup> Por ello, la subjetivización y la socialización son planos convergentes e interactuantes de un mismo proceso: el de la construcción de la identidad del ser humano.

---

\* Consultora en políticas de formación y equidad de Cinterfor/OIT. Coordinadora del Programa de fortalecimiento institucional a distancia Calidad y Equidad en la Formación. Profesora de Literatura y Psicóloga Social. E-mail: silveira@cinterfor.org.uy; Sitio web institucional Género, formación y trabajo: <http://www.cinterfor.org/mujer>.

El sexo es el componente biológico, genéticamente recibido y, por ello, considerado natural y esencialmente inmodificable. El género – conjunto de roles, hábitos y responsabilidades social y culturalmente asignadas a las personas – es el componente psicológico y social de dicha unidad, es histórico y, en cuanto tal, modificable. Es esta asignación social de funciones, actividades y esferas diferenciadas la que “naturaliza” los roles de hombres y mujeres, condiciona sus identidades, su visión del mundo y su proyecto de vida. Las representaciones o estereotipos han asociado el sexo de una persona a sus ámbitos de actuación, así como a su capacidad para realizar una tarea, y han adjudicado la esfera pública – el lugar del “trabajo productivo” y del reconocimiento, donde se desarrolla la vida económica, política, laboral y social – prioritariamente a los hombres y la esfera privada – el lugar del “trabajo reproductivo”, de la atención y el cuidado, la intimidad, el matrimonio, las relaciones personales y afectivas – a las mujeres. Ello implica, por ejemplo, no tener en cuenta que personas del mismo sexo poseen capacidades diferentes, o que hombres y mujeres, en contextos distintos, asumen y desarrollan las mismas funciones. Los estereotipos se cristalizan como competencias y tareas femeninas o masculinas, y como socialmente se las valorizan de manera desigual, así se internalizan y condicionan la elección y los lugares “reservados” a hombres



y mujeres en lo personal, laboral y profesional. Llevan a que cada uno haga lo que se espera de él y cuando esto no ocurre, se pone en riesgo la pertenencia al grupo y la propia identidad. Por ello, y durante siglos, el carné de pasaje a la vida adulta ha sido para los hombres el

trabajo productivo y para las mujeres, el casamiento y la maternidad: ambos destinos han sido visto como “naturales”, o sea, ineludibles y adecuados. Y hasta que las sucesivas crisis económicas y sociales no impusieron la necesidad del aporte femenino, no se esperaba que las jóvenes formaran parte de la población económicamente activa o, por lo menos, que se mantuvieran cuando se casaban o se convertían en madres.

...

*los estereotipos se cristalizan como competencias y tareas femeninas o masculinas, y como socialmente se las valorizan de manera desigual, así se internalizan y condicionan la elección y los lugares “reservados” a hombres y mujeres en lo personal, laboral y profesional.*



Para las mujeres, históricamente, esto se ha traducido en una baja o inexistente instrumentación para el desempeño en la esfera de lo público y una desigual distribución y consumo de los bienes y de las prácticas en el hogar (mayor cantidad de horas a las tareas domésticas, abandono de los estudios, maternidad adolescente,

violencia doméstica etc.). Este círculo se cierra porque el acceso diferenciado impacta en el desarrollo de los recursos internos – autoestima, confianza en sí misma, habilidad de liderazgo, capacidad para expresar intereses propios y para planificar, etc. – y genera una discriminación de género sobre cuya amplitud, generalización y persistencia ya no hay ningún tipo de dudas.

La polarización entre público y privado puede hacer suponer que lo privado no está reglado desde afuera y por la cultura societaria, sino que se regula también en forma privada. Esto no es así porque hombres y mujeres estamos inmersos en un orden y una ideología de género. El primero está constituido por reglas formales e implícitas y códigos de conducta, que se construyen y reproducen en las instituciones sociales – la familia, la escuela, los medios de comunicación, el mundo del trabajo – y fijan posiciones, prescripciones y sanciones diferenciadas para unos y otras. El orden de género rige la dimensión de la socialización en el proceso de construcción de la identidad y se internaliza mediante las representaciones en el plano simbólico e imaginario, o sea, mediante la ideología de género, en torno a la cual se construye la subjetivización. Como acabamos de señalar, en la autopercepción y en las trayectorias de vida y laborales tienen un rol esencial y muchas veces determinante, las percepciones, las etiquetas, las expectativas de los otros.

Es desde esta concepción que sostenemos que el género es una categoría de base del sistema de clasificación y valorización de las personas que se entrecruza, potenciándolos, con los otros factores de jerarquización y diferenciación presentes en la sociedad: raza, etnia, edad, clase social, ingreso, educación, condición rural o urbana etc. Todos ellos se asientan en relaciones de poder, de acceso diferenciado a los recursos y oportunidades y contienen, adicionalmente, dimensiones subjetivas y de orden simbólico, que

traen como resultado la creación o la racionalización de la inequidad que, históricamente, se ha expresado en el predominio masculino, de la raza blanca, de la cultura occidental, de los adultos, los ricos, los educados, etc. etc.

La raza, la etnia y la edad clasifican a las personas basándose, respectivamente, en las especificidades fenotípicas, en las características culturales, de lenguaje y territorio, en los años de vida, y traducen o singularizan el criterio primario de agrupación por sexo, interactuando en la construcción de la identidad individual y colectiva. Un ejemplo claro es el hecho de que históricamente se hayan otorgado características ligadas al estereotipo de lo femenino - por ejemplo, sumisión y pasividad- a los grupos raciales y étnicos subordinados. A su vez, se asocian y potencian con los criterios socioeconómicos de clasificación, generando la desigualdad y el círculo vicioso de reproducción de la pobreza y la subordinación. Como señala el Director General de la OIT:

Para las personas que viven en la pobreza, la discriminación y toda una serie de privaciones confluyen para crear un ciclo de desventajas. Las barreras de raza, religión o casta condenan a muchas comunidades a vivir en los márgenes de la sociedad y de la economía. A las mujeres les resulta incluso más difícil, todavía que a los hombres zafarse de la pobreza a causa de una discriminación generalizada basada en el sexo.<sup>3</sup>

Por ello, las modificaciones e intervenciones en materia de género movilizan reacciones y encuentran limitaciones en los otros, y viceversa.

Si bien los espacios de poder se determinan y construyen socialmente, también los sujetos pueden revertir lo que parece estar dado como hecho y natural. A ello nos referimos cuando hablamos del sujeto en una relación mutuamente modificante con su entorno. Reconocer el carácter relacional del género, su índole cultural e histórica así como su condición de proceso abierto, activo y sutil, de elaboración cotidiana, más tácito que explícito, es lo que permite su

revisión y modificación mediante la participación de mujeres y varones, a través de estrategias individuales y colectivas. Los contenidos y las prácticas sociales asociadas a cada género han ido evolucionando con las transformaciones en los modos de vida y en las percepciones de las distintas generaciones, pero esta modificación es lenta, costosa, no lineal e incluso contradictoria, por ello requiere de intervenciones, tanto desde el ámbito público como desde lo individual y colectivo para avanzar. Por otra parte, al tener su origen en una visión y una organización de la sociedad que diferencia y jerarquiza a ciertos grupos a partir de criterios muchas veces no explicitados que, además, están internalizados, los actos de exclusión no son necesariamente conscientes, sus manifestaciones son generalmente sutiles y van mutando en su forma de expresión. Esto requiere de una atención permanente para poder identificarlos y enfrentarlos. El ejemplo más evidente es la superación de la polarización en las esferas de actuación de unos y otras que hoy rige. Como veremos, la incorporación de la mujer a la población económicamente activa la ha modificado drásticamente. De igual modo, el logro femenino de altos niveles educativos está incidiendo favorablemente en la diversificación de sus opciones profesionales. Esta lectura es uno de los aportes más potentes de los estudios de género y, concretamente, de la perspectiva de género al desarrollo económico y social.

