

Sistema de Información, Monitoreo, Orientación y Seguimiento de la Oferta y Demanda Laboral con perspectiva de género: algunas reflexiones y propuestas para su desarrollo¹

1.- ¿Por qué una concepción sistémica para el abordaje del mercado de trabajo?

Luego de un período de fuerte apuesta al libre funcionamiento de los mercados y de valorización de sus reglas, cada vez resulta más evidente- para cualquier tipo de mercado del cual se trate- la necesidad de contar con instrumentos que otorguen transparencia a dicho funcionamiento, mejoren su organización y faciliten el encuentro entre la oferta y la demanda, equilibrando los desfases que el "fluir natural" entre ambas no siempre soluciona y, menos aún, lo hace de manera equitativa. Esto es especialmente válido para el mercado laboral dado que su funcionamiento debería asegurar la meta ideal de pleno empleo o, dicho de un modo menos ampuloso, debería permitir la satisfacción plena de las búsquedas y necesidades de oferentes y demandantes de mano de obra, lo que implicaría asegurar que todas las personas puedan hacer efectivo, de manera satisfactoria, su derecho al trabajo encontrando y manteniendo el trabajo buscado y que el sector productivo pueda satisfacer sus requerimientos de recursos humanos, encontrando el perfil de mano de obra adecuado. Sin duda esta meta está bien lejos de cumplirse y es, cada vez, más compleja de alcanzar en el mundo entero y la consecuencia de su no cumplimiento compromete fuertemente tanto la equidad social como el desarrollo nacional.

De ahí la creciente preocupación por el diseño de políticas "activas" de empleo que, evitando o superando las regulaciones extremas que caracterizaron a las económicas cerradas, instrumente medidas que ayuden a corregir las inequidades crecientes que la conjunción de mundialización económica y sociedad del conocimiento están trayendo aparejadas.

Entre ellas, una de las pocas que concita unanimidad de adhesiones, es la referida a la necesidad de disponer de información confiable, precisa, completa y oportuna que

¹ Este documento fue presentado por la Coordinadora Regional en el marco del Seminario Internacional y II Taller Regional de Monitoreo y Evaluación del Programa FORMUJER realizado en San José de Costa Rica, en noviembre 2000.

alimente el diseño y que, paralelamente, se transforme ella misma en un instrumento para la acción, para la gestión de la política.

En ese marco surge la preocupación por la generación de una herramienta que, al mismo tiempo que de cuenta del estado de situación y de las necesidades de la oferta y la demanda laboral (*INFORME*), pueda seguir los procesos y modificaciones (*MONITOREO*), instrumente a los diversos actores -oferentes y demandantes de mano de obra y diseñadores de políticas acerca de cómo y hacia dónde actuar para satisfacer su búsqueda y requerimientos (*ORIENTE*) y evalúe y retroalimente el proceso (*DE SEGUIMIENTO*). No hay dudas que se trata de una compleja, multidimensional y multivariable aspiración para la que, por suerte, actualmente se cuenta con un concepto, el de "*SISTEMA*" y con los medios materiales para su instrumentación, las "*tecnologías de la información y el conocimiento, TIC*".

Paralelamente una herramienta de este tipo y su concepción sistémica tiene validez, es necesaria y se adapta a todos los niveles :

- a) macro o nacional: con intervención de todos los actores y acceso a la información global
- b) meso: acotada a actores e información regional, local o sectorial
- c) micro: circunscripta a los actores e información institucional o de un programa específico de promoción/ generación de empleo o de formación.

Ahora bien, ¿cuáles han sido los desencadenantes de la necesidad urgente de contar con un instrumento de este tipo?

Muy rápidamente se nos ocurren dos respuestas:

- 1.1 Las profundas mudanzas del mundo del trabajo han impuesto la convivencia con la heterogeneidad, la incertidumbre y la exclusión transformando al empleo -en su acepción amplia de trabajo productivo y remunerado-en el bien más escaso. Se impone, por tanto, la instrumentación de medidas y políticas de fomento del empleo que:
 - a) faciliten el conocimiento y el contacto organizado entre oferentes y demandantes,
 - b) aporten a la generación de puestos de trabajo a través de la identificación de requerimientos insatisfechos, de creación/estímulo de nuevas demandas, apertura de mercados, etc.

