

Simposio Latinoamericano:

**"Los jóvenes y el trabajo:
la educación frente a la exclusión social"**

Universidad Iberoamericana
México, 7 - 9 de junio de 2000

**LA DIMENSIÓN DE GÉNERO Y SUS IMPLICACIONES
EN LA RELACIÓN ENTRE
JUVENTUD, TRABAJO y FORMACIÓN**

Sara Silveira



CINTERFOR

1- ¿Por qué mirar a la juventud, al trabajo y a la formación desde la dimensión de género?

Luego de un siglo largo de pensar a la juventud como una categoría social universal y neutra del desarrollo individual, en las dos últimas décadas se ha ido acumulado conocimiento suficiente e indiscutible acerca de la heterogeneidad de situaciones y grupos que la componen y de las diferentes “modalidades de ser joven” que se registran según el contexto socio-cultural y económico de pertenencia. Es así que variables como clase social, raza, condición urbana o rural, niveles educativos propios y del hogar, capital social, etc. se han ido articulando y potenciando en el esfuerzo por definir y valorizar los factores explicativos de estas desigualdades.

1.1 Juventud y género

Sin embargo, este reconocimiento de la diversidad de procesos, relaciones y significados sociales que configuran la categoría juventud no se ha extendido con igual contundencia a la variable género lo que no deja de ser paradójico dado que, si la juventud es el período de aprendizaje para la vida adulta y de construcción de la identidad, debería resultar evidente que ser joven en femenino no es lo mismo que serlo en masculino. De igual manera que ya no es posible pensar en una única juventud no debería continuar concibiéndosela como una categoría neutra o asexuada, especialmente porque esa neutralidad ha estado sistemáticamente asimilada a lo masculino. Como tendencia general, las jóvenes han estado ausentes de las políticas de juventud y cuando se las ha considerado ha sido mayoritariamente en tanto grupo social vulnerable o de riesgo, en particular en el terreno de la sexualidad y la prevención del embarazo adolescente y con un enfoque asistencialista. De ninguna manera se está desconociendo la necesidad de atender esta problemática pero debería necesariamente inscribirse en el conjunto de procesos sociales construidos por y a través de las interrelaciones entre hombres y mujeres, o sea, en la perspectiva de género porque de esta forma se la entiende mejor y se la puede abordar de manera mucho más efectiva.

El concepto de género refiere a la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida. Esta asignación está basada en las pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes - *estereotipos sociales*- que definen y valorizan roles y tareas de acuerdo al sexo reservando, prioritariamente, para el hombre la esfera pública de la producción y para la mujer la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros. Se hallan presentes desde el inicio mismo del proceso de socialización,

son transmitidos desde el hogar, confirmados en la escuela y expandidos a través de los medios de comunicación masivos. Quedan internalizados como desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas por lo que condicionan la elección y los lugares "reservados" a la mujer en lo personal, laboral y profesional. Las funciones derivadas del género, a diferencia de las originadas en el sexo- que están determinadas biológicamente y son universales- son comportamientos aprendidos en una sociedad dada o en un grupo social, son el resultado de un proceso de construcción social que diferencia los sexos al mismo tiempo que los articula dentro de relaciones de poder sobre los recursos por lo que en ellas influyen la clase social, la raza, la religión, el entorno geográfico, económico y, desde ya, la edad.

Dado que es en la infancia y adolescencia cuando varones y mujeres conforman su identidad, a través de un complejo proceso de adscripción e identificación con los modelos vigentes y dominantes en cada cultura, los estereotipos, con su interpretación bipolar y jerárquica de las relaciones, terminan constituyéndose en obstaculizadores y condicionantes de las formas de actuar, de los hábitos y de los desempeños de varones y mujeres. Así, tradicionalmente los jóvenes se han preparado para ejercer la tarea que iba a resultar central en su vida adulta: el trabajo productivo y las jóvenes, para la actividad que la sociedad les ha tenido reservada, el trabajo doméstico y la reproducción. Es por eso que hasta que las sucesivas crisis económicas y sociales impusieron la necesidad del aporte económico femenino, no se esperaba que las jóvenes accedieran al empleo o, por lo menos, que permaneciesen en él una vez que se convertían en madres o en esposas.

Ambos proyectos han sido vistos con la misma "naturalidad", es decir como ineludibles y adecuados al punto que el carné de pasaje a la vida adulta durante siglos ha sido para los varones el trabajo productivo y para las mujeres el casamiento y la maternidad, o sea el trabajo reproductivo, sólo que el primer tipo de proyecto ha llevado a la independencia económica y al pleno reconocimiento ciudadano y el segundo, a la dependencia y a una ciudadanía delegada.

Si el contenido, el resultado y la valorización de la actividad que habilita la vida autónoma y adulta es diferente para hombres y mujeres no puede entonces, ser idéntica la "trayectoria ni la modalidad de ser joven". La función de la mirada de género es precisamente la de identificar y poner de manifiesto estas asignaciones genéricas así como las relaciones entre varones y mujeres. El género se constituye, por ende, en un instrumento crítico de análisis y es una variable socio-económica de base sobre la que influyen los otras variables generadores de diferencias por lo que los logros alcanzados en equidad de género encuentran sus frenos en la supervivencia de otras inequidades y viceversa.

La pertinencia de la aplicación de una mirada de género al análisis de la juventud y del ámbito laboral parecería por tanto incuestionable: la definición de roles se inicia en la infancia y está en la base de la construcción de la identidad y son las concepciones culturales acerca de lo que les corresponde ser y hacer a hombres y mujeres, del valor de las actividades y capacidades femeninas y de las relaciones con sus padres y maridos las que se trasladan al ámbito laboral e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas determinando la división sexual del trabajo.

1.2 Trabajo y desigualdades de género

La naturalización del trabajo reproductivo y la adjudicación de la responsabilidad casi exclusiva de la crianza de los hijos y las tareas domésticas, con su consecuente adscripción al ámbito de lo privado, han determinado un desigual acceso y control de los recursos económicos, culturales y sociales entre hombres y mujeres. La consecuencia para las mujeres no sólo ha sido una débil instrumentación para el desempeño social y laboral sino también inequidad en la distribución y consumo de los bienes en el hogar lo que refiere tanto al acceso a la alimentación, la educación, el entrenamiento y el ocio como a la salud personal y reproductiva. Estudios de la región muestran que las niñas de 8 a 14 años de edad dedican cinco horas más a las tareas del hogar que los niños y que mientras la tasa de éstos con peso inferior al normal es del 17%, la de ellas alcanza el 31%. El hacerse cargo del trabajo del hogar y de la atención de sus hermanos es la principal causa de no continuidad de los estudios de las jóvenes de los hogares pobres y/o con un capital educativo menor a seis años. De igual modo, mientras entre quienes abandonaron la educación en la adolescencia, los varones en su casi totalidad pasan al mundo del trabajo en igual situación se encuentra sólo la mitad de las mujeres estando las restantes dedicadas a los quehaceres domésticos no remunerados en su propio hogar. El círculo se cierra porque este desigual acceso incide en el fortalecimiento de los recursos internos de las personas: autoestima, confianza en sí misma, habilidad de liderazgo, capacidad para expresar intereses propios y para planificar lo que, adicionalmente, hace sentir sus efectos en una deficiente apropiación de los derechos reproductivos (derecho a la maternidad sin riesgo, a planificar la familia, a conocer a fondo todos los aspectos de la salud reproductiva y la sexualidad).

Es así que la definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida. Ellos han estado en la base del posicionamiento femenino ante el empleo (entendido en su concepción amplia de trabajo productivo): las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de “doble presencia” que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el

funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo. Las que trabajan afuera tienen jornadas mucho más prolongadas y levantarse temprano, ir a la cama tarde y limitar la actividad recreativa es el recurso habitual para sostener esta “doble presencia”.

Esta desigual distribución de las cargas y de la disponibilidad de tiempo refuerza la inequidad de acceso a los recursos y se ha constituido casi en “una condición del género femenino”, con independencia de la edad y de la cultura de pertenencia y pese al carácter de proceso abierto que tiene la asignación genérica. Los contenidos y las prácticas sociales asociadas a cada género van evolucionando con el tiempo, en el espacio y con las transformaciones en los modos de vida y en las percepciones de las distintas generaciones pero se trata de procesos lentos, costosos, no lineales ni uniformes y contradictorios. Basta recordar que, en los inicios del siglo XXI, el fundamentalismo religioso a escala mundial, continúa limitando los derechos de las mujeres por temor a que abandonen la responsabilidad de la atención o -sin llegar ese extremo y tal como lo acaba de constatar el último Informe de Desarrollo Humano- “las políticas públicas están bien distantes de reconocer que la atención es una necesidad humana prioritaria que es obligación social fomentar y que no es posible continuar resolviéndola mediante su asunción gratuita por parte de las mujeres”.

Sin duda la esfera que ha registrado los mayores cambios el modelo de distribución rígida de esferas y tareas es el ámbito laboral dado que su signo más destacado en el siglo XX ha sido el crecimiento sostenido de la incorporación de las mujeres a la población económicamente activa. Esta participación tiene magnitud y significación muy diversa para cada grupo de mujeres según edad, nivel socio-económico y cultural, lugar de residencia, edad, nivel educativo, etnia, etc. pero comparte iguales condiciones de desigualdad y sobreexigencias que demuestran que el mercado de trabajo reprodujo e incluso magnificó las diferencias entre varones y mujeres al prolongar los hábitos hogareños adjudicándole a las mujeres las tareas asimilables, las más rutinarias, menos creativas y escasamente valoradas y al reservarles los puestos más alejados del poder de decisión.

Una mirada global a la situación en América Latina a fines de los 90 es un muy buen testimonio de ello.

- La presencia femenina en la PEA aumentó de manera sostenida en las tres últimas décadas y como resultado de ello la tasa de participación laboral, en 1998, fue del 44.7% (casi 6 puntos más que 1990) .
- Los mayores aumentos se produjeron en los grupos etarios de 25 a 34 años y 35 a 44 y la participación de las mujeres casadas fue mayor que las de las solteras y aumenta con el nivel educativo, aproximándose a la de los hombres entre quienes tienen mayores años de estudios y pertenecen a hogares de mayores ingresos.

- El crecimiento sostenido de las tasas de participación femenina demuestra que la incorporación al mundo del trabajo es un proceso irreversible que no depende exclusivamente de la situación de crisis económicas y que implica un cambio cualitativo de su comportamiento: las mujeres se alejan de la imagen de una “fuerza de trabajo secundario” y los ingresos obtenidos a través de su trabajo (realizado bajo las más variadas modalidades) son cada vez más importantes en la conformación del ingreso familiar.
- La voluntad de formación femenina no ofrece duda: se han incrementado notoriamente los niveles educativos –siendo la tendencia regional la de presentar participación igualitaria y, en algunos países, incluso mayoritaria a nivel universitario- y se ha constatado que las mujeres asisten más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional.

Pese a ello la inequidad persiste:

- La tasa de desempleo femenina, en 1998, superaba casi en un 50% a las de los hombres, en especial la de las mujeres provenientes de los hogares más pobres.
- El peso de la informalidad es mayor en la población ocupada femenina (12%) debido a la incidencia del trabajo doméstico (inestable, desprotegido, de la más baja categoría en la estructura ocupacional y con el ingreso promedio más bajo). Las mujeres son mayoría en el trabajo a domicilio que conjuga reducción del costo de mano de obra, género y pobreza: las empleadas domésticas representan el 16% del empleo total de las mujeres en América Latina y explican el 22% de los nuevos empleos femeninos en los 90.
- Las ocupaciones en las que predominan los varones son siete veces más comunes que aquellas en las que predominan las mujeres. Además, las ocupaciones “femeninas” se concentran en los estratos inferiores del mercado de trabajo en términos de remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo por lo que las mujeres padecen de doble segmentación: horizontal y vertical (la pirámide ocupacional muestra su escasa representación en los puestos más altos aún en las actividades altamente feminizadas).
- Las mujeres se ven especialmente afectadas por la tendencia al deterioro de la calidad del empleo que viene ocurriendo en la región, reciben una remuneración menor que los hombres por un trabajo de igual valor y estas diferencias se agudizan en los trabajos más calificados. Considerando el total de los ocupados, las mujeres ganan el 64% del salario de los hombres, las ocupadas en el sector formal el 74% y en el informal el 52%.
- Se les reclama un nivel de escolaridad significativamente superior al de los varones para acceder a las mismas oportunidades de empleo y el crecimiento de sus niveles de escolaridad no le garantizan más y mejores empleos.

- El sector empresarial también se caracteriza por un sesgo de género. Las mujeres microempresarias establecen empresas más pequeñas en los sectores minoristas y de servicios, que representan a los sectores menos expandidos, que operan mayoritariamente en los mercados locales y tienen que enfrentarse a mayor competencia en el marco de la apertura económica (prendas de vestir, tejidos de punto, cuero, etc.), su acceso al crédito es más complejo y recortado, su posibilidad de manejo de la información y las oportunidades de negocios también es menor, etc.