La perspectiva de género es el marco conceptual y el instrumento de análisis que evidencia cómo los grupos humanos transforman la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y cómo se expresan las relaciones entre hombres y mujeres en dimensiones normativas y socio-simbólicas que determinan su identidad, configurando la masculinidad y la femineidad. Es una

metodología de interpretación que -al visibilizar la atribución simbólicamente diferenciada de competencias y posibilidades de actuación para mujeres y hombres- cambia la mirada, modifica el esquema referencial desde el cual percibimos, clasificamos y operamos sobre la realidad objetiva, es decir el paradigma de género. El paradigma es un patrón o modelo, un lente a través del cual vemos y evaluamos tanto a los hechos como a las personas y es una herramienta potente para conocer y organizar la realidad, pero requiere ser revisada permanente a la luz de la praxis y de los cambios de esa misma realidad y para incorporar las perspectivas de los diferentes actores.

En su origen y durante las décadas pasadas, los esfuerzos de aplicación de la perspectiva de género se centraron en transformar la situación de notoria discriminación de la que partían las mujeres (lo que obviamente como efecto no buscado reforzó su desatención y descalificación en el ámbito científico). Pero los aprendizajes logrados han demostrado su potencialidad de aplicación para abordar todas las dimensiones económicas, normativas, socio-simbólicas y subjetivas que juegan en los fenómenos sociales y en los productos de la actividad humana, así como el abordaje y transformación de los diferentes criterios generadores de inequidad. En la actualidad, y desde las corrientes de pensamiento más innovadoras en materia de género, cada vez se avanza más en la investigación y conceptualización de género, raza, etnia y clase social como sistemas interdependientes de relaciones y significados<sup>4</sup>.

Desde estas convicciones realizamos la convocatoria a "incorporar los lentes de género" en el diseño y la gestión de las políticas sociales y, en lo que nos es propio, en las de trabajo y formación. Poner los lentes de género es mucho más que un acto de justicia social, es una



condición para la doble pertinencia (con el sujeto y con su entorno) y, por tanto, para el logro de la calidad y la equidad de las intervenciones. Y, desde nuestra experiencia, requiere hacerlo conjunta y simultáneamente, desde las lógicas de la transversalización y la focalización.

La transversalización de la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Implica indagar cuál es la situación de cada uno en la realidad a abordar, cómo participan y cómo se benefician ambos de la intervención, de qué manera incorpora sus necesidades, intereses, contribuciones. Refiere a la capacidad de observación y anticipación frente a los desafíos y oportunidades para lograr la equidad de género, por lo que tiene que estar presente en todo el ciclo de la intervención, desde los objetivos a las actividades y estrategias, tanto generales como específicas, y desde el análisis de las condiciones externas a las internas de las organizaciones ejecutoras. Por ello, la transversalización requiere de procesos de capacitación/ sensibilización para mujeres y varones acerca de qué significa y para qué sirve la perspectiva de género. No se puede planificar lo que se desconoce y no se puede planificar sobre lo que se invisibiliza o se desdeña. En la formación en género, el sujeto de aprendizaje es la propia persona, es la experiencia personal la que se problematiza y se constituye en material de análisis crítico primero y propositivo, después. El objetivo es ampliar y cambiar la mirada, reconstruir conceptos y actitudes para identificar sesgos y condicionamientos y encarar, mediante el diálogo y la participación, su revisión y modificación. Por ello, ésta es la lógica de actuación a largo plazo que tiene por objetivo la transformación del orden y las representaciones de género.

La focalización refiere a la imple-

...  
*En la formación  
en género,  
el sujeto de  
aprendizaje es la  
propia persona,  
es la experiencia  
personal la que  
se problematiza  
y se constituye  
en material  
de análisis  
crítico primero  
y propositivo,  
después.*

mentación de metodologías, acciones y estrategias para la atención de la población-meta, lo que conduce a la discriminación positiva para enfrentar las desventajas de partida y/ o las especificidades del colectivo femenino y, a su interior, de los diferentes grupos afectados por discriminaciones, desventajas y/ o vulnerabilidades. No es posible la equidad tratando igual a desiguales, de ahí la insistencia en el concepto de igualdad de derechos, oportunidades, trato y resultados. La focalización requiere un amplio espectro de medidas: metodológicas, estratégicas, pedagógicas, económicas, etc., que tienen que ser siempre coherentes con la lectura desde la transversalización. Es la lógica de actuación coyuntural, para atender el hoy e ir generando condiciones para mejorarlo.

## **2. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

El trabajo ha sido desde siem-

pre el resultado de la intersección de diversas dimensiones de la actividad humana: la personal, la relacional, la interacción con el entorno, y una de las maneras más potentes de transformación de la realidad. Además, en el mundo contemporáneo, especialmente en las últimas décadas, es la fuente primordial de la inclusión y la valoración social, así como un componente esencial del proyecto de vida y de la autoafirmación de hombres y mujeres. Pero para las mujeres, este rol del trabajo no sólo les ha implicado un cambio profundo en el modelo de vida dedicado a la reproducción y al cuidado de los otros, sino una notoria sobrecarga. El trabajo es el escenario más exigente de demostración de capacidades, saberes y aptitudes y las mujeres, para acceder, tienen que superar las barreras y prejuicios sociales respecto a sus derechos y capacidades, que se traducen en frenos de muy diversa índole para su participación equitativa en el empleo.

Por ello, mirar hoy el mundo del trabajo y, específicamente el actual paradigma laboral, sin lentes de género, parece muy poco pertinente, puesto que ellos nos permiten interpretar los datos cuantitativos, crear nuevos indicadores -en especial referidos a la calidad del empleo-, sugerir cómo pueden reducirse las brechas existentes, etc. A continuación planteo dos ejemplos de sus aportes que, al mismo tiempo, me sirven para avanzar en la caracterización del mundo del trabajo, imprescindible para abordar las políticas formativas.

a) Históricamente, el orden y las representaciones de género en el ámbito laboral determinaron la división entre trabajo productivo - remunerado - y trabajo reproductivo - no incluido en las cuentas nacionales. A su vez, al interior del trabajo remunerado e interactuando con las exigencias y condicionantes productivas y económicas, estructuraron la división sexual del trabajo. Esta división explica no sólo que el

mercado laboral haya reproducido la adjudicación de tareas, reservando para las mujeres las actividades afines con el cuidado y la atención (que son, al mismo tiempo, las de menor remuneración, valorización y capacidad de representación), sino que las haya alejado de los puestos de decisión y de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico, configurando la doble segmentación horizontal y vertical. También la división sexual del trabajo está presente – obviamente no desde lo explícito – en el hecho de que a las mujeres se le pague menos por trabajo de igual valor, se les exija mayor escolaridad para acceder a las mismas oportunidades, tengan mayores tasas de desempleo, estén sobrerrepresentadas en la economía informal etc. Como señala Marta Rangel, “*Las personas aprenden a ser y hacer lo que las clasificaciones y los estereotipos designan para ellas. Igualmente preocupante es que dejan de aprender a ser y hacer lo que se supone es ajeno y propio de otros grupos y categorías*”.<sup>5</sup>

Asimismo, las mujeres nos incorporamos a un mundo del trabajo que tenía como modelo el hombre trabajador, la disponibilidad plena, y cuyo supuesto de base era que había una mujer que se encargaba de la casa y del cuidado de hijos, enfermos y ancianos. Las mujeres no cuestionamos este modelo y sus reglas, de ahí que hayamos instaurado el modelo de doble presencia. Ya el proyecto de vida femenino no es la dedicación exclusiva al ámbito doméstico, pero esto no quiere decir abandonar las responsabilidades reproductivas y de cuidado y atención: dos de cada tres mujeres comparten ambas tareas, situación que sólo afecta a menos del 6% de los hombres activos. Por ende, son mayortirmente las mujeres las que enfrentan el desafío y la angustia de compaginar vida familiar y ciclo laboral. Esto ha impactado en la configuración del hogar y en la composición

demográfica de nuestros países: las jóvenes retrasan la maternidad, restringen el número de hijos o deciden no tenerlos. Si bien este es un comportamiento cada vez más compartido con sus compañeros de generación y es consecuencia de la interacción con los cambios en los patrones de comportamiento económico, social, cultural y de consumo. Son las mujeres las que pagan el precio más alto: deben optar o asumir la doble y triple jornada, convivir con la multiplicidad de roles y con el registro de estar en falta, con la culpa de dejar a los hijos o estar a medias con ellos. Las mujeres invierten más tiempo en actividades no remuneradas que los hombres y sus jornadas laborales son más largas. Las jefas de hogares pobres le destinan en promedio 5.4 horas y las de hogares no pobres, 4.4 horas, mientras estos guarismos para ellos son 1.3 y 1.6 respectivamente.

b) El La crisis del paradigma del empleo de masas, estable y previsible, la irrupción de modalidades alternativas de relacionamiento laboral y la integración definitiva y creciente de la mujer no sólo plantea el riesgo de la obsolescencia vertiginosa de conocimientos y ocupaciones, sino el desafío de la generación del propio empleo. Un análisis de género de estas transformaciones pone en evidencia los impactos diferenciados que ellas tienen para mujeres y varones.