- c) contribuyan al combate al desempleo, facilitando el ajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra a través de una correspondencia actualizada entre perfiles y requerimientos
- 1.2 La cambiado la naturaleza, la estructuración, la organización y la cultura del trabajo y, en consecuencia las calificaciones reclamadas a los y las trabajadores son otras. El modelo taylorista y fordista fue claramente prescriptivo: los/as trabajadores/as eran considerados calificados en la medida que probaban su capacidad de respetar una norma de comportamiento previamente definida con independencia de ellos. Las funciones de cada ocupación estaban claramente identificadas y el código internacional de ocupaciones tuvo validez universal por casi por medio siglo. En la actualidad, las ocupaciones están desdibujadas y en cambio permanente, surgen nuevas formas y modalidades de hacer lo que se hacía, emergen nuevas ocupaciones y los trabajadores y las trabajadoras tienen que enfrentar el dilema de la gestión; tomar decisiones complejas en el mismo momento de la acción; asumir responsabilidades personales ante situaciones imprevistas, lo que implica una actitud social de implicación que moviliza fuertemente la inteligencia y la subjetividad de la persona. Estas nuevas condiciones imponen la noción de competencia, porque es inseparable de la acción y es puesta a prueba en la resolución de problemas. Como consecuencia los títulos también se desdibujan y pierden capacidad de representar y certificar los conocimientos y capacidades requeridos por las ocupaciones. Ante esta realidad el encuentro entre oferentes y demandantes ya no es fluido y requiere de apoyos e intervenciones complejas y multivariadas

2. ¿Porqué la inclusión de la mirada de género?

- 2.1 Porque la asignación y la valorización 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 -o sea la representación y relaciones de género- son las que se trasladan al ámbito laboral e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas determinando la división sexual del trabajo. Ellas han estado en la base del posicionamiento femenino ante el empleo: 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 asumen 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.

2.2 Porque el signo más destacado del mercado de trabajo en el siglo XX ha sido el crecimiento sostenido de la incorporación de las mujeres a la población económicamente activa que cambia radicalmente la composición por sexo del mercado de trabajo. Esta participación tiene magnitud y significación muy diversa para cada grupo de mujeres según edad, nivel socioeconómico 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. Superar esta situación requiere igualmente de la participación de todos los actores, de la búsqueda de sinergias y abordajes multidisciplinarios

Y a continuación, las explicaciones para el interrelacionamiento entre las dos preguntas anteriores;

El ámbito laboral es el espacio donde de manera más contundente se expresa la significación de la dimensión de género en la comprensión de la desigualdad y la exclusión social y las mujeres, de todas las edades y niveles educativos, son las que mayores obstáculos tienen para el acceso al empleo y las más afectadas por el desempleo.

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; se les reclama nivel de escolaridad significativamente superior al de los varones para acceder a las mismas oportunidades de empleo y el crecimiento de los niveles de escolaridad no está garantizando más y mejores empleos lo que

implica que 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.

Con relación al desempleo basta tener presente que, en 1998 en América Latina, la tasa superaba casi en un 50% a la de los hombres, en especial en las provenientes de los hogares más pobres y que reconoce múltiples causas: escasa pertinencia de los perfiles formativos y educativos, falta de información de oportunidades, insuficiente orientación y apoyo para la búsqueda y, ante todo, discriminación, preconceitos y nula o equivocada valorización de sus capacidades y posibilidades. 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: su mayor vulnerabilidad de caer en situaciones de pobreza tiene que ver con las desventajas sociales frente a los varones para acceder y controlar los recursos productivos, con su menor participación en las instituciones y con la menor valoración social que reciben sus actividades y capacidades y, por ende, con las mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado: el 70% de los 1.300 millones de pobres que se estima hay hoy en el mundo son mujeres y en este proceso coinciden las sociedades agrarias con las industrializadas.

Por su lado, la actual metamorfosis del mundo del trabajo genera exclusión y marginalización y, si bien aporta algunas ventajas para las mujeres, las desventajas afectan claramente la igualdad de oportunidades y tanto para potenciar las primeras como para combatir las segundas resultan imprescindibles la información, la visibilización y todos los mecanismos que otorguen transparencia al mercado de trabajo y permitan un encuentro "creativo" y no mediatizado entre oferentes y demandantes.

Algunas de las manifestaciones más relevantes de lo dicho:

➡ El modelo de desarrollo económico basado en la economía de mercado globalizada está afectando de manera sustancial el empleo: el crecimiento de la producción y el consumo se acompaña de crecimiento del desempleo estructural, inestabilidad y precarización e inequidad en el acceso a los beneficios del desarrollo para grandes sectores de la población: la fuerza laboral ha tenido un crecimiento masivo en el mundo pero casi un 30% de ella está afectada por el subempleo o el desempleo. Y las mujeres se incorporan masivamente en este contexto. Según la OIT del 25 al 30% de esta fuerza mundial de trabajo está en una situación de subempleo y 140 millones están pura y simplemente desempleada.