Dado que una de las causas principales de la pobreza es la subutilización de la fuerza de trabajo, por desempleo o por empleo en actividades de baja productividad, la división sexual del trabajo tiene una responsabilidad fundamental en la asociación entre mujer y pobreza. O sea, la mayor vulnerabilidad de las mujeres de caer en situaciones de pobreza tiene que ver con las desventajas sociales frente a los varones para acceder y controlar los recursos productivos, con su menor participación en las instituciones y con la menor valoración social que reciben sus actividades y capacidades y, por ende, con las mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado. Un sólo dato basta para demostrarlo : el 70% de los 1.300 millones de pobres que se estima hay hoy en el mundo son mujeres y en este proceso coinciden las sociedades agrarias con las industrializadas. Si en EEUU en 1960 las mujeres representaban el 40% de los pobres, en 1980 pasaron a representar el 62%. Los factores de la pobreza en la mujer se asocian a la familia más que en el caso de los hombres. La enfermedad de los hijos, la muerte o abandono del marido, el nacimiento de hijos, la violencia doméstica que disminuye rotundamente la autoestima son algunas de las causas por las cuales las mujeres caen en la pobreza, abandonan la formación laboral y se retiran del mercado.

A ello se suma que, a partir de los 80 en toda América Latina, se ha producido un aumento de los hogares con jefatura femenina que se estiman superan el 30% del total, los que caen más fácilmente en la pobreza por cuanto las mujeres perciben menores ingresos, muy frecuentemente tienen un nivel educativo menor, carecen de las calificaciones adecuadas y el número y la edad de los niños condicionan sus posibilidades de ingreso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones o, en el caso de mujeres mayores, es su propia edad la que condiciona sus ingresos. Es un fenómeno mundial que tiene su origen en los cambios demográficos (migraciones temporales o definitivas de hombres, viudez femenina, embarazo adolescente), el debilitamiento de las relaciones familiares que regulaban las transferencias de ingreso hacia las esposas e hijos (divorcios, separaciones, maternidad en soltería) y en las consecuencias sociales de la crisis económica y del ajuste.

Se ha dejado ex profeso para el final el señalamiento de las consecuencias que la revolución tecnológica, la regionalización creciente, las transformaciones en la naturaleza y la división del trabajo y el ajuste

estructural han tenido para el empleo femenino y, en especial, en la feminización de la pobreza. No corresponde aquí detenerse en la caracterización de los mismos y sus impactos y desafíos en la formación serán analizados más adelante pero sí resulta fundamental recordar que han generado tanto ventajas como desventajas entre las mujeres acrecentando la heterogeneidad entre ellas:

- La sociedad del conocimiento aporta ventajas potenciales para que las mujeres se posicionen mejor y desarrollen sus intereses profesionales y personales porque el valor añadido ya no lo aporta la fuerza física, frente a la cual competían en desventaja, sino los conocimientos y capacidades y se requiere de competencias (integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina...) que las mujeres vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo y el valor de dichas competencias es más objetivable, por lo cual cabe pensar que la discriminación basada en los estereotipos tenderá a reducirse.
- Como consecuencia en algunos subsectores, especialmente de servicios y de la mano de la informática, las mujeres se benefician de nuevas y mejores oportunidades de empleo pero en el sector manufacturero, especialmente, la introducción de la tecnología de punta y de los sistemas de calidad las está relegando a un segundo nivel aún en las ramas de actividad en las que ellas han sido siempre mayoría, dado que exigen alto nivel de calificación en áreas técnicas a los que aún no han accedido; la tercerización las está relegando a las tareas y/o empresas de menor calificación y dado que, los salarios femeninos son menores, las empresas tienden a contratar mujeres con mayores niveles educativos que los hombres pero entregándoles trabajos para los que están sobrecalificadas y por los que reciben salarios similares o inferiores a los de los hombres con menor educación.
- La mundialización ha impulsado nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial en los que participan mayoritariamente las mujeres. Junto con beneficios tales como nuevas nichos de empleo, acceso a la tecnología, el permitir atender las obligaciones familiares, flexibilidad horaria, etc. estos empleos suelen ser precarios, mal remunerados y se hallan fuera del circuito de protección social mínima.
- El ajuste estructural tuvo una fuerte incidencia en la feminización de la pobreza dado que las mujeres tuvieron que asumir gran parte del costo de las medidas y hacerse cargo de las responsabilidades sociales que se privatizaron al disminuir el papel del Estado en materia de bienestar social. Ello ha empeorado notoriamente la atención de la salud, especialmente la de carácter preventivo y reproductivo, el acceso a la vivienda y la calidad y pertinencia de la educación de las mujeres, retroalimentando las condiciones de inclusión en la pobreza.

Lo expuesto demuestra a las claras que, en verdad, varones y mujeres no compiten en el mismo mercado sino que se asiste a dos submercados laborales, con estructuras socio-ocupacionales diferenciadas por la variable sexo y con exigencias diferentes tanto en la demanda de la mano de obra como en la oferta.

Cuando se analizan los elementos que juegan para requerir personal femenino tienen un papel predominante el tipo de ocupación que requiere mano de obra femenina, la renuencia a contratar mujeres por los costos sociales que genera, los preconceptos y estereotipos, etc. Muy a menudo ciertos sectores de actividad se plantean la contratación de una mujer para un puesto de responsabilidad, en primer lugar, en términos de las relaciones de autoridad con sus colegas masculinos y de su disponibilidad horaria. Sólo después se analizan su experiencia y aptitudes para el trabajo. Por eso los criterios de selectividad y los propios mecanismos de ingreso resultan, generalmente, más rigurosos y exigentes para las mujeres; en una alternativa de competencia abierta, tienen desventajas no explicitadas pero definitorias que marcan el comienzo mismo de la actividad laboral. A ello debe sumársele que la inserción de mujeres en sectores “tradicionalmente masculinos”, de innovación tecnológica o en condiciones de competencia profesional agudiza las resistencias y/o agresiones. Las faltas de respeto a la dignidad de trabajadores y trabajadoras, una de cuyas expresiones es el acoso sexual, constituyen un obstáculo mucho más fuerte de lo que habitualmente se considera y el riesgo de enfrentar situaciones de este tipo es un elemento desmotivador para las mujeres. Dicho de otro modo, si bien la discriminación directa está cada día más “controlada” en el mercado laboral, la discriminación indirecta se mantiene y lo hace con fuerza incontrovertible.¹

Por su lado, en la decisión femenina de trabajar, además de la necesidad económica, intervienen variables tales como el costo de oportunidad generado por la relación entre la atención de las labores domésticas y el empleo remunerado, el estado civil, la selección de la tarea a desempeñar en relación con el nivel de instrucción, especialmente cuando éste es alto, el tipo y la especialidad de la calificación profesional de la que se dispone. Todas estas consideraciones están presentes en las explicaciones sobre la feminización de las profesiones que ponen el énfasis en un “saber de conciliación” de las mujeres, en un sentido de la realidad que las lleva a optar por aquellas profesiones que permitan articular más fácilmente, aunque sea pagando precios de precariedad y menor satisfacción profesional y económica, el proyecto profesional y el familiar. Se trataría casi

¹ Discriminación: conducta (acción u omisión) que viola derechos de las personas con base a criterios injustificados e injustos tales como raza, sexo, edad, opción religiosa.

Discriminación directa o manifiesta: trato diferenciado que se da a una persona en base a uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico y cuyas consecuencias son perjudiciales para el colectivo que lo padece

Discriminación Indirecta: consecuencia derivada de la aplicación de ideas o prácticas formalmente neutras, que carecen de una justificación objetiva y responsable, pero que crean desigualdades entre personas con condiciones idénticas.

de una estrategia de sobrevivencia, resultante de la negociación entre las demandas y tensiones de ambos frentes².

1.3 El impacto de las desigualdades de género en los sistemas de formación profesional

Entre las variables explicativas de la segmentación del mercado laboral, la formación profesional tiene un papel relevante porque, pese al ya señalado acelerado incremento de los niveles educativos de la población, especialmente evidente para las mujeres jóvenes, la construcción sexuada de la profesión y, por ende, de la formación persiste. Las mujeres continúan asistiendo en menor proporción a la de formación profesional pero los signos distintivos no están tanto en la participación como en la segmentación a doble vía que la caracteriza: por niveles y por especialidades. Concurren mayoritariamente a los niveles más bajos ofertados, o sea a la formación profesional y a las acciones de capacitación puntuales, lo que testimonia una intención de socialización y/o de búsqueda de complementación de los ingresos hogareños después de haber criado a sus hijos. A ello se le suma que concentran su participación en las especialidades "tradicionalmente femeninas". Así, la presencia femenina ha sido y sigue siendo casi monopólica en las áreas de corte y confección, gastronomía, belleza, administración y manualidades en sus distintas expresiones lo que redundará en una perspectiva de una inserción asociada a los más bajos ingresos, los menores perfiles de calificación y las actividades artesanales mayoritariamente de aplicación doméstica.

El mercado laboral y los sistemas educativos y formativos interactúan en el fomento de la segmentación profesional, iniciada en el discurso escolar y cristalizada en las opciones vocacionales. Los preconceptos sobre la inadaptabilidad femenina para los trabajos técnicos, agudizada por la falta de práctica y la ajenez con la máquina herramienta hacen que las mujeres tengan mayores dificultades para satisfacer los perfiles de calificación requeridos en el mercado pero, fundamentalmente, han condicionado sus opciones técnico-profesionales y su autoestima, disparando la autodiscriminación, que se suma a las discriminaciones indirectas señaladas. La internalización de los estereotipos se traduce en mecanismos internos de represión que modelan deseos, expectativas, anhelos y motivaciones de forma tal que algunas opciones profesionales se tornan "naturalmente orientadas" haciendo que las elecciones pautadas por normas se interpreten como autodeterminación. Y, ello es reforzado por el proyecto educativo vigente que no incentiva la autonomía, la seguridad en sí mismas, el desarrollo de las capacidades de logro, de empoderamiento y de toma de decisiones de las niñas.

² ROSEMBERG, Fulvia en: COSTA, Albertina y BRUSCHINI, Cristina. Uma Questao de Genero, FCC/Editora Rosa Dos Tempos, Sao Paulo, Río de Janeiro, 1992

Las instituciones no son actores neutrales que actúan siempre según los procedimientos establecidos sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y lo masculino por lo que el sistema de formación profesional ha presentado sus propias barreras internas para la participación femenina entre las que destacan:

- ✓ la escasa y/o lenta pertinencia y actualización de la oferta formativa derivada de las dificultades de vinculación entre ésta y las demandas y tendencias del sector productivo, que afecta a todos los educandos pero, en especial, a las mujeres por cuanto ellas requieren de especiales apoyos para acceder a las áreas de actividad innovadoras o con mayores y mejores posibilidades de empleo y a las pasantías, prácticas rentadas, talleres, etc. para adquirir idoneidad práctica y demostrar sus aptitudes de manera de romper con los prejuicios vigentes. Paralelamente, cada vez de manera más contundente las mujeres quedan circunscriptas al autoempleo, a las actividades microempresariales y al sector terciario de la economía lo que requiere una recomposición sectorial de la oferta, nuevos contenidos formativos (gestión y administración contable-empresarial, diseño y gestión de proyectos, promoción de la creatividad y desarrollo de la empresariedad, etc.) y estrategias de apoyo adicionales (acceso a la información y orientación sobre viabilidad de las actividades y emprendimientos, intermediación para el acceso al crédito, asesoramiento y seguimiento de la gestión, etc.) que exigen intervenciones específicas y personalizadas que aún no están extendidas ni son fácilmente aceptadas por las instituciones de formación;
- ✓ las carencias de un sistema de información y orientación vocacional y ocupacional con enfoque de género que estimule nuevas opciones y rompa los estereotipos,
- ✓ una casi inexistente intermediación laboral y ausencia de formación sobre búsqueda de empleo;
- ✓ la persistencia de un lenguaje sexista y estereotipos en la divulgación y definición de la oferta, en los materiales didácticos, en los desarrollos curriculares así como en las prácticas y metodologías docentes lo que constituye una de las manifestaciones más sutiles pero eficaces de la discriminación indirecta;
- ✓ la rigidez y falta de flexibilidad en la estructura de los cursos (elevados requisitos de ingreso, larga duración, no reconocimiento de aprendizajes obtenidos en el trabajo o en la vida societaria, horarios incompatibles con las responsabilidades familiares, ausencia de servicios de apoyo para el cuidado de los niños),
- ✓ la no inclusión de las necesidades femeninas en la infraestructura (ausencia de baños, lugares de difícil o peligroso acceso, no consideración de facilidades en la operación de equipos y/o tareas manuales, etc.)