Ambos colectivos se ven beneficiados por la valorización de las trayectorias laborales y el reconocimiento de saberes y competencias adquiridas en otros ámbitos; la apertura de nuevos nichos de empleos; el mejoramiento de las condiciones



de desempeño laboral a partir de la introducción de la tecnología; la flexibilidad de horarios, etc. Como contrapartida, se ven fuertemente afectados por la incertidumbre; la pérdida de estabilidad y protección social; la intensidad de las jornadas laborales; la reducción de puestos de trabajo, el aumento de la informalidad etc. Por su parte, todos estos aspectos tienen diferencias muy fuertes según condiciones educativas, culturales, económicas, geográficas etc.

Cuando el análisis de género del mercado de trabajo se focaliza en los varones se puede percibir que:

- se han visto beneficiados por el mejoramiento del clima laboral y de las condiciones ambientales en lo cual la presencia femenina ha incidido fuertemente; por la aceptación de su derecho a participar en la atención de sus hijos; por la amplitud de sus opciones ocupacionales etc. y, sin duda, se han visto perjudicados por el aumento de la competencia por el puesto de trabajo;
- la pérdida del empleo y su consiguiente impacto en el rol de proveedor, así como en su capacidad de autonomía, toma de decisiones etc. provoca, por ejemplo, en los jefes de hogar de más de 45 años una fuerte crisis de identidad, de revisión de la masculinidad, que reclama urgente de la implementación de políticas y estrategias específicas para abordarla.

Cuando el análisis de género atiende a las mujeres, no sólo se perciben ventajas y desventajas, sino que surge con claridad su interacción con la situación desfavorecida y discriminatoria de partida:

- cuentan con un mejor posicionamiento y con mayores posibilidades de desarrollo de intereses profesionales y personales: 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 que vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo y el valor de dichas competencias es más objetivable;
  - en algunos subsectores, especialmente de servicios y de informática, se benefician de nuevas y mejores oportunidades de empleo: la alta tecnificación de los hogares y la migración de tareas domésticas hacia el espacio público ha facilitado la administración de la vida cotidiana y las tareas de atención y cuidado. Esa transformación de los hábitos, junto con la adquisición creciente de servicios tradicionalmente caseros en el mercado, se ha vuelto una fuente importante de trabajo femenino, constituyendo uno de los universos más fermentales de inserciones alternativas que, desde ya, reclaman de nuevas competencias que las mujeres tienen que fortalecer y/o adquirir;
  - las nuevas modalidades de trabajo (teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial) les abren nuevos nichos de empleo, acceso a la tecnología, posibilidad de atender las obligaciones familiares, flexibilidad horaria etc.;
  - sus enormes avances educativos y su voluntad de formación les brindan una solidez educativa que les permite reconversiones múltiples, lo que se transforma en beneficios en un mercado incierto y cambiante;
  - sus opciones profesionales se están diversificando, lo que se puede observar no sólo en las áreas académicas tradicionales sino en las nuevas carreras ofertadas de nivel terciario.
- La contrapartida es que:
- 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. Esta situación se produce 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 las que aún no han accedido;
- la tercerización las está expulsando a las tareas y/o empresas de menor calificación. A ello se suma que, 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;
  - las mujeres participan mayoritariamente en las nuevas modalidades de trabajo que tienen una incidencia alta de precariedad, mala remuneración, escasa o nula protección social, incrementos muy fuertes de la intensidad horaria. Su traslado al ámbito doméstico incrementa las dificultades femeninas para diferenciar y poner límites entre la vida privada y la pública;
  - sus avances educativos han estado sustancialmente direccionados hacia formaciones académicas tradicionales que están fuertemente afectadas por la desvalorización;
  - la diversificación de sus opciones profesionales no escapa de los sesgos en el desempeño laboral: siguen teniendo como horizonte más probable de inserción el desempeño académico y no el ejercicio en el ámbito productivo de la profesión (con los menores sueldos que la función docente implica) y, cuando logran insertarse en actividades de investigación, sistemáticamente manejan los proyectos de menor envergadura en materia de impactos y recursos económicos y humanos.

Por ello, se requiere urgentemente de una reconceptualización del trabajo que incorpore y valore el “trabajo de cuidado y atención” e incluya la conciliación entre vida personal y vida laboral.

...  
*el logro de un  
 trabajo decente  
 entendiendo por  
 tal, y como lo  
 propone la OIT,  
 el que se realiza  
 en condiciones de  
 libertad, equidad,  
 seguridad y  
 dignidad ...*

### 3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE LA POBREZA

Así como la inclusión de la mirada de género permite entender y, por ende, operar con mayor pertinencia para transformar la realidad del trabajo, el fenómeno de la pobreza sólo se comprende en cabalidad desde esa perspectiva. En la actualidad, se concibe a la pobreza como un estado de carencia que impide a las personas alcanzar niveles socialmente aceptables. Dichas carencias refieren a bienes materiales y simbólicos, lo que impide el desarrollo de capacidades básicas indispensables para elegir formas de vida y proyectos personales y familiares satisfactorios. Por ello, la subutilización de la fuerza de trabajo, por desempleo o por empleo en actividades de baja productividad (fundamentalmente sector informal) así como las desigualdades y discriminaciones son sus causales prioritarias. Por ende, el logro de un trabajo decente – entendiendo por tal, y como lo propone la OIT, el que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos

y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social – es un factor fundamental para combatirla.

Incorporar la perspectiva de género en el análisis de la pobreza permite mejorar su definición, enfatizar sus causas, reconocer los factores que inciden en la mayor o menos disposición a experimentar la pobreza y situarla en su contexto, todo lo cual conduce a una mejor focalización de los recursos y de las intervenciones para reducirla<sup>6</sup>. Para decirlo con las palabras de Juan Somavía, “*En todo el mundo, la desigualdad de género confluye con las privaciones económicas generando formas de pobreza que afectan, en general, en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Para acabar con la pobreza, es esencial promover la igualdad de género y eliminar todas las formas de discriminación en el trabajo*”<sup>7</sup>.

A diferencia de la pobreza masculina, que se relaciona básicamente con el trabajo, en la dinámica de la pobreza femenina inciden dificultades derivadas de:

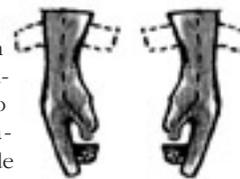
- las barreras y limitaciones de recursos y de tiempo que le imponen las tareas domésticas y las responsabilidades productivas;
- las diferentes oportunidades ocupacionales y de bienestar derivadas de la definición temprana de roles;
- las barreras socio-culturales del mercado de trabajo (segregación ocupacional, discriminación salarial);
- el menor nivel o la inadecuación de la preparación o de la información debido a su relativo aislamiento;
- las pautas culturales que desincentivan el trabajo femenino;
- la desigual valoración económica y social de las tareas desempeñadas por las mujeres;
- el mayor desempleo y subempleo femenino y el diferencial remuneratorio;

- el menor acceso a recursos productivos y participación en organismos;
- las mujeres pobres tienen mayoritariamente menor nivel de educación, mayor número de hijos, menores posibilidades de contar con servicios de apoyo al trabajo doméstico, ambiente valórico menos favorable a la formación y a la participación;
- el embarazo adolescente, la viudez, el aumento de la maternidad en soltería, separaciones y divorcios;
- la inequidad en el consumo de alimentación, salud, educación, acceso al entretenimiento;
- la violencia y el abuso sexual etc.

Estas dificultades, además, se potencian entre sí (por ejemplo: las dificultades para acceder y permanecer en un trabajo se incrementan al no contar con apoyos para la atención de sus niños, ni con quién asuma gratuitamente las tareas en el hogar; las secuelas físicas y emocionales de la violencia doméstica le impiden asistir al trabajo con la consiguiente pérdida de salario etc.) y, fundamentalmente, con la etnia y la raza. Si no nos ponemos estos lentes de género, se tiende a concebir la pobreza como “neutra” y las políticas para combatirla terminan reproduciéndola, como decíamos al comienzo, no tienen pertinencia y sin ella no avanzarán hacia la equidad.

¿Qué mejor constatación que América Latina caracterizada tanto por su diversidad étnico-racial como por poseer la distribución más desigual de la riqueza?. La población indígena y afrodescendiente es la más pobre, la que tiene menos educación, se concentra en los empleos más precarios y peor remunerados y, a su interior, las mujeres enfrentan las peores condiciones que los hombres.

La canalización hacia el trabajo doméstico como ocupación es uno de los ejemplos más



claros de la intersección del sistema de género con los sistemas de diferenciación étnicos y raciales. Inclusive diferentes ramas del servicio doméstico son identificadas en los estereotipos con distintos grupos: la cocinera y nodriza deben ser negras, la lavandera y la que hace la limpieza deben ser “cholas” andinas<sup>8</sup>.

Con respecto a la brecha de inequidad, alcanza con seleccionar estos indicadores:

- el 10 % más rico de la población tiene 84 veces lo que el 10 % más pobre;
- al comienzo del nuevo siglo, más de 220 millones de latinoamericanos están en situación de pobreza y alrededor de 117 millones son niños o adolescentes;
- hay 40 millones de indígenas, de los cuales el 95% están en la pobreza extrema, especialmente en Bolivia, Perú y Guatemala;
- entre el 25 y el 50 % de los niños/as, según el país, no terminan el 4º grado de la escuela primaria; las tasas de deserción y repetición son elevadísimas y están concentradas en los sectores pobres;
- el 30 % de los hogares carenciados tienen sólo a la madre al frente;
- sólo en el entorno del 6% de la población tiene acceso a la internet y, según los países, muchos ni siquiera al teléfono.

En ese escenario de pobreza del continente, ha sido la participación laboral de las mujeres, especialmente de las más pobres (que son las que presentan las mayores tasas de actividad), lo que ha permitido frenar su aumento. Sus aportes han permitido a un número muy significativo de hogares la mejora del nivel de vida.



#### 4. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DISEÑO Y LA GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

En el actual escenario de globalización económica y cultural, tanto la mejora de la competitividad y la productividad, la lucha contra la pobreza como el fortalecimiento de la gobernabilidad requieren de la generación de condiciones para que hombres y mujeres logren una inserción laboral exitosa. Por ello, enfrentar el déficit de trabajo decente es el desafío mayor y más urgente de la humanidad. La cantidad y calidad del trabajo del que dispone una sociedad en la actualidad determina su grado de inclusión y de equidad. Sólo si nos detenemos en América Latina, 23 millones de personas se encuentran en condición de desempleo abierto y 103 millones trabajan en la informalidad, con lo cual el déficit de empleo formal afecta a 126 millones de personas. Este número equivale a más de la mitad (53%) de la Población Económicamente Activa (PEA) de la región – sin contabilizar la situación en el Caribe, que es aún más compleja<sup>9</sup>.

A su vez, tanto para enfrentar esta contracción del trabajo como los cambios constantes en los contenidos, y la manera de hacer las cosas, la incertidumbre y los actuales requerimientos que el trabajo existente plantea, las personas tienen que conocerse a sí mismas y a la realidad en la que están insertas, reconocer y valorar las propias capacidades y limitaciones, y hacerlo en relación con las exigencias, características y perspectivas de inserción y desarrollo laboral que el entorno económico y social ofrece. Para ello, necesitan de un aprendizaje permanente, capacidad de identificar oportunidades y recursos, así como un alto grado de autonomía.

Ser el punto de encuentro entre las necesidades y posibilidades del sistema productivo y de quienes producen, varones y mujeres, es la responsabilidad de las políticas de

formación para el trabajo – entendidas como el conjunto articulado de orientaciones, directrices, metodologías, estrategias y actividades dirigidas al desarrollo de la oferta formativa para la población-meta, es decir, para su sujeto de atención. Planteamos la pertinencia con los sujetos de aten-

...

*la formación profesional tiene que concebirse como un sistema complejo y multidimensional cuyo objetivo es la doble pertinencia con el trabajo y con sus sujetos de atención, y cuya finalidad es contribuir a un desarrollo económico y social que sea competitivo, sostenible e incluyente ...*



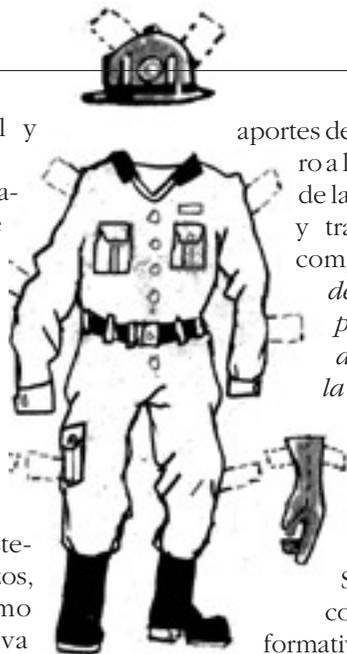
ción porque con las transformaciones actuales del mundo de la formación y el trabajo, el sujeto que aprende es individual – mujer y varón –, pero también colectivo – grupos étnicos, jóvenes, personas con capacidades diferentes, pobres, desertores del sistema educativo o con baja educación,

rurales o urbanos, pero también micro y pequeñas empresas, sectores en reconversión etc. Por ello, y con más intensidad que nunca, la formación profesional y técnica es un derecho humano fundamental y un elemento esencial de la agenda del trabajo decente, con un papel determinante en la configuración de un entorno que lo haga posible.

Para responder a estos desafíos, la formación profesional tiene que concebirse como un sistema complejo y multidimensional cuyo objetivo es la doble pertinencia con el trabajo y con sus sujetos de atención, y cuya finalidad es contribuir a un desarrollo económico y social que sea competitivo, sostenible e incluyente. Si, como venimos expresando, la doble pertinencia es necesaria para cualquier política social, para la formación profesional y técnica es condición de existencia y, de ahí, su interacción con los desafíos de la calidad y la equidad.

*Con relación al trabajo:* las políticas de formación no son creadoras de empleo y menos en solitario, pero son una herramienta proactiva insustituible para articular y gestionar los conocimientos, esfuerzos y recursos de los distintos actores e instancias que confluyen en su generación así como para que responda a las condiciones de trabajo decente. Se trata de gestionar los recursos desde la sumatoria y la multidisciplinariedad, generar alianzas, armar redes, en definitiva articular y coordinar.

*Con relación a los sujetos de atención y, particularmente, a las personas* las políticas de formación no pueden asegurarle empleo y menos a la largo de su vida, pero pueden y deben apoyarlas para que, en lugar de ser sujetos pasivos que dependen de intervenciones que los conecten con una oferta de trabajo escasa, sean detectores y constructores de oportunidades, es decir, hacedores activos de proyectos de mejora o fortalecimiento de su empleabilidad que los conduzcan a la obtención de un trabajo decente o a potenciar su



desarrollo profesional y personal.

El sistema de formación de la región viene realizado múltiples y sostenidos esfuerzos para cumplir con estas responsabilidades, en especial a partir de la década de los ochenta. La función de Cinterfor/OIT es, precisamente, acompañar, recuperar, sistematizar estos esfuerzos, socializándolos como construcción colectiva de conocimiento – que es lo que efectivamente ellos son<sup>10</sup>. En el campo del género, de la educación profesional y técnica y del trabajo, este criterio rector dio lugar a una metodología de intervención que se vio fortalecida, en la última década, con los Programas Regional *Formujer* y *Proimujer* y, desde el 2004, con el de fortalecimiento institucional a distancia “*Calidad y Equidad en la Formación*” – PCYEF<sup>11</sup>. Así se logró una plataforma de experimentación y aprendizaje dirigida a recuperar las experiencias nacionales y regionales, así como a desarrollar y validar criterios, metodologías y recomendaciones que, a partir de experiencias piloto, pudieran ser generalizables y puestas a disposición de otras entidades y países para reducir esfuerzos y avanzar más rápidamente en la mejora de la calidad y la equidad de la educación profesional. En dicha plataforma están representadas las distintas realidades del continente en términos geográficos y culturales y las diversas modalidades organizativas de la formación (instancias públicas de definición y orientación de políticas de formación y empleo; IFP de cobertura nacional de carácter público o privado, entidades locales y sectoriales, ONG que ejecutan la capacitación que los Ministerios financian etc.).