✓ una participación muy baja de mujeres en los puestos directivos de las entidades de formación y como docentes en las áreas técnicas y tecnológicas lo que genera falta de modelos incentivadores que reproducen igual falencia del mercado de trabajo

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

En los últimos años, la revolución tecnológica y científica y su impacto en el mundo del trabajo así como las transformaciones en la administración, gestión e institucionalidad de la formación afectaron estos avances pero también han impulsado una reconceptualización de las políticas y estrategias de género de la formación a partir de la identificación de nuevos desafíos y especialmente, han dejado una alerta especial respecto a la sostenibilidad de las acciones las que se han visto cuestionadas en muchos casos, en especial cuando se apoyaban en financiamiento externos y acabaron junto con el financiamiento o se derivaban de programas específicos que, al finalizar, no lograron ser apropiados por las instituciones o se quedaron sin la inscripción institucional necesaria para ser continuados.

En el comienzo del nuevo siglo, las políticas de formación que tengan como norte la equidad de género han de encontrar respuestas para un triple desafío: el de la focalización en las necesidades y singularidades femeninas; el institucional y el pedagógico.

a) *El desafío de la focalización de las singularidades y necesidades de las mujeres:* es el de incidir en y mejorar las perspectivas laborales de las mujeres en un entorno de cambios. Para ello se requiere tener clara consciencia de los distintos factores –los que se acaban de presentar- que intervienen e inciden en la posición de la mujer en el mundo del trabajo y de cómo ellos interactúan con los cambios productivos, tecnológicos y organizacionales actuales y con los que se avizoran en el mediano plazo.

b) *El desafío institucional:* la concepción y la institucionalidad de la formación en la región está transformándose y hay que transversalizar con la perspectiva de género todos los niveles del accionar y de las políticas formativas,

- ❖ Se concibe a la formación como un hecho educativo, laboral y tecnológico. Si bien siempre fue entendida como un hecho educativo, se la vinculaba prioritariamente al mundo de la producción y el trabajo. Hoy se enfatiza su carácter educativo al aceptar que confluye junto a otras modalidades y ramas de la enseñanza en el desafío de dar cuenta de la necesidad de las personas de acceder a una formación y educación a lo largo de toda la vida. Las barreras entre lo manual y lo no manual y entre el pensamiento y la ejecución se han modificado y es la combinación equilibrada de saberes fundamentales, de conocimientos técnicos y de aptitudes sociales la que le da a la persona el conocimiento general y transferible al empleo. El vínculo con la tecnología se ha vuelto más intenso y complejo por lo que se reclama que la formación dé respuestas a las necesidades integrales de las empresas y se la concibe como un componente central para la productividad y competitividad empresarial, lo que incluye el apoyo para la innovación tecnológica. Por último, se reconoce que cumple un rol estratégico en el combate al desempleo.
- ❖ Si la calificación de los recursos humanos se perfila como un pilar fundamental en el abanico de políticas activas para el desarrollo se requiere del diálogo y la participación de todos los actores sociales. Se transforma en materia de negociación entre trabajadores y empleadores y se integra, por tanto, de manera preferencial a las estrategias de diálogo social. Este multiprotagonismo está transformando la institucionalidad de la formación profesional de la región, crece el rol y la significación de los Ministerios de Trabajo que se encargan de coordinar y/o financiar acciones que ejecuta el sector privado o público y cada vez más se acepta y reclama el financiamiento compartido entre el Estado y el sector privado. Los instrumentos básicos para gestionar esta nueva realidad son la articulación y la concertación.

c) *El desafío pedagógico:* es el de formar para un escenario económico y laboral incierto y para un nuevo paradigma productivo y tecnológico.

- ❖ Se asiste a la irrupción de la sociedad del conocimiento y de los medios interactivos y el rol de la ciencia y la tecnología en materia de desarrollo es incuestionable. El desarrollo de tecnología informática y las comunicaciones han aumentado las posibilidades de acceso de los individuos a la información y al conocimiento, pero el acceso a estas posibilidades es claramente desigual y exige de modificaciones de las competencias adquiridas y de los sistemas de trabajo. Para todos, esta evolución ha incrementado las incertidumbres y para muchos ha creado situaciones de exclusión intolerables.
- ❖ Los cambios a nivel micro, estrechamente condicionados por la revolución tecnológica, refieren a la naturaleza y la organización del trabajo y a la escala de la mano obra y se traducen en la sustitución de

la racionalización taylorista y fordiana por un modelo fundado en las tecnologías flexibles, la aparición de nuevos modelos organizativos que revalorizan el capital humano, reclaman creciente responsabilidad y autonomía del trabajador, a partir de saberes técnicos pluridisciplinarios y conocimientos generales transversales; polivalencias o ampliación del campo de acción individual y mayor autonomía y creciente comunicación interdisciplinaria con priorización de las tareas de coordinación y animación.

- ❖ Irrumpe una nueva estructuración del tejido productivo, la relevancia del sector terciario y de la economía de lo social, la privatización y socialización de las políticas públicas, etc. y se tornan imprescindibles nuevas estrategias de generación de empleos que, al mismo tiempo que sustituyan aunque sea parcialmente a los puestos perdidos, otorguen cobertura económica a nuevas demandas sociales (vida cotidiana, medio ambiente, gestión del tiempo, ocio, seguridad, etc.)
- ❖ La pauta tradicional de empleo permanente, estable, remunerado y de plena dedicación cede cotidianamente terreno ante la movilidad constante de los puestos de trabajo, alternando períodos de empleo y desempleo, en condiciones dependientes, por cuenta propia, en el sector estructurado o no de la economía, etc. A esta incertidumbre se le agrega la heterogeneidad tecnológica y organizacional de los sectores productivos.
- ❖ Se complejizan la configuración y los contenidos de las ocupaciones lo cual conduce a un cambio radical del perfil ocupacional, a la exigencia de nuevas competencias y aptitudes- hasta ahora desconocidas o desvalorizadas-, que acercan la formación del trabajador/a a la formación del ciudadano/a.

Lo señalado muestra que nadie está a salvo de las consecuencias de la innovación y la incertidumbre reinante sólo parece transitable mediante una formación para la empleabilidad que procure contenidos ocupacionales de amplio espectro, con sólidas bases de educación científico-tecnológica y capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes que instrumenten para una movilidad ocupacional constante lo que, desde el punto de vista técnico-pedagógico, hoy se expresa en la concepción de *educación a lo largo de la vida o educación permanente*. Esta promueve un continuo entre *la educación formal, la no formal y la informal* concibiendo un eje vertical por el cual la educación dura lo que dura toda la vida de una persona y un eje horizontal por el cual se vuelven educativos todos los espacios en los cuales transcurre la vida (el hogar, la escuela o el centro de formación, el trabajo, la calle, el espacio rural.. El interés por este enfoque ha sido estimulado por dos factores: en primer lugar, la necesidad de mantener la competitividad en un mundo de productos y tecnologías que cambian con rapidez y en segundo lugar, la necesidad de mantener la empleabilidad de los/as trabajadores/as como una manera de reducir la exclusión social y el desempleo. Por ello adquiere especial relevancia cuando a las exigencias organizativas y tecnológicas de las actuales sociedades se le suman las condiciones de exclusión o marginalidad derivadas de la estratificación social

y/o de la segregación etaria, cultural, regional, étnica o de género que definen a poblaciones especialmente vulnerables. Para ellas, la educación para el trabajo no puede continuar siendo una educación remedial y coyuntural por lo que su mayor desafío será el de asegurar las articulaciones y complementaciones entre la educación básica y las diversas alternativas de formación para el trabajo (la ofrecida por las instituciones específicas pero también la capacitación empresarial organizada y sistemática y el aprendizaje en el puesto de trabajo, la acción comunitaria, etc.)

La *educación a lo largo de la vida* requiere, por tanto, de mecanismos que permitan ese continuo formativo y entre ellos está adquiriendo mucha relevancia el "*movimiento de la competencia laboral*". Se entiende por competencia la capacidad real de una persona para lograr un objetivo esperado en un contexto laboral dado. Esta capacidad se logra con la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas que son expresados en *competencias básicas, transversales o generales* (requeridas en diferentes situaciones laborales y sociales) y *específicas* (del puesto de trabajo o la actividad) y refieren al saber, el hacer y el saber-hacer. Se perfila como una herramienta valiosa para la formación de las personas porque: a) reivindica la intersección entre conocimientos, comprensión y habilidades que se miden en términos de desempeño o capacidad comprobada de realizar un trabajo, b) porque permite el reconocimiento y la certificación de los aprendizajes con independencia de cómo y cuándo se adquirieron y porque sustenta la pertinencia, calidad y actualización de los contenidos curriculares y de la formación docente.

Todos estos procesos tienen impactos diversos en las mujeres, y en especial en las pobres. En primer lugar, al adquirir tal importancia la educación básica, la baja escolarización y las desigualdades en calidad y en pertinencia de los aprendizajes les generan un mayor distanciamiento entre las calificaciones que poseen y las que necesitan para acceder al empleo. En segundo término, en la medida en que tienen menos posibilidades de acceder a buenas oportunidades de empleo, también disminuyen sus oportunidades de formación en el lugar de trabajo (que exige que la persona esté empleada), que suele ser suministrada en las grandes empresas del sector formal y sólo ocasionalmente en las pequeñas empresas de los sectores más tradicionales, en los que están concentradas las mujeres. Por último, la privatización creciente de los sistemas de formación salvo en lo que se refiere a los programas gubernamentales para los desempleados, hace que las matrículas aumenten, poniéndose cada vez más lejos del alcance de las mujeres pobres. Resulta, por tanto, fundamental asegurar la inclusión de una mirada de género desde el inicio para que los desarrollos realizados no repitan las segmentaciones de tareas y las valoraciones diferenciadas de las capacidades de hombres y mujeres.

2.- Las jóvenes hoy en América Latina: entre la vulnerabilidad y la lucha por el posicionamiento y la transformación del modelo

¿Persisten las consecuencias de la discriminación de género en las nuevas generaciones? ¿Cuánto ha cambiado la asignación genérica y cómo se posicionan las jóvenes ante ella? Como se señalara al inicio de este texto, sólo en las dos últimas décadas y, en especial, a partir de la irrupción femenina en el mercado de trabajo y con el incremento constante del desempleo, se ha comenzado a indagar la situación específica de las mujeres jóvenes y a visualizar la necesidad de inscribirla en la problemática de género. Por primera vez en la Plataforma de Acción de Beijing (China, 1995), IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, se demostró interés particular por las niñas y jóvenes, reconociendo que presentan necesidades y condiciones diferentes por edad de las mujeres adultas y por género de los niños y por ello se dedicó un capítulo especial dedicado a señalar las principales problemáticas que enfrentan a nivel mundial y a sugerir objetivos estratégicos que guíen el accionar de gobiernos, agencias de cooperación y organizaciones de la sociedad civil. Entre los objetivos estratégicos se encuentra la eliminación de toda forma de discriminación en la educación, la formación, la salud y la nutrición y desde ya la eliminación de la explotación económica y la protección a las niñas y jóvenes que trabajan.

En las últimas décadas se ha asistido a avances considerables en materia de alfabetización en muchas partes del mundo, especialmente entre las mujeres. En los países desarrollados, la tasa de alfabetización de las de 15 y más años de edad es superior al 95% y en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe y de Asia oriental y sudoriental es superior al 75%. Pese a ello, se siguen registrando muy altas de analfabetismo y, a nivel mundial, la brecha de la alfabetización coincide con grandes desigualdades en el acceso de niños y niñas a la enseñanza primaria. En 1990, cerca del 68% de los 120 millones de infantes que no tenían acceso a la enseñanza *eran niñas* (81 millones).

Esta expresión básica de la discriminación en el continente americano tiene una expresión propia porque la tasa de alfabetización infantil y juvenil femenina es promedialmente más alta que la masculina. Como contrapartida, en materia educativa el signo distintivo de la región es la *extrema heterogeneidad y segmentación al interior del colectivo femenino*: mientras las mujeres latinoamericanas jóvenes son globalmente mayoría en el nivel secundario y en el Sur también lo son en el terciario, finalizan sus estudios en tiempos menores y registran mayor asistencia a actividades de calificación y actualización, las indígenas del continente continúan siendo excluidas sistemáticamente de la educación y las niñas y jóvenes campesinas siguen siendo afectadas por la escasa valoración de sus padres respecto a su educación, explicando la alta deserción escolar femenina en el medio rural. Mientras los niños indígenas en Guatemala alcanzan sólo 1.8

años de escolaridad las niñas alcanzan apenas 0.9 años y 7 de cada 10 mujeres indígenas entre 20 y 24 años son analfabetas absolutas.