Es desde lo aprendido y validado mediante ella que identificamos los

aportes de la perspectiva de género a la mejora y la innovación de las políticas de formación y trabajo. Y también que compartimos un “*modelo de referencia de políticas para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género y social*” que procura sistematizar los enfoques, dimensiones, metodologías y herramientas desarrolladas.

Se trata de un mapa conceptual del quehacer formativo, un modo de construir e interpretar la política que hace eje, entre otros criterios rectores, en: *el enfoque sistémico, la doble pertinencia, la perspectiva de género como marco conceptual de análisis, el cruce de género y formación por competencia para el diseño curricular, la formación para la empleabilidad, la ciudadanía y la perspectiva de género como dimensiones transversales, la integración de la orientación ocupacional al proceso formativo y la adopción de la estrategia de trabajo por proyecto.*

A los solos efectos comunicacionales designamos a este mapa conceptual modelo *Formujer*, porque se pudo desarrollar, durante su ejecución, a partir de una gestión participativa y multiactoral y de la coordinación de esfuerzos y recursos que lo caracterizaron. Pero, como se planteó desde su formulación, se trata de una propuesta abierta, en constante revisión y que se enriquece permanentemente por el aporte y las experiencias de todos los actores comprometidos con la mejora continua de la calidad y la equidad de la formación profesional.

Para cumplir con su responsabilidad con *relación al trabajo*, el sistema de formación de la región ha venido desarrollando:

- una nueva institucionalidad que implica no sólo el reconocimiento de la incorporación de nuevos actores al “oficio de la

formación” (Misterios de Trabajo y/o Educación, instituciones de formación profesional y técnica locales, sectoriales, regionales, organizaciones de trabajadores y empleadores, organizaciones no gubernamentales, entidades municipales, organizaciones comunitarias etc.), sino la combinación de financiamiento público y privado, provenientes de programas de asistencia a la pobreza, de apoyo a la innovación tecnológica, de promoción a las microempresas, el desarrollo local etc.;

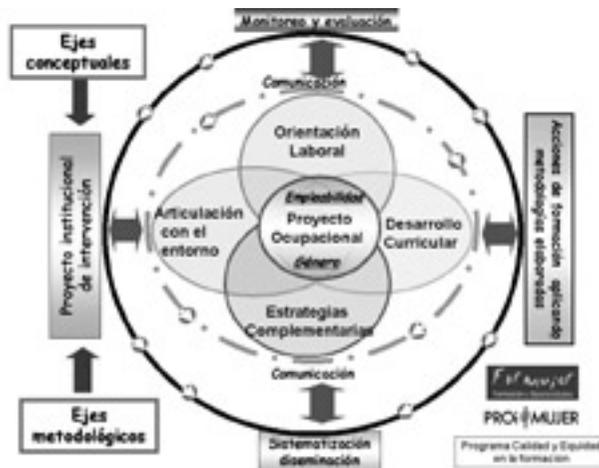
- la articulación con el desarrollo local para la identificación y desarrollo de nichos de empleo potenciales y/ o existentes y no cubiertos por falta de pertinencia de los perfiles de la oferta;
- la articulación con los centros de investigación y académicos para la identificación y la generación de nuevos nichos de empleo, en especial vinculados a las nuevas tecnologías, la inducción de la demanda en nuevos servicios y productos etc.;
- la adopción de la formación por competencias y de la gestión de la calidad de resultados y procesos;
- el desarrollo y la creación de espacios de investigación tecnológica.

La incorporación de la perspectiva de género a estas estrategias nos ha conducido a fundamentar la aplicación de un enfoque sistémico al diseño y la gestión de las políticas formativas.<sup>12</sup> Somos las personas las que hacemos un sistema de un conjunto de elementos interrelacionados con un objetivo común. Se requiere de una mirada intencional para entender a los componentes del sistema como integrantes de un todo que es diferente a sus partes. La condición de sistema es más que una cualidad intrínseca de la cosa, es también una actitud o apreciación de cada uno. Si la miopía nos deja ver solamente nuestra parte del sistema no podemos ser colaboradores, y me-

nos aún identificar nuestros roles y las interrelaciones a las que necesitamos atender para el logro del objetivo común. Desde el campo del género sabemos que la apropiación de la mirada y la actitud sistémica (enfoque o pensamiento) no se logra “naturalmente” implica un cambio profundo de paradigmas en las personas y en las entidades por lo que requiere de la confluencia y simultaneidad de una metodología, una ética y una estrategia del compartir.

- una metodología basada en la definición de presupuestos y lineamientos conceptuales rectores comunes y la atención a los roles, frenos y aportes de cada área, función y actor interviniente para el objetivo común;
- una ética que explicita y promueva la disseminación y la construcción conjunta de conocimientos y lecciones;
- una estrategia de gestión que, siendo rigurosa en los criterios metodológicos comunes, conciba la flexibilidad, la multiactorialidad y las coordinaciones como las herramientas para la inclusión y las focalizaciones en las diversas realidades productivas, poblacionales e institucionales involucradas.

Desde estos aprendizajes, y como se puede observar en su representación gráfica, el modelo planteado postula los criterios conceptuales y metodológicos antes enumerados e identifica los componentes imprescindibles para una política de formación en el actual contexto, sus roles e interrelaciones. Estos componentes son: la articulación con el entorno productivo-social, la orientación ocupacional, el desarrollo curricular, las estrategias compensatorias, el monitoreo y evaluación, la sistematización y disseminación. Cabe aclarar que se les denomina componentes para reafirmar el enfo-



que sistémico global: representan un campo de disciplina específica, pero tienen responsabilidad integradora de recursos y aportan en función de un objetivo que los trasciende y para cuya consecución no basta con ellos solos. En el quehacer concreto de cada institución de formación pueden asumir distintas expresiones: desde un área o departamento, pasando por un subsistema específico (por ejm., orientación e intermediación laboral) hasta formularse como herramienta o estrategia, pero lo que no hay duda es que tienen que estar todos presentes e interactuando.

A la luz de este marco de referencia, el modelo Formujer plantea la revisión y redefinición de cada componente, pero también del sistema en su conjunto para que todos confluyan en el común objetivo de fortalecer la empleabilidad y la ciudadanía, incrementar las oportunidades de las personas y empresas y mejorar la competitividad para avanzar hacia un desarrollo social y económico sostenible e incluyente. A su vez, y en concordancia con el pensamiento sistémico, define una lógica de proceso y de avance en espiral. Si cada dimensión o componente incide o es condición para el otro y, por ende, se requiere de la capacidad de aprender a cambiar constantemente, los progresos tienen que medirse en términos de revisión, maduración y enriquecimiento constante a partir de la retroalimentación teoría-práctica, del análisis de éxitos y fracasos, de

buenas prácticas y lecciones aprendidas. Desde lo estratégico, adopta el dispositivo de proyecto como herramienta de gestión de actividades y procesos dirigidos a generar cambios y, por ende, al logro de objetivos concretos. El plan o proyecto persigue el desarrollo de una transformación intencional hacia niveles superiores de integración y, al mismo tiempo, de diferenciación. Implica concebir el cambio como un proceso de aprendizaje colectivo por el cual el sistema incrementa su habi-

lidad para servir a sus miembros y a su contexto y en el que cada parte o integrante tiene conciencia de que no puede actuar solo, que su avance –aún siendo óptimo– se detiene si no tiene en cuenta al todo. El proyecto contiene tres elementos básicos: a) una actitud sistémica y prospectiva que lleva a visualizar un futuro distinto, deseado y posible; b) un análisis crítico de la situación de partida para identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y desafíos tanto con relación a los enfoques planteados como a la doble pertinencia; c) la implementación de un plan estratégico de acción o de mejora conformado por el conjunto de objetivos, metas, estrategias, actividades, mecanismos de ejecución y seguimiento necesarios para transitar del presente insatisfactorio al futuro deseado.

Para cumplir con su responsabilidad con *relación a sus sujetos de atención y, particularmente a las personas*, los sistemas de formación han desarrollado:

- históricamente: programas de alfabetización o de carácter compensatorio; modalidades y metodologías de capacitación para poblaciones en situación de desventaja o discriminación, programas de actualización, de reconversión etc., todo ello junto con la oferta específica para los distintos niveles (inicial, técnico, especialización etc.);

- en los últimos tiempos: múltiples estrategias y metodologías para lograr que los diseños curriculares respondieran al desarrollo de las competencias requeridas por la innovación tecnológica, la globalización, la reestructuración productiva, las nuevas pautas de consumo, la movilidad de la fuerza de trabajo entre empresas, sectores, empleo formal e informal, modalidades de racionamiento laboral e incluso entre países ante el incremento de la migración en búsqueda de trabajo y nuevas oportunidades. Igualmente, han incorporado la formación en desarrollo y gestión empresarial para las nuevas tecnologías de comunicación e información etc. Así se ha desarrollado todo el movimiento de la formación por competencia, el aprendizaje a lo largo de la vida, la certificación, la modularización de la oferta, la gestión de la calidad de los procesos y resultados etc.;

Desde el aprendizaje de género, hemos aprendido que la adopción simultánea de la transversalización y la focalización de la perspectiva de género y equidad social es lo que nos permite poner el foco en el sujeto que aprende. Implica concebirlo como un ser integral, situado y condicionado por su género y su realidad socio-económica, pero que se vale tanto de capacidades y conocimientos como

de sentimientos y valores a partir de los cuales puede cambiar sus condiciones de inserción mediante estrategias individuales y colectivas. Al incorporar la perspectiva de género, la política de formación se fortalece como una herramienta imprescindible para la inclusión, la integración económica y social, para remover discriminaciones, combatir la



pobreza y generar igualdad de oportunidades para sus sujetos de atención. Su aplicación genera cambios tanto en la concepción como en la práctica pedagógica impulsando la innovación de la tecnología formativa al mismo tiempo que contribuye a superar las deficiencias de una política estandarizada y universalista.

Al ponernos los lentes de género, también vemos cómo las instituciones y las organizaciones sociales (sujetos colectivos) reproducen los criterios de clasificación y jerarquización. En nuestro ámbito, el ejemplo paradigmático es la segmentación profesional por género que no sólo está presente ni se inicia en el mercado de trabajo. El sistema de formación presenta sus propias barreras internas para una participación diversificada femenina. Basta señalar los más obvios:

- la inexistencia o carencias de un sistema de información y orientación vocacional y ocupacional con enfoque de género que estimule nuevas opciones y rompa los estereotipos. La internalización de los estereotipos y de los pre-conceptos, por ejemplo, sobre la inadaptabilidad femenina para trabajos técnicos, se ha traducido 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 autodeterminantes;
- la persistencia de un lenguaje sexista y de estereotipos en la definición y la divulgación de la oferta (plomero, técnico en electrotécnica, técnico en hotelería, secretaria, maestra de jardín de infantes etc.), en los materiales didácticos, en los desarrollos curriculares, así como en las prácticas y metodologías docentes,
- la no consideración de las necesidades, horarios y disponibilidades femeninas en la estructura y organización de los cursos<sup>13</sup>.

...

*Al incorporar la perspectiva de género, la política de formación se fortalece como una herramienta imprescindible para la inclusión, la integración económica y social, para remover discriminaciones, combatir la pobreza y generar igualdad de oportunidades para sus sujetos de atención.*

Poner el foco en el sujeto colectivo u organizacional conduce a concebir las organizaciones como entidades que aprenden y gestionan conocimiento y al conocimiento como construcción colectiva. En el ámbito de la educación profesional y técnica, una organización que aprende es aquella que revisa permanentemente sus premisas conceptuales y sus herramientas, o sea, su “forma de hacer formación”, que es capaz de adoptar una “nueva mirada sobre sí misma”, cambiar de actitud, “re-aprender” y recrearse. Es, también, aquella comprometida con la innovación y el fortalecimiento institucional desde un enfoque de calidad y equidad

como un nexo crucial en el diseño y la gestión de la política. Como se postula desde el Programa Formujer: una formación de calidad y con equidad es aquella que promueve la *participación plena de los sujetos* en el mundo del trabajo, acompañando sus procesos de reconocimiento y adquisición de saberes y habilidades; procura *remover inequidades* que se originan en visiones estereotipadas sobre el papel que juegan las distintas personas según su sexo, origen, situación social, conocimientos etc.; fomenta la *igualdad de oportunidades*, la participación democrática, la multiculturalidad, la atención a grupos desfavorecidos y su inserción social, laboral y económica; se construye como una *herramienta sensible y pertinente* simultáneamente al contexto y a las personas; busca mejorar el

...  
*se necesita  
 desarrollar las  
 capacidades  
 de las personas  
 para aprender  
 a aprender,  
 aprender a ser,  
 aprender a hacer  
 y aprender a  
 emprender.*

impacto de sus intervenciones, articulándose en estrategias más amplias de *desarrollo local o colectivo*.

En el modelo de políticas analizado, estos enfoques fundamentaron, entre otras innovaciones metodológicas y estratégicas:

- la inclusión de la formación para la empleabilidad y para la ciudadanía

- y la perspectiva de género como dimensiones interdependientes e integradas a los itinerarios formativos y a la formulación de familias ocupacionales;
- la identificación y diseño de perfiles ocupacionales en articulación con el entorno productivo y social y mediante el cruce de formación por competencia y género
- la incorporación de la orientación ocupacional como componente del proceso formativo;
- el desarrollo de la metodología de Proyecto Ocupacional (PO) como herramienta para el mejoramiento de la empleabilidad y eje estructurador del proceso formativo;
- el desarrollo de un sistema de estrategias complementarias, que incluye la coordinación con la denominadas “políticas pasivas” (seguro de desempleo, mecanismos de transferencia de ingreso para la atención a la pobreza, la emergencia social y la reconversión productiva etc.), para lograr y mejorar la focalización;
- la interdependencia entre proyecto ocupacional y proyecto institucional para gestionar la mejora continua de la calidad y la equidad de la formación.

### **Empleabilidad, ciudadanía y género**

Los cambios en la organización y en la naturaleza del trabajo y la crisis del mercado laboral (desempleo, precarización, informalidad) cuestionan el concepto de profesión o de oficio y requieren nuevas competencias a los sujetos que trabajan. Se requiere de una formación para la empleabilidad, entendida, tal como lo plantea la Recomendación 195 de la OIT<sup>14</sup> sobre el Desarrollo de Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente como el “*conjunto de competencias y cualificaciones transferibles*” que refuerzan las capacidades y la aptitud de las personas para “*encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno*

*a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional*”. Ya no basta con la formación técnica, se necesita desarrollar las capacidades de las personas para aprender a aprender, aprender a ser, aprender a hacer y aprender a emprender. Se requiere apoyarlas para que identifiquen obstáculos y frenos externos e internos a su desarrollo, valoren sus habilidades y saberes, así como para que fortalezcan sus capacidades para definir y gestionar su trayectoria de vida y profesional, lo que es particularmente necesario en un contexto donde el empleo, al decir de María Ángeles Salle, “*necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación*”<sup>15</sup>.