La segmentación por niveles de ingreso es igualmente contundente: un reciente estudio realizado por CINTERFOR/OIT³ sobre juventud, comparando las Encuestas de Hogares de trece países del comienzo y del final de los 90 muestra que, en una tendencia global de aumento sostenido de asistencia femenina a la educación, la brecha entre las pertenecientes a los hogares más pobres y los más ricos es de 25 puntos. Cuando se las observa por grupos de edad y países esta inequidad de oportunidades se torna irrefutable: en la cohorte de 15 a 19 años en México la distancia trepa a 55 puntos, en Guatemala a 47 y en Uruguay a 44 y en la de 20 a 24 años, en Argentina a 53, en Uruguay a 45, en Brasil y Paraguay a 37 (Anexo- Cuadro 1).

Esta realidad es el resultado de la crisis de las grandes instituciones “igualadoras” - la educación y el acceso al empleo- así como del deterioro en la atención de las demandas de salud y participación cuyos efectos se están haciendo sentir contundentemente en la generación de mujeres jóvenes. La pertenencia social y el capital cultural de origen se están convirtiendo en los factores fundamentales de diferenciación de las oportunidades de “unas” y “otras” para su inserción social y desarrollo personal,

La heterogeneidad en materia educativa es producto de la segmentación que ha afectado a la educación latinoamericana y se potencia con la pérdida de calidad. En efecto, el notorio esfuerzo por ampliar la cobertura que caracteriza las últimas décadas y que tuvo como objetivo reducir la pobreza, no sólo no se tradujo en mejora de la equidad sino que incrementó las desigualdades. La vinculación estrecha que existe entre la educación y el trabajo es hoy irrefutable y ya no hay dudas acerca del rol que el conocimiento juega en el desarrollo. La mundialización de los intercambios, la globalización de las tecnologías y el desarrollo de la informática han aumentado las posibilidades de acceso a la información y al conocimiento. Pero, al mismo tiempo, estas posibilidades están lejos de ser accesibles en forma igualitaria para todos y exigen de modificaciones en las calificaciones y habilidades adquiridas. Quienes no tengan manejo fluido de la lecto-escritura y de conocimientos científicos y matemáticos básicos no pueden ser considerados “alfabetos” y estarán condenados a ser “inempleables”. La adquisición de estas competencias básicas es responsabilidad del sistema educativo, de ahí la importancia de la equidad y la calidad de la educación formal. Y es estos aspectos donde se encuentra la gran vulnerabilidad de la región americana que presenta las tasas de repetición escolar más altas del mundo -cerca de un tercio de los escolares repiten cada año - y donde altos porcentajes no logran terminar la primaria con lo que el riesgo de inempleabilidad asola a importantísimos

³DIEZ DE MEDINA, Rafael :EMPLEO, DESEMPLEO Y CALIFICACIÓN EN LOS JÓVENES DE AMÉRICA LATINA DURANTE LA DÉCADA DE LOS 90:¿UNA DIFÍCIL ALIANZA?. CINTERFOR/OIT, 2000 – Informe preliminar para discusión.

sectores. El medio rural y las poblaciones indígenas han avanzado mucho menos que las áreas urbanas y las etnias dominantes. El problema del bilingüismo no ha sido resuelto y en muchos casos ni planteado. En Bolivia el 55% de las escuelas rurales ofrecen sólo tres años de primaria y en Guatemala, donde 1 de cada 3 jóvenes tiene estudios secundarios, apenas 1 de cada 20 indígenas llega a dicho nivel. Las desigualdades sociales siguen siendo significativas: apenas el 20% de los niños y las niñas procedentes de hogares con padres con primaria incompleta logra terminar la educación secundaria. La estructura educativa de la población joven económicamente activa (15 a 19) indica que tienen calificación nula (analfabetos, sin instrucción formal o con menos de 3 años de educación primaria) o sea carecen del capital mínimo para insertarse en las actuales condiciones laborales: el 49% de los brasileños, el 18% de los bolivianos, el 26% de los guatemaltecos, el 15% de los hondureños, el 14% de los mejicanos. La mirada por sexo muestra que las jóvenes con calificación nula superan a los varones en Bolivia, Colombia, Guatemala y México (Anexo-Cuadro 2).

Por último, se observan tendencias crecientes a la privatización de la educación, lo que incrementa las dificultades de las familias en situación de pobreza para que los niños/as y jóvenes accedan, permanezcan y ejerzan su derecho a la educación, consolidándose la discriminación a doble vía: en el acceso y en la calidad que es mejor en las escuelas privadas que en las públicas y dentro de ellas en las pertenecientes a zonas con hogares con mejores perfiles económicos y educativos. Hay enormes diferencias de rendimiento entre los y las estudiantes según sea el medio sociocultural y económico del que proceden y el nivel educativo de sus padres, en particular, el de las madres. En este contexto, muchas familias renuncian a mandar sus hijos/as a la escuela debido a los precios cada vez más caros de las matrículas, las grandes distancias que deben recorrer los alumnos y el costo del transporte y los materiales didácticos. La deserción al sistema educativo en la infancia y en la juventud impone el círculo vicioso de reproducción de la pobreza, comprometiendo de manera definitiva una inserción laboral digna pero también el desarrollo personal y ciudadano. Esto se agudiza aún más porque está claramente comprobado que la atención educativa temprana en niños pertenecientes a familias pobres tiene un enorme potencial para compensar las carencias de los propios hogares y contribuir a romper la reproducción de la pobreza.

Los niños y niñas de hogares en condiciones de pobreza encuentran el mismo tipo de dificultades para acceder a la educación, pero la discriminación por género también juega su papel. Está comprobado que a mayor nivel educacional de los adultos corresponde una visión más equitativa de los roles de hombres y mujeres, una mayor valoración de la educación y, por tanto, un menor desaprovechamiento de capacidades de las mujeres. En muchos países, las niñas son las primeras que se ven obligadas a dejar la escuela al aumentar el costo de las matrículas o cuando, a causa de las políticas de ajuste estructural la atención estatal

de la educación disminuye, desaparece o se torna insuficiente. Cuando una familia no puede prescindir del aporte laboral de los hijos, por lo general las niñas son las que tienen que quedarse en el hogar para ayudar a sus madres con las tareas domésticas. Y, en tiempos de crisis cuando las mujeres ingresan en mayor proporción al mercado del trabajo, también son las hijas las que se hacen cargo de las responsabilidades del hogar. Se suele considerar, especialmente en los medios rurales e indígenas, que no es importante ni deseable invertir en la educación y formación profesional de las niñas, asumiendo que tarde o temprano éstas van a casarse y tener hijos. Si bien en las áreas urbanas de la mayoría de los países latinoamericanos, se aprecian descensos en la proporción de adolescentes que no estudian ni trabajan sino que se dedican exclusivamente a las tareas domésticas, esta situación afectaba en 1997 entre el 15 y el 25% de las jóvenes, porcentaje que ascendía hasta el 50% en áreas rurales. Y, cuando el indicador es el estrato socioeconómico, las jóvenes pertenecientes a los hogares de menores ingresos son las más desfavorecidas. A título de ejemplo, en Argentina, Panamá y Uruguay se dedican con exclusividad a las tareas domésticas el 15% de las jóvenes del 1er. cuartil de ingresos y apenas el 1% de las del 4to. Esta condición implica una triple limitante: carencia del capital educativo mínimo, restricción fuerte de las competencias de empleabilidad y de ciudadanía y reforzamiento de la distribución tradicional de roles, de la subordinación y la dependencia.

El embarazo precoz es otro factor que obstaculiza e incluso impide el acceso de las niñas a la educación. Al finalizar el siglo XX, de los 13 millones de partos registrados en América Latina anualmente, 2 millones corresponden a adolescentes entre los 15 y los 19 años. Y el 93% de estas madres adolescentes no ha terminado la educación secundaria. En 1997, la consideración a nivel nacional mostraba que entre el 20 al 25% de las mujeres de la cohorte 20 a 24 habían tenido su primer hijo antes de los 20 años, esta cifra se elevaba a 30% en el medio rural y la mortalidad por maternidad en ellas es extremadamente elevada. A su vez, el 80% de las madres adolescentes urbanas y el 70% de las rurales pertenecen al 50% de los hogares más pobres. En el cuartil menor de ingreso el 35% de las mujeres de 20 a 24 años fueron madres adolescentes mientras que sólo estaban en igual situación menos del 10% de las del cuartil superior. Por su lado, quienes fueron madres antes de los 20 años alcanzan promedialmente dos años menos de educación que quienes no lo son, limitando fuertemente sus oportunidades de bienestar y las de sus hijos. En los estratos altos, el embarazo primero y las demandas de atención del niño luego, marginan a la joven del sistema educativo y, en los bajos, la maternidad temprana es resultado de la baja educación materna: en ambas situaciones la consecuencia es la pérdida de la adolescencia y el compromiso del proyecto autónomo de vida, al verse limitada la salida laboral. Este fuerte relacionamiento entre maternidad temprana, educación y pobreza revela uno de los mecanismos más potentes de reproducción biológica y social de esta última e impacta en la mortalidad materna e infantil, en la desnutrición, en la repetición escolar, etc. Un estudio regional reciente del Banco Mundial muestra que los niños menores de 5 años cuyas madres carecen de educación tienen tasas de mortalidad de 140 /1000, de

90/1000 cuando la madre tiene de 4 a 6 años y de 50/1000 cuando completó la primaria. Otros estudios han demostrado que un incremento de 1 a 3 años en la escolaridad de las madres reduce la mortalidad en menores de 1 año en 15% mientras que, en el caso del padre, sólo tiene un impacto del 6%.

A ello debe agregársele la importancia de la madre como factor educativo y cultural y la estrecha relación entre baja educación materna y deficientes rendimientos escolares de los hijos. Por otra parte, la educación de la madre mejora su autoestima y contribuye a valorar más su condición femenina y la de sus hijas. En América Latina, varios países tienen políticas que han tratado de romper esta discriminación y establecimientos públicos de educación mantienen en sus aulas adolescentes embarazadas, sin embargo, no es el comportamiento común en la región.

El trabajo infantil tiene una estrechísima relación con la marginalidad social en la medida que factores como el deterioro progresivo de las condiciones socioeconómicas, los altos niveles de desempleo o empleo precario entre los adultos y la pobreza generalizada obligan a niños y niñas a entrar en la fuerza de trabajo en proporciones cada vez más altas. En el continente se estima que alrededor de 7.6 millones de niños entre 10 y 14 años trabajan, lo que representa aproximadamente el 4% de la PEA, aunque si se incluyeran las tareas domésticas, fundamentalmente a cargo de las niñas esta cifra se incrementaría considerablemente.

El otro gran escenario de despliegue de la heterogeneidad y vulnerabilidad es el mercado de trabajo. El sello de identidad de las generaciones femeninas jóvenes de la región, junto a la permanencia por más años en el sistema educativo, es la visualización del trabajo como el camino para la autonomía personal y económica. Siguen la huella de sus madres y la profundizan: presentan tasas de actividad crecientes que aumentan con el nivel educativo y la edad, su trayectoria no se interrumpe por casamiento o maternidad pero su desempleo es el más alto y el esfuerzo educativo y su número mayor de años de estudio no las protege. Las adolescentes (15 a 19 años) presentan tasas en el entorno del 30% y las jóvenes (20 a 24 años) superan el 50%, llegando a más del 70% en Brasil y Uruguay y del 60% en Argentina, Guatemala y Paraguay (Anexo- Cuadro 3), guarismos que ascienden en el entorno de los 10 puntos para las pertenecientes a los hogares del quintil superior (Ejemplo: Brasil y Guatemala: 79.5%, Paraguay: 83.9%)

Actividad no quiere decir empleo, y la juventud lo sabe muy bien y las mujeres, mejor aún. A pesar de los avances en materia educativa, el mercado de trabajo latinoamericano sigue siendo incapaz de generar empleos suficientes para ellas, y menos aún, de calidad y, como es bien sabido, el desajuste entre oferta y demanda

laboral aumenta sin pausas en los 90. El desempleo juvenil es más del doble del adulto en todos los países y el femenino es mayor que el de sus pares o se equilibra por trabajo doméstico, mayor precarización y peor calidad (Anexos Cuadros 3 y 5). Esta brecha de la equidad se acrecienta alarmantemente en relación directa con el capital educativo: cuando se observa la estructura de calificación del desempleo juvenil por sexo (15-24 años), en los 13 países estudiados con la sola excepción de Costa Rica el porcentaje de mujeres con nivel superior es ostensiblemente más alto: las situaciones más extremas son las de Guatemala, donde casi el 20% de las desempleadas tienen dicho nivel mientras que para los varones el guarismo es del 1.7%; en México, los porcentajes son del 21% en las mujeres y del 3.7% en ellos y en Panamá, 23.5% y 8.6% respectivamente (Anexo - Cuadro 4). Esta situación suscita algunas observaciones tanto para encontrar explicaciones como para identificar nuevas expresiones de la inequidad de género. Respecto a las explicaciones, puede señalarse, como primera, que las condiciones económicas y especialmente las aspiraciones de realización profesional a través del trabajo hacen que las mujeres de nivel educativo superior sean más selectivas y no acepten alternativas laborales para las que están sobrecalificados. Como segunda, vale tener presente que las formaciones académicas tradicionales no suelen ser funcionales para los nuevos requerimientos mientras que competencias adquiridas en áreas de formación más innovadoras o en la experiencia laboral en sectores claves resultan más valorizadas. Ahora bien, en la identificación de nuevas expresiones de la inequidad, lo que más resalta es que las mujeres jóvenes están superando lentamente estereotipos y empiezan a diversificar sus opciones profesionales: sin perder la mayoría absoluta en las ciencias sociales, comunicación y administración, se acercan a la paridad en arquitectura y veterinaria, superan a los hombres en medicina y ciencias económicas, tienen significativa presencia en las ciencias biológicas e incluso rondan el tercio en ingeniería “dura” (aunque sustancialmente se direccionan hacia el software y no hacia el hardware) testimoniando su ingreso acelerado a las nuevas tecnologías. Ello se puede observar no sólo en las áreas académicas tradicionales sino en las nuevas carreras ofertadas de nivel terciario. Pero esta amplia presencia no puede escapar de los sesgos en el desempeño laboral porque siguen teniendo como horizonte más probable de inserción el desempeño académico y no el ejercicio efectivo de la profesión (con los menores sueldos que la función docente implica) y cuando logran insertarse en actividades de investigación, sistemáticamente manejan los proyectos de menor envergadura en materia de impactos y recursos económicos y humanos.

También es particularmente agudo el desempleo en la educación media en comparación con los activos con niveles incompletos de primaria y con los más educados y otra vez es la presencia femenina la que lo explica. La participación intensa de mujeres en este nivel - caracterizado por la obsolescencia de los conocimientos impartidos y por su escasa o nula pertinencia respecto a las competencias necesarias para el actual mercado laboral – es una de las explicaciones más contundentes para las dificultades femeninas de inserción dado que

sus esfuerzos por incrementar su capital educativo se frustran por la exposición a una formación que no tiene preocupación por la empleabilidad y que poco o nada las instrumenta para enfrentar las innovaciones tecnológicas y organizacionales en marcha.

Pese a los avances lentos pero significativos que se registran en materia de diversificación formativa la estructura ocupacional de las mujeres jóvenes mantiene el perfil de segregación por ramas, categorías y tipo de ocupación de las adultas. Así, se concentran en Comercio, Hoteles y Restaurantes y Servicios Personales y en los países donde no ha descendido el peso de la manufactura como Guatemala, Honduras y México se debe a la incidencia de la maquila signada por la desprotección, la inestabilidad y la baja calidad del empleo. La categoría de trabajador no asalariado es muy fuerte en la PEAJ juvenil, el Servicio Doméstico tiene una gravitación indudable y la precariedad del empleo es mayor que en sus compañeros y que en sus pares adultas. Y, desde ya, que el acceso a los lugares de toma de decisión sigue siendo restringido y les demanda ingentes esfuerzos de calificación, dedicación y postergación personal.

Aún en su carácter sucinto, este panorama - en articulación con el contexto mayor de referencia, o sea el de la relación mujer-trabajo-formación –aporta elementos suficientes para responder a la pregunta con la que se abrió este capítulo: confirma la vigencia y persistencia de la inequidad de género, de temas comunes (la exclusión, la dificultad para conseguir empleo, el lugar de la mujer joven en la familia) es decir de una común falta de oportunidades que, con distintas manifestaciones y en diferentes ámbitos, cruza a todas las jóvenes latinoamericanas y define un escenario donde *“la vulnerabilidad económica y social de algunas, potencia los riesgos de inequidad de género que afecta a todas”*⁴. Pero, al mismo tiempo identifica señales de avance, de cambios en el posicionamiento de las nuevas generaciones ante esta asignación genérica y sus consecuencias. Adicionalmente, y para ilustrar y visualizar mejor esta identificación se apelará a algunos testimonios de mujeres jóvenes extraídos de una investigación realizada entre 1995-1997 en Argentina⁵ que, por su enfoque metodológico y por el relevamiento de estudios comparativos que ha efectuado – permite ilustrar algunas de estas señales de cambio.

Los aspectos más relevantes de esta transformación son:

⁴ BODNER, Gloria, SCHNEIDER, Cecilia. FUTUROS POSIBLES, Las Jóvenes y sus condiciones de vida

⁵ BODNER, Gloria : SER MUJER, JOVEN Y CIUDADANA EN LOS 90. DEMANDAS HACIA Y DESDE EL ESTADO Y LA SOCIEDAD, Ediciones CEM, Buenos Aires, 1998.

- *El empleo forma parte del imaginario de las jóvenes, es un componente determinante de su proyecto de vida y ahora también para ellas adquiere condición de pasaporte para la autonomía y para la ciudadanía plena.*

Más allá de su heterogeneidad y su segmentación, de las diferentes oportunidades de opción, las latinoamericanas jóvenes -siempre observadas globalmente y como tendencia- comparten, con los condicionamientos de género, la misma preocupación por la afirmación de la autonomía y la condición de sujeto por derecho propio y saben que ella está estrechamente vinculada a la presencia en el mundo público en general y en el empleo, en particular. Por eso, visualizan a la formación y al trabajo como los caminos imprescindibles para su conquista. Pierde fuerza en ellas el modelo de ama de casa o la construcción de la identidad en base a la dedicación exclusiva al ámbito doméstico. El trabajo se visualiza como condición para la autonomía, para el acceso al poder y a l mundo de lo público. El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí mismo, de elegir lo que es valioso para uno mismo, La autonomía hace referencia al autoconocimiento, a la independencia, a la responsabilidad, a la capacidad de tomar decisiones por lo que la es imprescindible tanto para el desempeño productivo como para el ejercicio de la ciudadanía y la necesidad de alcanzarla que empiezan a manifestar las jóvenes revela un avance sustancial en la conceptualización de género.

Las jóvenes argentinas lo expresan así :

- “1. *Nosotras creemos que la juventud tiene como camino para ser alguien, la educación.*
3. *Queremos crecer con una educación que nos enseñe a formarnos políticamente de una manera libre y con criterio propio”*

“ Creo que lo más importante es la educación; primero, la educación es muy mala y para que nosotros podamos ser alguien más adelante tendríamos que tener una buena base porque sino siempre va a ser lo mismo, el sistema va a estar manejado por unos pocos; la base es tener una buena educación en la escuela, y también en la casa, para saber defenderse.”

"La educación es primordial, no podemos hablar de la educación para la mujer: *porque la educación tiene que ser para el hombre y la mujer; para que nosotras podamos hacer valer nuestros derechos*

y los hombres aprendan a respetarlos. Por eso la educación tiene que ser primordial y básica para todo el mundo."

"Si yo quiero ser alguien el día de mañana o si salgo de quinto año y digo no voy a seguir estudiando, voy a buscarme un trabajo y tengo el secundario solo, o ni siquiera, **porque dejé el secundario, me dicen no podés trabajar porque no tenés los estudios terminados."**

- *Tienen conciencia de las distintas calidades de los empleos, de sus contenidos de género y de su influencia en la autovaloración y en la valorización social y económica de quienes lo desempeñan y se muestran dispuestas a elegir con menos direccionamiento .*

Testimonio de ello es el lento pero sostenido crecimiento de su presencia no sólo en áreas y formaciones no tradicionales sino además innovadoras en el mismo momento en que las alternativas que se le ofrecen y se estimulan son las que refuerzan los imágenes más estereotipadas y abusivas. Para decirlo con palabras de las argentinas:

Los puestos de trabajo

"La gente que te selecciona en los trabajos es de otra generación."

*"... Nos siguen delegando los mismos trabajos. **Nosotros supuestamente estamos diciendo que queremos ingresar a un mercado laboral donde predominan los varones, pero nos siguen diciendo andá a barrer, andá a cuidar gente.** Es absurdo que nos manden a barrer. Claro, en vez de decir hicimos una cooperativa con mujeres, vamos a construir un barrio y las casas las vamos a construir las mujeres...o vamos a abrir un taller de carpintería para que las mujeres hagan algo...no sé...hagan bancos para un colegio....pero dicen: vayan a cuidar viejos, vayan a barrer las plazas. Primero hagan eso y después podrán ocupar un lugar "*

" ¿Cómo se hace para entrar al mercado sin ponernos a la venta....sin ser adornos de los mismos productos? Lo que pasa es que se sigue pensando que los trabajos de fuerza son para los hombres y los trabajos en los que hay que convencer o vender, son para mujeres. Y tenés que tener una pollera y una imagen que venda. Y es así, la sociedad está hecha para eso. Las mujeres son para la promoción, para vender en el shopping, porque se acercan más los hombres... I O sea, que la mujer tiene que ubicarse en el mercado de trabajo con una serie de requisitos que tiene que cumplir y bajo una presión también sumamente fuerte porque sigue siendo tomada como objeto. Además, los empleadores son adultos, las dueñas de las boutiques te dicen: te tenés que poner esto o

aquello. Son mujeres grandes las que te dicen te tenés que poner esta pollerita, así..., bueno...por ahí vienen y compran algo”.

...” planteamos nuestra libertad de elegir, que nosotras podamos hacer trabajos de hombre como de mujer sin que se vea mal o bien... y sin que te paguen menos pensando que en cualquier momento te pedís una licencia por maternidad”

- *Se consolida y expande el modelo de la “doble presencia” para lo cual las jóvenes están esforzándose por resignificar las expectativas que les transmite la sociedad y por desarrollar un “hacer propio” que les permita al mismo tiempo que afirmar la autonomía, cumplir con sus responsabilidades reproductivas y familiares.*

Se incorporan activamente al mercado laboral pero no renuncian a su trabajo de cuidado y reproducción: 2 de cada 3 comparte ambas tareas, situación que sólo se da en un 5.7% de los activos. Y, en la medida que aumenta la edad y el proyecto familiar se consolida, esta situación se generaliza. Enfrentan, al igual que sus madres, la difícil compaginación entre ciclo laboral y vida familiar lo que las obliga a disponer de menor tiempo para ellas mismas pero saben con mayor claridad que sus predecesoras, que la disponibilidad de tiempo es requisito para el proyecto profesional y que la estabilidad laboral actualmente requiere tanto de una formación adecuada como de una priorización de dicho proyecto.

Así lo expresaban:

“10. Tenemos derecho a insertarnos en el mercado del trabajo como personas.

11. Queremos que nos respeten en los trabajos como personas o como madres con todo lo que ello implica.”

“ Lo mejor que tenemos son las ganas, más allá de los miedos. Porque si tenemos miedo a no conseguir trabajo, es porque tenemos ganas de conseguirlo, si tenemos miedo de estar desempleadas es porque tenemos ganas en el futuro de superarnos y crecer y todo esto. .. Mirar el futuro y poder decir tengo ganas de hacer tal cosa y luchar por eso que querés ser en el futuro.”

- *Se enfrentan no sólo a impulsar cambios personales respecto a la manera de ver y estar en el empleo sino con respecto a las pautas de configuración del hogar y de la reproducción.*

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

- *Reclaman ayuda y se enfrentan a renegociar el pacto entre los sexos y a concebir y reivindicar sus derechos a participar en igualdad de condiciones en el mundo público*

En realidad, los precios que pagan no son sustancialmente diferentes a los que están pagando las adultas pero el posicionamiento frente a ellos es lo que marca el cambio: defienden la igualdad y se muestran más dispuestas a hacerla realidad mediante la asunción compartida de las responsabilidades familiares y la promoción del involucramiento masculino (en término de asunción de cargas pero también de habilitación y disfrute) con el mundo privado y de los afectos. Reclaman su derecho a expresarse y defender la posición propia, a tomar decisiones sobre su propio cuerpo y, por tanto, a planificar la familia como manifestación de su derecho ciudadano y, por tanto, de los derechos humanos básicos

2. *"Pedimos una educación sexual abierta, mixta, como materia obligatoria.*
4. *Creemos que la juventud tiene una visión distinta acerca de los valores con respecto de otras generaciones.*
6. *Nuestra generación es más auténtica que otras generaciones y deja a la vista los problemas.*
7. *Creemos que tanto mujeres como varones tenemos los mismos problemas sociales.*
10. *Queremos conocer nuestros derechos para defendernos de quienes abusan de su poder, como la policía. “.*

- *Buscan disminuir los costos emocionales y afectivos, empiezan a cuestionarse el modelo de integración al mercado de trabajo actual y a plantearse la necesidad de sustituirlo por uno más integrador de ambas esferas*

Las mujeres que hoy se encuentran en pleno período de desarrollo profesional (35 y más años) tienen claro registro de haber pagado muy alto el costo de hacerse iguales a los hombres: hacen más trabajo en el ambiente laboral, porque tienen que probar que son igualmente buenas -lo que quiere decir que en realidad tienen que mostrar que son mejores- y continúan haciendo la mayor parte del trabajo doméstico, aceptando al mismo tiempo sin cuestionar las reglas del mercado: los horarios, las cargas, los requerimientos de trabajo extra. Las más jóvenes han estado atentas a estos precios, (culpas, sobreexigencias, descalificación, inseguridad, auto-inhibición, etc.) recogen las banderas y empiezan a visualizarse a sí mismas como sujeto de identidad propia y no derivada de la disponibilidad hacia los demás, no tienen inhibiciones en aspirar al éxito en ambas esferas y se proponen nuevas pautas de bienestar que valoriza la disponibilidad de tiempo como indicador subjetivo de la calidad de vida. Esta prédica por un modelo más integrador aparece como una aspiración casi irrealizable en las adultas y con naturalidad en las jóvenes que lo visualizan como condición de calidad del empleo.