Esto de ninguna manera significa culpabilizar a las personas por sus dificultades o carencias, sino que remite a la responsabilidad de las políticas en la habilitación de recursos y oportunidades para todos y todas. El análisis de la empleabilidad desde la perspectiva de género reafirma dicha responsabilidad y pone en evidencia que empleabilidad y ciudadanía tienen contenidos y exigencias diferentes de acuerdo a los contextos de vida de cada persona. Las competencias puestas en juego para obtener un trabajo decente, para conocer y hacer valer sus derechos y para participar y decidir socialmente son complementarias. Un ejercicio ciudadano pleno al igual que el trabajo actual reclaman de autonomía, autocuidado y cuidado de los demás, capacidad de decisión y de comprensión del medio en el cual se actúa, de comunicación, de trabajo en equipo. Ambos reclaman de la eliminación de estereotipos, del respeto a la diversidad, de la información y orientación sobre derechos, deberes, alternativas y oportunidades. Por ello, el mejoramiento y/ o fortalecimiento de la empleabilidad y la ciudadanía debería ser un objetivo prioritario de las políticas de formación y, necesariamente, deben ser abordados desde la perspectiva de género.

## Diseño curricular basado en el cruce de los enfoques de género y formación por competencias

Después de múltiples esfuerzos por desarrollar metodologías que efectivamente ofrecieran el tipo de información requerida para el desarrollo curricular de perfiles, para identificar/promover la demanda potencial y/ o nuevos nichos de empleo, así como para contribuir a la eliminación de estereotipos sobre la oferta (de género, etnia, edad, etc.), se definió el cruce de estos enfoques como el marco conceptual y metodológico para mejorar la empleabilidad y la ciudadanía y, particularmente, para atender a los colectivos en situación de pobreza y vulnerabilidad. Dicho cruce hace posible: la doble pertinencia; el reconocimiento integral de las personas; la consideración de su diversidad; la valorización de los distintos espacios de aprendizaje y producción de saberes; la construcción de itinerarios formativos que trasciendan y atraviesen diversos desempeños a lo largo de la vida y en distintos campos ocupacionales. Asimismo, operacionaliza la empleabilidad al definir – en interacción con el sector productivo – los conocimientos, aptitudes y destrezas desplegadas en el desempeño profesional de mujeres y varones en contextos diversos y permite visualizar las inequidades que se originan en visiones estereotipadas sobre el papel que juegan las distintas personas según su sexo, origen, situación social, conocimientos etc., que obstaculizan un acceso y un desarrollo profesional equitativo. A su vez, el cruce contiene tres dimensiones relevantes para la calidad de la formación: la potencialidad del sujeto, el desempeño y el reconocimiento social.

### Orientación Laboral

La orientación laboral no puede ser un servicio adicional, sino una instancia de aprendizaje, responsable de acompañar a las personas desde

que se acercan a la institución de formación, durante el proceso formativo y al finalizarlo, brindándole los instrumentos para la búsqueda de empleo formal y/ o para la inserción laboral autogestiva o microempresarial. Es responsable de la integración de la formación técnica específica con la formación en competencias clave para resolver con autonomía, reflexión y flexibilidad la planificación y organización del propio trabajo, o sea, de la instrumentación del proyecto ocupacional. Al adoptar la perspectiva de género se constituye en una instancia muy potente para remover estereotipos y segmentaciones ocupacionales a través de una actitud proactiva que incite al cambio y “desnaturalice” las opciones vocacionales; promover el acceso a formaciones tecnológicamente innovadoras; romper el “techo de cristal”; facultar el acceso a los puestos de supervisión y decisión etc. Para ello, tiene que interactuar con todos los otros componentes: con el de articulación con el entorno para procesar sus requerimientos y orientar los proyectos ocupacionales (PO) de las personas; con desarrollo curricular para la formación de las competencias, pero también para instrumentar las metodologías didácticas más adecuadas para el perfil de las participantes; con monitoreo, evaluación, sistematización y disseminación para instrumentar el acompañamiento y el seguimiento de la población, y retroalimentar a las políticas con los resultados; con estrategia de comu-



nicación para encarar la difusión de la oferta, la convocatoria e incorporación de la población estudiantil así como para llevar adelante una actitud proactiva de promoción de la diversificación ocupacional, de combate a la discriminación y eliminación de estereotipos y, por último, con estrategias complementarias para focalizar y enfrentar las desigualdades e inequidades.

### Proyecto ocupacional, estrategias complementarias y proyecto institucional

El modelo de políticas tiene al PO como “punto de convergencia” porque se entiende que es mediante el apoyo a las personas para definir y gestionar un proyecto viable de formación y trabajo que se estará mejorando su empleabilidad y la calidad y equidad de la formación. Para las personas, el PO es el plan de acción para construir su trayecto formativo, lograr una inserción productiva y/ o mejorar su situación de empleo. Para el planeamiento curricular, es el eje articulador del proceso de enseñanza-aprendizaje, una estrategia para la personalización y la flexibilización de la formación, para fortalecer su rol articulador con los diversos actores del entorno y ser un agente de cambio. Se estructura en cuatro fases:

- Autodiagnóstico
- Definición de metas y estrategias
- Identificación y planificación de actividades
- Revisión y monitoreo

Así se fortalecen las competencias de lectura e interpretación de la realidad personal y social, análisis y resolución de problemas, planificación, gestión de alternativas, autonomía, negociación, toma de decisiones, comunicación, vinculación con otros, trabajo en equipo, organización del tiempo etc.

El PO es personal pero también puede ser colectivo porque incluye el fortalecimiento de la competencia de emprender y promueve la articu-

lación de esfuerzos y recursos para la creación de alternativas de inserción. Por ello se constituyó en una metodología potente para el diseño de políticas de empleo, para el combate a la pobreza y el abordaje de la economía informal. Este ha sido uno de los mayores aprendizajes y logros de su implementación en el marco de los Programas *Formujer* y *Proimujer*. El aula se transforma así en un espacio de promoción de proyectos colectivos para desarrollar actividades microempresariales, lo que impone la necesidad de ampliar los contenidos de la formación, incorporando un menú amplio de estrategias y recursos dirigidos a la creación y sostenibilidad de los emprendimientos.

La implementación del proyecto ocupacional se potencia con las estrategias complementarias, entendida como el conjunto de apoyos de carácter económico, cultural y organizativo a los efectos de atender las desventajas y obstáculos que enfrentan las personas destinatarias de la formación, particularmente las mujeres. Es en el marco de la formulación y gestión del PO que los propios participantes definen esos apoyos de acuerdo a sus necesidades reales y diferenciadas, y muchas veces la solución a los problemas se encuentra colectiva y solidariamente. Así se constituyen en una herramienta didáctica de fortalecimiento de las competencias de resolución de problemas, negociación, articulación de recursos, empoderamiento, promoción de la solidaridad y de las redes. Esto también rige para los centros de formación, puesto que impulsa el trabajo con el entorno local y las posibilidades que ofrece para resolver las necesidades y expectativas de los y las participantes. La implementación de un sistema de estrategias complementarias es un mensaje claro de que hay dimensiones de la empleabilidad que no dependen de la persona, y sobre las cuales se puede incidir con estrategias colectivas. La definición de las estrategias se realiza tanto desde las necesidades de las personas como

del desarrollo local, sectores productivos específicos, para combatir la segmentación horizontal y vertical por género etc.

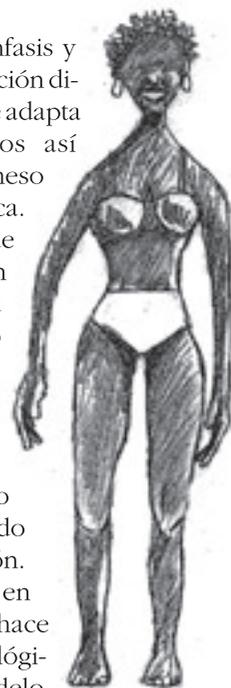
Las evaluaciones realizadas a los Programas *Formujer* y *Proimujer* y las opiniones de directivos, docentes y estudiantes coinciden en que su aplicación innovó la tecnología formativa, facultó una formación de calidad para poblaciones vulnerables y generó cambios e incremento de la empleabilidad. Mujeres y varones removieron los principales obstáculos para el acceso al empleo (baja autoestima, invisibilidad o carencia de competencias, bloqueos personales y relacionales, marcas de género etc.), incorporaron una actitud de búsqueda y generación de oportunidades, así como de reconocimiento de las propias fortalezas y debilidades en relación a los requerimientos laborales vigentes; se concibieron como constructores de su futuro y las competencias adquiridas les fueron decisivas para la generación individual y colectiva del propio empleo.