“No pueden disponer de mí ni de mi tiempo como si fuera lo único que me interesa y que tengo. No estoy dispuesta a sacrificar mis afectos para que me acepten ”.

“ Yo tengo mi propia valoración del éxito ”.

Estos señalamientos refieren a las orientaciones de los cambios y son el resultado de la interacción mutuamente modificante entre las lógicas de acción societaria (englobando en ello todos los factores de incidencia del contexto) y los posicionamientos y estrategias individuales y colectivos. Como tales no son lineales, uniformes ni generalizados y, menos aún en nuestra región y en estos tiempos de incertidumbre y cambio constante. En realidad, se asiste a la convivencia de patrones de socialización modernos con otros condicionados por los estereotipos acerca de qué deben hacer las mujeres pero también acerca de cómo lo hacen y cómo deberían hacerlo y esta convivencia no es sólo externa, no opera solamente en la comunidad, el sector productivo o el sistema educativo sino que se internaliza y se manifiesta en el proceso de construcción de las mujeres de su proyecto profesional y de vida. Pero aún así, señalan el rumbo, identifican espacios de trabajo y de generación de opinión, problemas y necesidades de los distintos grupos de mujeres y ayudan a caracterizar intervenciones y estrategias posibles tanto a nivel macro, para incidir y modificar las condiciones y las oportunidades de inserción y desarrollo laboral de las mujeres en su conjunto, de las jóvenes de manera específica pero también de los grupos más vulnerables o necesitados de apoyos especiales para superar sus situaciones concretas de discriminación, como para promover y fortalecer las capacidades femeninas de

respuesta, de posicionamiento ante el contexto pero también de propuestas de transformación del modelo tradicional y masculino para que sus necesidades y sus intereses se puedan desarrollar sin condicionamientos, para que cambie la valorización de sus competencias y se redefinan los lugares del éxito y de poder.

3.- Desafíos y lineamientos actuales para una política de formación con perspectiva de género

Nadie discute que, en el actual contexto, son condiciones necesarias para la lucha contra la desigualdad y la pobreza tanto el crecimiento económico y la generación de empleo como el aumento y mejoramiento de la empleabilidad de hombres y mujeres. Pero claramente no son suficientes para la población femenina. Además se hace necesario reinterpretar, otorgar un nuevo valor social y económico a las competencias femeninas y a las tareas que ellas realizan, debilitar la rígida división sexual de trabajo y generar conciencia en la sociedad de la necesidad de desarrollar servicios de apoyo que faciliten la disponibilidad de tiempo de las mujeres y fortalecerlas para que sean más independientes en sus decisiones y puedan llevar a cabo sus proyectos personales. Desde ya que estos objetivos, que implica transformación de los comportamientos sociales, no pueden ser de responsabilidad unilateral y exclusiva de uno de los actores involucrados y sí el producto de la sinergia y coordinación de recursos y voluntades de hombres y mujeres, empleadores y trabajadores, organismos y sistemas.

Pero, a la educación en general y a la formación profesional y técnica le cabe una responsabilidad fundamental que tiene que ver con su contribución para eliminar los condicionamientos sociales que impiden a mujeres y hombres desarrollar plenamente sus sentimientos, capacidades y expectativas. De ahí la necesidad de generar, desde las instituciones educativas, políticas activas que den prioridad a las oportunidades educacionales de las mujeres para asegurar que:

- sus necesidades y especificidades sean tenidas en cuenta
- se conciba su derecho a la formación como un derecho humano fundamental que, al desarrollar y potenciar sus capacidades, se constituye en una herramienta fundamental para:
 - ❖ promover y fortalecer su empleabilidad e inserción laboral;
 - ❖ habilitar una participación social, económica y política plena, en pie de igualdad con los hombres y desde una mayor autonomía;

- ❖ alcanzar el cumplimiento del principio democrático de equidad entre los géneros y contribuir al combate de la pobreza,
- ❖ disminuir y/o eliminar las discriminaciones y avanzar en la reducción de las brechas entre los géneros tanto en términos salariales como de posicionamiento y capacidad de negociación;
- ❖ incidir en otros aspectos del desarrollo social como la mortalidad maternal e infantil, la salud, nutrición y educación de las nuevas generaciones, el control demográfico y ambiental, la integración social y la construcción de la ciudadanía.

Parece evidente que la integración de la perspectiva de género en la formación profesional y técnica en América Latina deberá manifestarse simultáneamente en las lógicas de transversalización (“mainstreaming”) y especificidad lo que demanda:

- ◆ Forjar alianzas estratégicas entre los diferentes actores públicos y privados para fomentar la igualdad de género, estimulando el compromiso político con ese fin. A título de ejemplo pueden señalarse: la coordinación con las autoridades educativas de programas no discriminatorios, que incluyan la orientación vocacional con dimensión de género y modelos femeninos exitosos en áreas científicas, tecnológicas e innovadoras; la promoción de la inclusión en la negociación colectiva, en el accionar sindical y en las políticas de recursos humanos de las empresas de la consideración sistemática de los temas relativos a la situación de la mujer trabajadora, a su formación y a las relaciones de género en el trabajo.
- ◆ Potenciar las articulaciones posibles y los recursos -siempre escasos- a nivel inter y extrainstitucional con el objetivo de lograr la replicabilidad de modelos, estrategias e instrumentos desarrollados a nivel internacional y difundir/compartir las lecciones y experiencias exitosas.
- ◆ Hacer que las cuestiones y singularidades de las mujeres constituyan una dimensión integral en la planificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las estrategias a todos los niveles encaradas por el sistema de formación profesional
- ◆ Estimular la construcción de abordajes multi, inter y transdisciplinarios, especialmente para el desarrollo de metodologías de investigación, análisis y evaluación que garanticen la desagregación por sexo, mejoren y actualicen los descriptores de desempeño y resultados de la inserción laboral femenina y de las intervenciones formativas y permitan avanzar en una reconceptualización de la calidad del empleo desde la perspectiva de género, definiendo nuevos indicadores del mismo que den cuenta del hecho innegable que un “buen empleo” para un hombre no es necesariamente lo mismo que un “buen empleo” para una mujer.
- ◆ Implementar programas y acciones focalizados en grupos de mujeres en condiciones desfavorables (pobres, con bajos niveles educativos, jefas de hogar, madres adolescentes, etc.) o con problemáticas y

objetivos específicos (acceso a puestos directivos; a áreas tecnológicamente innovadoras, al campo de la ciencia y tecnología; formación para dirigentes empresariales y sindicales, micro y pequeñas empresarias, etc.) fomentando y aprovechando siempre la complementación y articulación con otros programas o servicios institucionales relacionados.

Una política formativa en la actualidad y, en especial, cuando está dirigida a mujeres deberá formular estrategias multidisciplinares, proponer formaciones de amplio espectro que abarquen familias ocupacionales antes que ocupaciones específicas y encontrar “soluciones pedagógicas” que las instrumente tanto para resolver los problemas inmediatos y puntuales de inserción como para poder, por sí, en el futuro adaptarse a nuevas e impensadas demandas y alternativas ocupacionales e incorporar, de manera permanente, nuevos saberes en una concepción de *formación a lo largo de toda la vida*.

Para el logro de esos objetivos, aparecen como prioritarias las siguientes líneas de acción:

□ *Estrechar los vínculos entre el sistema formativo y el sector productivo:* para determinar las necesidades y actualizar los perfiles ocupacionales, alimentar el sistema de información sobre demanda y oferta laboral identificando la demanda insatisfecha actual y en el mediano plazo, definir los posibles nichos de empleo femenino existentes y abrir nuevos mediante la tarea de sensibilización y promoción. También esta vinculación es básica para habilitar la práctica laboral -que dé visibilidad a las mujeres y les aporte la formación práctica requerida y para concretar la formación por competencias y para la implementación conjunta de acciones formativas que mejoren las alternativas de inserción laboral al responder a requerimientos y a pre-acuerdos con los demandantes de fuerza de trabajo.

□ *Sensibilizar a la sociedad y a sus actores para:*

- ✓ apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales en forma tal de otorgar un nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas aprovechando su correspondencia con los perfiles ocupacionales emergentes del nuevo paradigma productivo y organizacional, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y la preservación del medio ambiente;
- ✓ generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad en la formación y el empleo y una adecuada gestión del capital humano

□ *Estimular la elaboración de un proyecto personal viable de empleo y formación* que pueda actuar como eje estructurador del proceso de aprendizaje y del plan de carrera lo que es especialmente necesario en el entorno incierto en el que se desenvuelve y desenvolverá la vida profesional. Cada cual debe definir sus metas y, a partir de ahí, formular y reformular los caminos e itinerarios correspondientes para llegar a ella. El

Sistema de Información y Orientación Ocupacional y Vocacional se perfila como la herramienta más idónea y debería ser concebido como parte integrante del proceso formativo: su accionar comienza con la divulgación a la mayor escala posible de los materiales de información y promoción sobre los programas de formación, utilizando canales que realmente lleguen a las mujeres y muestren de una manera inequívoca (con el lenguaje y con las imágenes) que ellas son el objetivo de dichos programas. La Orientación Ocupacional y Vocacional debería presentar a las niñas y las mujeres la más amplia gama de ocupaciones, haciendo hincapié en las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo y evitando los estereotipos que encasillan los trabajos como femeninos y masculinos. Luego debería promover en las mujeres la reflexión sobre el mercado laboral y un balance realista de sus capacidades y limitaciones que alimente la definición del proyecto formativo superador y en el que se visualice el rol de la formación permanente. Por último, debe promover la información y la formación necesaria para la búsqueda de trabajo e instrumentar el acompañamiento

□ *Desarrollar competencias claves para la empleabilidad* que le permitan a las mujeres proyectarse, adaptarse y cambiar su entorno. El empleo en el actual contexto ya se no se genera masivamente y necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación. Su conservación requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje constante para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de hacer las cosas, de ahí la priorización de la empleabilidad, especialmente para las mujeres que están sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación por cuenta ajena, se han encontrado tradicionalmente alejadas de los canales de creación y usufructo de la riqueza y al crear su propio empleo, contribuyen a su vez a habilitar puestos para otras mujeres.

Las mujeres han de posicionarse ante el nuevo empleo, consolidando, ampliando y potenciando su equipaje de competencias, especialmente las transversales y actitudinales dada su validez para múltiples ocupaciones y ramas de actividad y su funcionalidad para el desarrollo del propio itinerario ocupacional y formativo y para adaptarse a la desigual y fuertemente heterogénea organización productiva y tecnológica de nuestros países. Para una amplia proporción de la población latinoamericana, los trabajos disponibles siguen siendo de baja calidad y las tareas, en aquellos sectores cuasi artesanales de la industria que sobreviven o en el trabajo informal y la microempresa aún son repetitivas y parcializadas. Modernidad y marginalidad coexisten y se desarrollan en esta nueva etapa de crecimiento. Nueve de cada diez nuevos puestos generados están en el sector servicios; pero por cada nuevo puesto de trabajo generado en los servicios de alta calidad se crean nueve en los de servicios informales. Paralelamente, el crecimiento en los puestos de trabajo en microempresas, si bien no puede compensar la pérdida de plazas de la industria tiende a mejorar la calidad del empleo informal, e incluso en algunos servicios presentan altas exigencias formativas y tecnológicas, como puede ser el área del software y su soporte técnico, las telecomunicaciones, la medicina radiológica,

etc, convirtiéndose en opciones válidas de creación de empleo, aunque continúen manteniendo condiciones de inestabilidad y desprotección laboral y social fuertes.

Las competencias claves para la empleabilidad son fundamentales para las mujeres pobres y de baja escolaridad porque para ellas uno de los mayores obstáculos es precisamente la demostración de competencias. Desde el punto de vista de género, y con independencia de las diversas categorizaciones existentes, merecen especial atención:

✓ Las competencias básicas: referidas fundamentalmente a la capacidad de aprender a aprender que afirma la erradicación definitiva de la concepción de que es posible aprender de una vez y para siempre y de que en el aula se puede reproducir todo el conocimiento. Requiere de instrumentaciones básicas como la idoneidad para la expresión oral y escrita y del manejo de las matemáticas aplicadas y pone en movimiento diversos rasgos cognitivos tales como la capacidad de situar y comprender, de manera crítica, las imágenes y los datos que le llegan de fuentes múltiples; la aptitud para observar, la voluntad de experimentación, la capacidad de tener criterio y tomar decisiones, etc.

✓ Las competencias transversales: destinadas a adaptarse a lo que vendrá y son de especial significación para las mujeres no sólo porque les amplían el espectro de alternativas y le dan movilidad horizontal sino también porque entre estas se incluye el desarrollo de las culturas tecnológicas, de la iniciativa y de la capacidad de emprender, de integrar y de desarrollar una visión sistémica de la realidad, sus problemas y alternativas. Apoyar a las mujeres para que trabajen con la tecnología y la apliquen a la tarea pero también a la vida cotidiana y ciudadana resulta imprescindible especialmente para las más pobres para romper el aislamiento, incorporarlas al mundo contemporáneo e incrementar sus oportunidades de información y de formación. *“Los que tienen ingreso, educación y -literalmente- conexiones, tienen acceso barato e instantáneo a la información. El resto queda con acceso incierto, lento y costoso.”* (Informe de Desarrollo Humano, 1999). Por su lado, el desarrollo de la iniciativa y de la capacidad de emprender se está transformando en el nuevo siglo en una condición prioritaria de empleabilidad porque está en la base de la formulación del proyecto profesional, sea éste por cuenta propia o ajena. Incluye el fortalecimiento de la toma de decisión, de la capacidad de asumir riesgos y de la participación a través del desarrollo del liderazgo, de la conducción activa de ideas y proyectos pero además aporta a la cultura ciudadana si se promueve un liderazgo democrático. Y por último comprende la capacidad de organizarse, planificar, gestionar eficientemente recursos y, lo que es especialmente importante para las mujeres, el tiempo.

✓ Las competencias actitudinales: destinadas a eliminar las autolimitaciones y aprender a construir proactivamente el futuro. En este terreno, las mujeres han de superar importantes barreras mentales y sociales que limitan su posicionamiento y *empoderamiento*, y que van mucho más allá de la idoneidad o no

de sus conocimientos, formación y experiencia laboral. Se incluyen, por tanto, entre ellas: el crecimiento personal (reforzamiento de la identidad y seguridad personal y de género, promoción de estrategias de autoestima; autoaceptación y manejo de la culpa, auto-responsabilidad y protagonismo en el propio proceso o itinerario de empleo-formación; la capacidad de acción interpersonal y asociatividad (trabajo con otros, responsabilidad, autorregulación, discriminación emocional en las situaciones laborales, etc.)

✓ Las competencias técnico-sectoriales: Para las mujeres ello significa: el aprendizaje de competencias no tradicionales (la diversificación de competencias), el acceso a nuevos nichos de empleo (la creación de nuevas competencias), la valorización de viejas competencias, desempeñadas históricamente por las mujeres de manera gratuita dentro del hogar (promoviendo la autovalorización, la innovación y el marketing en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo).

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

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

□ *Identificar y eliminar estereotipos en los materiales didácticos y en las distintas manifestaciones del currículo, en especial las prácticas docentes*. Entre éstas merecen especial atención la interacción y transmisión de mensajes, el uso diferenciado del espacio para hombres y mujeres, la descalificación o ignorancia de necesidades e intereses, los temas no tratados, etc. Esta línea de acción impone la sensibilización y formación en género de docentes, autoridades y personal administrativo;

□ *Flexibilización y adecuación de la organización curricular* para adaptarlas a las capacidades y posibilidades femeninas (horarios, movilidad, recursos económicos). La organización modular, con fases sucesivas y diferenciadas, es en estos momentos valorada como la más potente para dar respuesta a la formación por competencia, permitir salidas ocupacionales sucesivas pero con valor de empleabilidad y para viabilizar las estrategias de articulación horizontal y vertical ya referidas que son especialmente apropiadas para los programas destinados a las mujeres por cuanto permiten coordinar y combinar recursos y capacidades institucionales diversificadas así como intervenciones formativas específicas con acciones

generales (por ejemplo algunos de los aspectos de la formación para la empleabilidad o para la *puesta a nivel*, en sus dos vertientes: nivelación para asegurar el equilibrio de participación femenina en cursos mixtos y cobertura de déficits no cubiertos por el sistema educativo que se consideren imprescindibles para la asimilación de los aprendizajes ocupacionales)

□ *Crear un ambiente de aprendizaje participativo*, que se proponga rescatar y respetar las capacidades, tiempos y formas de abordaje de la realidad de las mujeres participantes, combinando la modalidad presencial con la de distancia o autoformación, apelando a las estrategias de estudio de casos, resolución de problemas, trabajo por proyecto, trabajo en equipo porque permiten la superación de la enseñanza asignaturista y teórica, exigiendo la multidisciplinariedad, la integración y aplicación de conocimiento y reproducen la actuales prácticas productivas introduciendo la asunción de responsabilidades, el dilema de la gestión, la identificación de prioridades y movilizándolo la inteligencia y la subjetividad.

□ *Instrumentar el monitoreo y seguimiento permanente y la evaluación como una experiencia de aprendizaje y una oportunidad de empoderamiento femenino*: se trata de acompañar el proceso de enseñanza-aprendizaje para poder corregirlo en la marcha y posteriormente el de búsqueda de empleo e inserción laboral y de concebir la evaluación -ya sea de resultados, de impacto o la autoevaluación- como una herramienta para hacerse cargo del propio proceso de aprendizaje

□ *Ofrecer mecanismos de apoyo económico y doméstico* tales como becas, servicios de guardería, etc.

□ *Articular con otras organizaciones públicas y privadas y con entidades crediticias la prestación de los servicios y apoyos complementarios para las actividades de autogeneración de empleo*. Dispersa y desaprovecha capacidades y resulta difícil y costoso en la mayoría de los casos para las entidades de capacitación el brindar estos servicios pero sí pueden, en una concepción sistémica de la formación, propiciar los relacionamientos y la coordinación necesaria.

El abordaje simultáneo y articulado de estas líneas de acción desde las políticas formativas permitirá ir generando las transformaciones, tanto a nivel del posicionamiento individual como societario, requeridas para alcanzar un modelo de vida y de desarrollo incluyente y equitativo.

Anexo Estadístico

Gráfico 1(a). Brecha entre jóvenes pobres (quintil 1) y ricos (quintil 5) de 15 a 19 años en la asistencia a la educación, circa 1998.(*)

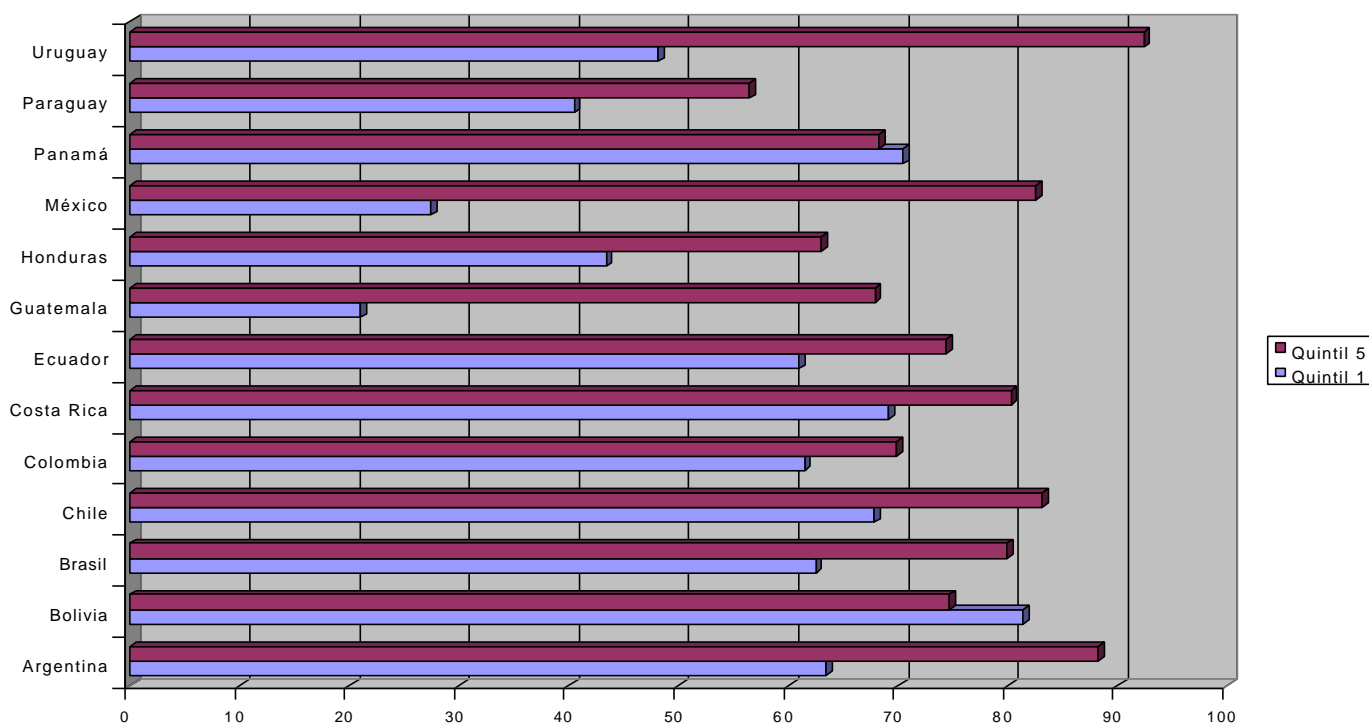
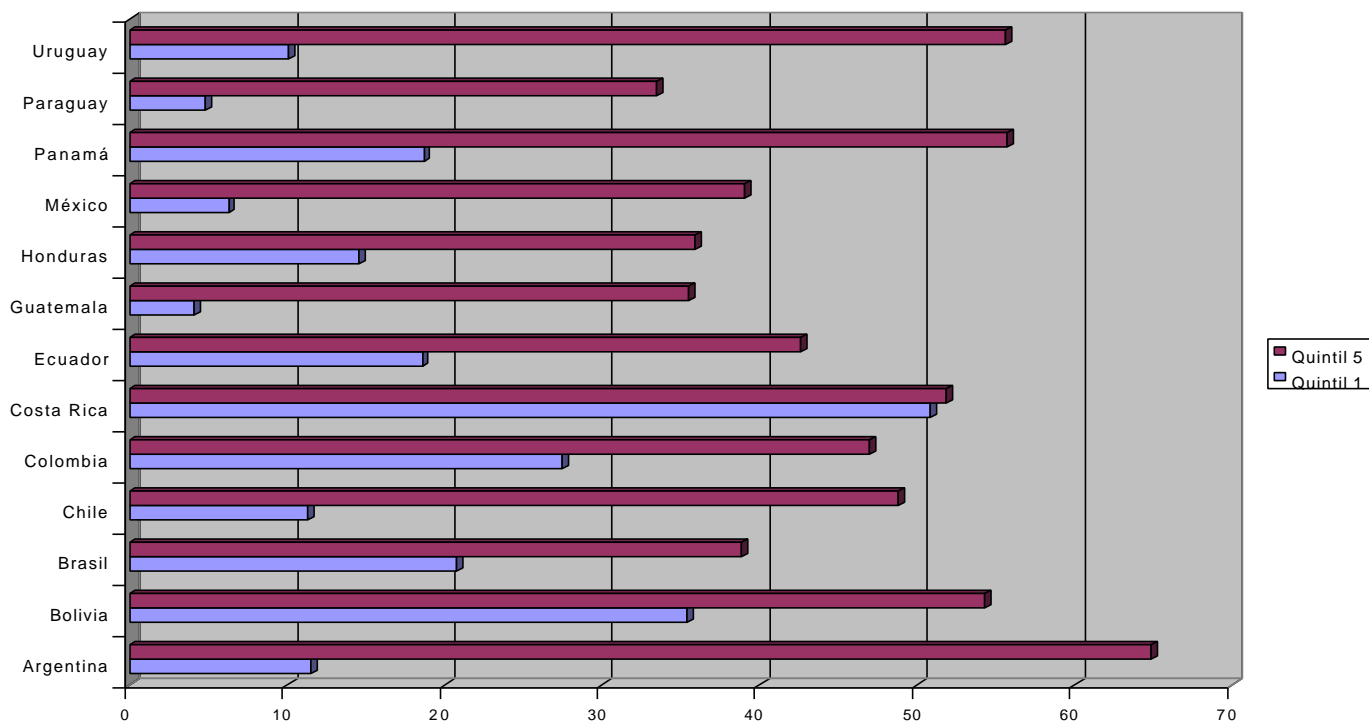


Gráfico 1(b). Brecha entre jóvenes pobres (quintil 1) y ricos (quintil 5) de 20 a 24 años en la asistencia a la educación, circa 1998.(*)



(*) Fuente: Empleo, Desempleo y Calificación en los Jóvenes de América Latina durante la década de los 90: ¿ una difícil alianza?. Rafael Diez de Medina. CINTERFOR/OIT. 2000.