Asimismo, apoyar y promover los PO de su población se constituye así tanto en un desafío como, si lo asumen, en una nueva razón de ser para las instituciones de formación profesional. Conduce a reformular su proyecto institucional de intervención (PI), entendiendo por tal el plan estratégico de acción que permitirá a los centros de formación revisar e innovar sus metodologías y estrategias para posicionarse como compañeros de ruta al mismo tiempo que servicio de acompañamiento de los PO de su población-meta, o sea, de sus sujetos de atención. Supone revisar e innovar todas las dimensiones y componentes de la política en función de la concepción sistémica, sus interrelaciones, aportes o frenos para la promoción de dichos PO. El PI y el PO tienen, por tanto, una relación de interdependencia que hace que la instrumentación de uno necesite de la otra y viceversa.

La concepción sistémica del modelo propuesto faculta diversos

puntos de entrada, énfasis y estrategias de intervención diferenciadas. Por ello se adapta a diversos escenarios así como al nivel micro, meso y macro de la política. Se puede aplicar desde un centro de formación local a una entidad nacional ejecutora o rectora de las políticas de formación, pero también a un centro de información y orientación en el marco de un sistema integrado de trabajo y formación. La contextualización en el escenario es la que hace de los criterios metodológicos comunes un “modelo propio de intervención”, y los énfasis y estrategias son los que definen el proyecto institucional de intervención. (PI)

La caja de herramientas, así como las experiencias de implementación de estos enfoques, es bien amplia, diversa y crece constantemente. Desde Cinterfor/OIT procuramos sistematizarla y ponerla a disposición a través de publicaciones y mediante el portal [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy), particularmente en el sitio Género, Formación y Empleo. Allí se faculta el acceso sin restricciones tanto de los desarrollos metodológicos y didácticos, las estrategias de aplicación como las lecciones aprendidas. Como han reconocido las entidades ejecutoras y la evaluación final internacional<sup>16</sup> a la que fue sometido el programa *Formujer*, la innovación y el aporte de estas propuestas no ha sido el empeño en la originalidad, sino su carácter de intervención “calificante” entendiendo por tal la capacidad y el compromiso de integrar teorías, metodologías y herramientas, entregándolas en forma factible, “aterrible” para su aplicación por el sistema de formación de la región, en síntesis la de dejar “una agenda para múltiples intervenciones”.



## NOTAS:

<sup>1</sup> BONDER, Gloria. **Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas**. [19 - ] : PRIGEPP, 2006. Seminario Género y Educación, Unidad 1, punto 3.2.

<sup>2</sup> PICHON RIVIERE, Enrique. **El proceso grupal**. Buenos Aires: Ed. Nueva Visión, 1985; **Id. Psicología de la vida cotidiana**. Buenos Aires: Ed. Nueva Visión. 1985.

<sup>3</sup> SOMAVÍA, Juan. **Memoria anual a la Conferencia Internacional del Trabajo**. ls. I.]: OIT, 2003. p. 38.

<sup>4</sup> En este sentido, la OIT viene realizado a portes decididamente relevantes. A título de ejemplo, basta mencionar el Programa Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego en Brasil y la reciente publicación de la Colección Género, Pobreza y Empleo en América Latina: VALENZUELA, M. E.; RANGEL, M. (Coord.). **Desigualdades entrecruzadas: pobreza, género, etnia y raza en América Latina**. Santiago de Chile: OIT, 2004. 175p.

<sup>5</sup> GÉNERO, etnicidad, pobreza y mercado de trabajo en Bolivia, Ecuador, Guatemala y Perú, En: VALENZUELA, M. E.; RANGEL, M. (Coord.). (2004) **op. cit.**

<sup>6</sup> Para ampliar ver VALENZUELA, María Elena. Desigualdad de género y pobreza en América Latina: separata. En: VALENZUELA, María Elena (Ed.) **Mujeres, pobreza y mercado de trabajo: Argentina y Paraguay**. Santiago de Chile: OIT, 2003. cap. 1.

<sup>7</sup> SOMAVÍA, Juan. (2003) **op. cit.**

<sup>8</sup> **Id. ibid.**, p. 105.

<sup>9</sup> Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Documento presentado en mayo de 2006 en Brasilia por el Director General de la OIT a los delegados de las Américas.

<sup>10</sup> En este sentido, el más actual de los documentos elaborados es: CALIDAD, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2006, 95 p. (Trazos de la Formación, 28).

<sup>11</sup> El Programa Regional de Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos (Formujer) primero finalizó en diciembre de 2004 y fue ejecutado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, la Fundación Infocal de Bolivia y el INA de Costa Rica, y co-financiado por el BID. El de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Formación (Proimujer) continúa activo y es ejecutado y financiado

por la Junta Nacional de Empleo/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. Formujer, por su parte, dio continuidad al Programa de Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina, del que formaron parte IFP de doce países, entre ellos Brasil, a través del Senai-Bahia y el Senac. Por último, los aprendizajes y desarrollos acumulados con estas intervenciones se están actualmente volcando en el PCYEF, co-financiado por la Agencia Suiza de Cooperación.

<sup>12</sup> Recordar la definición amplia de políticas que adoptamos: conjunto de criterios, orientaciones, metodologías, estrategias, acciones etc.

<sup>13</sup> La Encuesta sobre Participación de la Mujer en la Formación Profesional y Técnica, realizada entre 16 instituciones de la región, mostró que, si bien la matrícula femenina tuvo un crecimiento sostenido, al iniciarse el siglo XXI persistía la inequidad cuantitativa: las mujeres eran el 28% de la matrícula en 1995 y llegaron al 39% en 1999. Los avances en la diversificación, con ser muchos, no alcanzaron para superar la concentración de la matrícula, ni las expresiones más intensas de la segmentación vocacional. Los diez subsectores con mayor número de alumnas daban cuenta del 77% de la matrícula femenina, mientras que en la masculina representaban el 51%. Además, a su interior, el sector de servicios da cuenta de casi la mitad de la participación femenina. Paralelamente, se agudizó la heterogeneidad y segmentación al interior del colectivo femenino, que 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. Una síntesis del documento de base se encuentra en SILVEIRA, S; MATOSAS, A. Hacia una formación decente para las mujeres. Avances y asignaturas pendientes para la participación femenina en la formación profesional y técnica en América Latina. **Boletín Técnico Interamericano de formación profesional**, Montevideo, Cinterfor/OIT, n. 151, 2002. Numero sobre Trabajo decente y formación profesional.

<sup>14</sup> OIT. **Recomendación sobre la orientación profesional y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos** : Recomendación 150. Ginebra, 1975. Disponible en : <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp2.htm>>. Acceso en: agosto, 2006.

<sup>15</sup> SALLE, María Angeles. **La empleabilidad como un proyecto personal y social**: algunas reflexiones y experiencias, ponencia. Costa Rica, 2002. Presentada en el II Taller regional del Programa FORMUJER.

<sup>16</sup> LEITE, Elenice M. Formujer: una mirada integral sobre calidad y equidad en la formación. Evaluación expost. **Resumen Ejecutivo**, jun., 2004. Disponible en: <[http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/eval/res\\_ejec.do](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/eval/res_ejec.do)>. Acceso en: 08 agosto 2006.

## RESUMEN

*Sara Silveira. **Poniéndonos lentes de género para mejorar la calidad, la pertinencia y la equidad de las políticas de educación profesional y técnica.***

*Analiza el género como elemento constitutivo de base de las relaciones sociales y la construcción de la identidad de varones y mujeres que se potencia con etnia, raza, clase social, etc. en la generación de desigualdad. Propone la perspectiva de género como metodología de análisis del trabajo actual, la pobreza y la educación profesional y técnica. Postula que ésta mejora la tecnología educativa, la calidad, pertinencia y equidad de la educación profesional. Presenta un modelo de políticas para el mejoramiento de la empleabilidad, la ciudadanía y la equidad, validado en diversos países, con sus desarrollos: enfoque sistémico, multidimensional y multiactorial, diseño curricular mediante cruce de género y formación por competencias, Orientación y Proyecto Ocupacional, sistema de estrategias complementarias para enfrentar las desigualdades, aprender a emprender.*

**Palabras claves:** Género; Educación Profesional; Trabajo; Empleabilidad, Ciudadanía; Equidad; Competencia Laboral.