Gráfico 2(a). Comparación de la participación en el desempleo de mujeres y hombres de 15 -24 años según nivel educativo medio, circa 1998.(*)

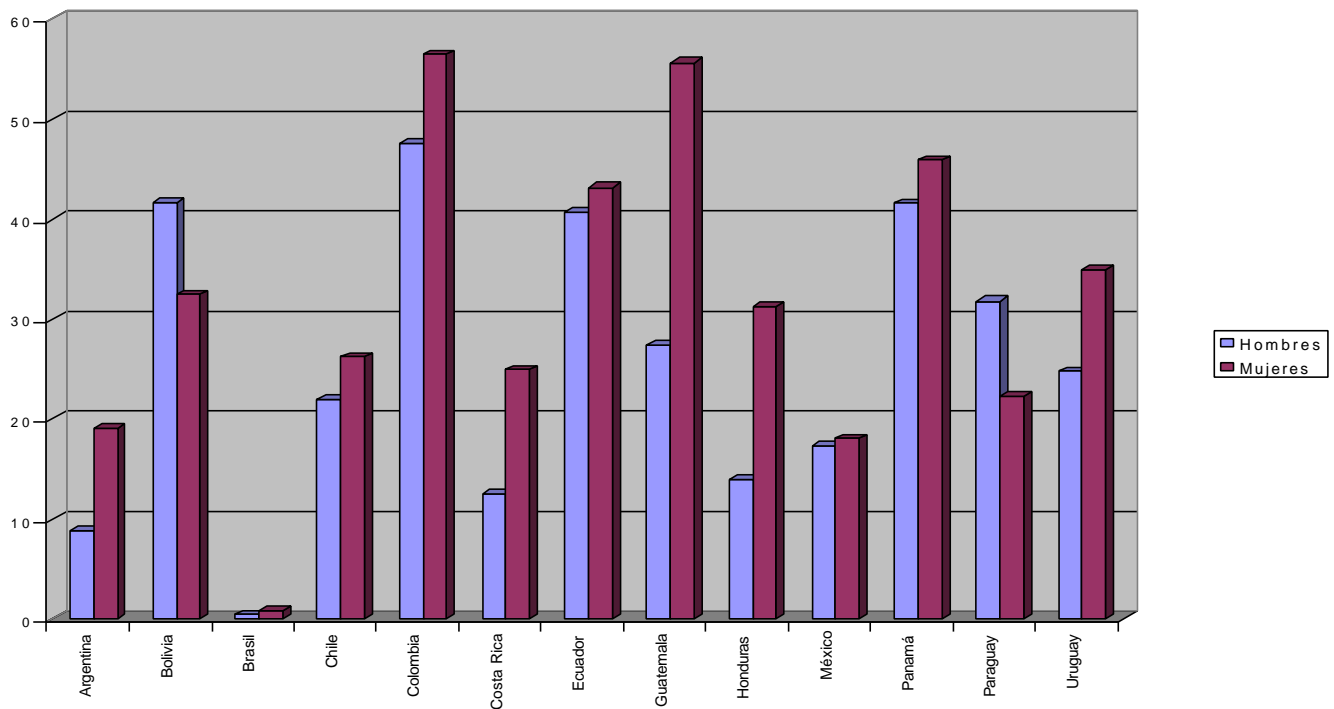
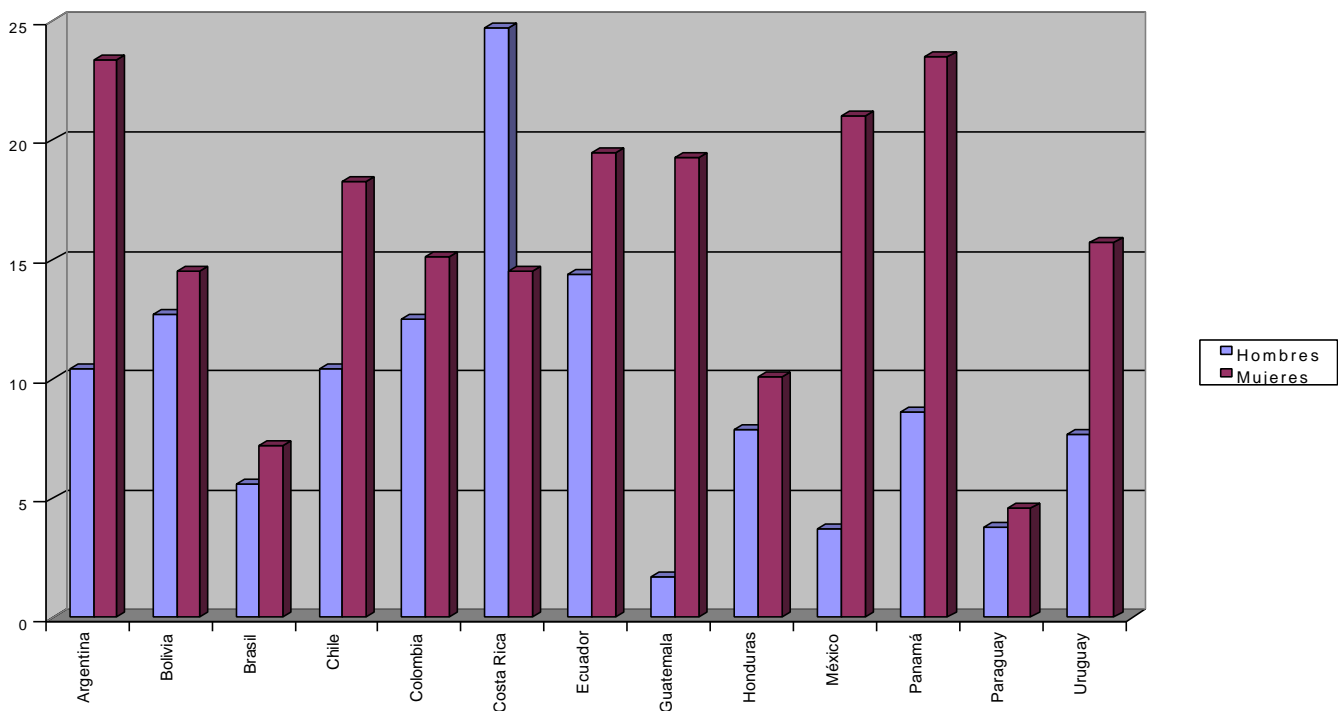


Gráfico 2(b). Comparación de la participación en el desempleo de mujeres y hombres de 15-24 años según nivel educativo superior, circa 1998.(*)



(*) Fuente: Empleo, Desempleo y Calificación en los Jóvenes de América Latina durante la década de los 90:¿una difícil alianza?, Rafael Díez de Medina, CINTERFOR/OIT, 2000.

BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA

Bonder, Gloria (1998) ***Ser mujer, joven y ciudadana en los 90: Demandas hacia y desde el estado y la sociedad.*** Centros de Estudios de la Mujer. Ed. CEM, Buenos Aires.

Bonder, Gloria; Schneider, Cecilia ***Futuros Posibles. Las Jóvenes y sus Condiciones de Vida.*** CEM, Buenos Aires

Bonder, Gloria (1998) ***La construcción de las mujeres jóvenes en la investigación social.*** VI Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Carrasquer Oto, Pilar (1997) ***Jóvenes, empleo y desigualdades de género.*** Cuadernos de Relaciones Laborales, No.11, Serv. Publ. UCM, Madrid.

Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, Costa Rica (1997) ***Embarazo y Maternidad Adolescentes en Costa Rica. Diagnóstico de Situación y Respuestas Institucionales.*** Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Programa Mujeres Adolescentes de la Unión Europea, Comisión Nacional de Adolescencia, San José, Costa Rica.

CEPAL (1998) ***Panorama social de América Latina.*** Comisión Económica para América Latina.

CINTERFOR/OIT (1992) ***Participación de la mujer en la formación técnica y profesional en América Latina. Síntesis regional.*** Centro Internacional de Formación de la OIT - Turín, Consejería Regional para la Mujer Trabajadora, CINTERFOR/OIT, Montevideo

CINTERFOR/OIT (1995) ***La participación de la mujer en la formación y el empleo.*** Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, No. 132-133, Julio-diciembre de 1995, CINTERFOR/OIT, Montevideo

CINTERFOR/OIT (2000) Sitio web : www.cinterfor.org.uy Subsitios: ***Mujer, Formación y Trabajo; Jóvenes, Formación y Empleo.***

Consejo Nacional de la Mujer (1999) ***Embarazo precoz y maternidad adolescente: Intervenciones institucionales.*** Investigación del CNM. Buenos Aires.

Diez de Medina, Rafael (2000) ***Empleo, Desempleo y Calificación en los Jóvenes de América Latina durante la década de los 90: ¿una difícil alianza?*** Informe de consultoría para CINTERFOR/OIT. Informe para discusión. CINTERFOR, Montevideo

Espinoza Vergara, M., Ooijens, J., Tampe Birke, A. (2000) **Educación para el Trabajo en áreas rurales de bajos ingresos. Una estrategia viable de educación no-formal.** CINTERFOR, Montevideo.

FLACSO/Costa Rica (1999) **Mujeres Adolescentes y migración entre Nicaragua y Costa Rica.** FLACSO, San José.

Gallart, María A., Jacinto, Claudia (Coordinadoras) (1998) **Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables.** RET / CINTERFOR, Montevideo.

Instituto Nacional de la Juventud de Chile (1997) Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes. **Caracterización de las jóvenes beneficiarias y de su inserción laboral.** Informe final del estudio. Instituto de la Mujer. Santiago de Chile.

Jacinto, Claudia (1999) **Programas de educación para jóvenes desfavorecidos: Enroques y tendencias en América Latina.** Investigación y estudios del ILPE, UNESCO.

Marinakís, Andrés E. (1999) **Género, Pobreza y Empleo en los Países del Cono Sur: Interrelaciones y Estado de Situación.** OIT/ETM-Santiago, Documento de Trabajo No.112, Santiago de Chile.

OIT Panorama laboral 1999, América Latina y el Caribe. **Temas especiales: Mejora la situación laboral de las mujeres, pero aún persisten fuertes desigualdades respecto a los hombres.** Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima.

OIT (2000) **Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América Latina - Avances y Desafíos 5 Años después de Beijing.** Documento presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 8.-10.2.2000. OIT, Lima.

OIT (2000) Programa de Fortalecimiento Institucional sobre Género, Pobreza y Empleo. Paquete modular multimedios de capacitación e información. **Módulo 5: Invertir en las personas: Educación y formación profesional.** Borrador. OIT

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (1999) **Capacitación laboral. La experiencia chilena.** SENCE, Santiago de Chile.

PNUD (1999) **Informe sobre Desarrollo Humano 1999.** Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Nueva York.

Sallé, María Angeles (2000) **Mujeres y Carrera Profesional - Correr menos, llegar más lejos.** Ponencia presentada en el Seminario *Sociedad del conocimiento con conocimiento de mujer.* Sevilla (España), 1-2 de junio de 2000. Junta de Andalucía - Fundación Directa, España.

Sánchez M., Lygia (1999) ***El programa mujeres adolescentes y jóvenes y la formación para el trabajo: problemática y programas. Un ejemplo de intervención : el programa de la Unión Europea.*** Programa de investigación ILPE. Estrategias alternativas de educación para grupos desfavorecidos en América Latina. Documento presentado en el seminario regional organizado por ILPE, INA y la UCR, en San José, Costa Rica, del 22 al 25 de noviembre de 1999. UNESCO.

UNICEF / Ministerio de Trabajo y Seguridad Social / FAS (1999) ***Condiciones Sociolaborales de los Adolescentes en el Uruguay.*** Montevideo.

Valenzuela, María Elena (1999) ***Desafíos para la incorporación de una dimensión de género en la políticas de empleo y combate a la pobreza.*** Documento preparado para el Seminario Técnico Subregional de la OIT sobre Género, pobreza y empleo. 13-16 de septiembre, Santiago de Chile.