➡ La irrupción de la sociedad del conocimiento, en su concreción tecnológica y en su multidisciplinariedad, ha jaqueado el trabajo de masas y la pauta tradicional del empleo estable, permanente y plena dedicación que está siendo sustituida por la movilidad constante de los puestos y la condición del trabajo. El empleo no se genera más en grandes números. La apertura de una fábrica con inversiones millonarias aporta una cantidad mínima de puestos de trabajo y el sector servicios cuya más intensa expresión en la microempresa le abre espacio a tres, cinco personas. Se tornan, por tanto, imprescindibles nuevas estrategias de generación de empleos y formas alternativas de inserción, mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación que al mismo tiempo que sustituyan aunque sea parcialmente a los puestos perdidos y otorguen cobertura económica a nuevas demandas sociales (vida cotidiana, medio ambiente, gestión del tiempo, ocio, seguridad, etc.) muchas de las cuales surgen precisamente porque las mujeres las dejan de satisfacer al no estar a tiempo completo en el hogar.

➡ Se asiste a una nueva estructuración del tejido productivo, a la relevancia del sector terciario y de la economía de lo social, la privatización y socialización de las políticas públicas, etc. En el empleo formal aparecen nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y a tiempo parcial en los que participan mayoritariamente las mujeres. Junto con beneficios tales como nuevos 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, con incrementos muy fuertes de la intensidad horaria y su traslado al ámbito

doméstico incrementa las dificultades femeninas para discriminar y poner límites entre la vida privada y la pública.

⇒ Se multiplican las actividades por cuenta propia, los servicios originales pero unipersonales cuyo espacio de realización es sustancialmente la casa todo lo que se traduce en invasión del espacio privado por el público.

⇒ Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desataron una explosión sin precedentes en las posibilidades de acceso de las personas a la información y al conocimiento. En comparación con la mayoría de los instrumentos tradicionales del desarrollo, las TIC pueden llegar a mucha más gente, en un espacio geográfico mucho más amplio, trabajar más rápidamente y a un costo inferior. Pero su acceso es claramente desigual y exige de modificaciones de las competencias adquiridas, de los sistemas de trabajo e inciden, no sólo en una nueva organización social y económica basada en las TIC - que facilita la descentralización de la gestión, la individualización del trabajo y la personalización de los mercados- sino que también posibilitan el aprendizaje en el puesto de trabajo. Para todos, esta evolución ha incrementado las incertidumbres y para muchos ha creado situaciones de exclusión intolerables. Ha surgido un nuevo tipo de pobreza que separa los países según el grado de desarrollo de la información, dividiendo al mismo tiempo a los educandos de los analfabetos, los ricos de los pobres, los jóvenes de los viejos, los habitantes urbanos de los rurales y siempre, transversalizándolos, a las mujeres de los varones, lo que está generando una nueva brecha de género: la digital. Según el Informe sobre el Desarrollo Humano (PNUD 1999), el usuario típico de la Internet a escala mundial es hombre, de menos de 35 años de edad, con educación universitaria y un ingreso elevado, vive en una zona urbana y habla inglés. En este contexto, las mujeres latinoamericanas - y especialmente aquéllas de ingresos bajos que viven en zonas rurales - tienen que enfrentar un doble -o triple- desafío para estar incluidas y conectadas en el desarrollo de la aldea global.² Y desde ya para acceder a los escasos empleos disponibles.

⇒ El mercado requiere y valoriza competencias (integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina...) que las mujeres vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo y el valor de dichas competencias es más objetivable. La innovación

² Según el PNUD (encuestas nacionales hechas en 1998 y 1999), el 38% de los usuarios de Internet en Estados Unidos eran mujeres, el 25% en Brasil, el 17% en Japón y Sudáfrica, el 16% en Rusia, sólo 7% en China y apenas 4% en los Estados árabes. La tendencia se inicia temprano: en los Estados Unidos cinco veces más chicos que chicas usan computadores en casa, y los padres gastan dos veces más en productos de tecnología para sus hijos que para sus hijas. Para mayor desarrollo del tema, ver la web: *Mujer, formación y trabajo* de CINTERFOR/OIT, www.cinterfor.org.uy/gender/temas

tecnológica permite que se posicionen mejor y desarrollen sus intereses profesionales y personales porque el valor añadido ya no lo aporta la fuerza física, frente a la cual competían en desventaja, sino los conocimientos y capacidades.

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

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

➡ La modernización de las relaciones laborales implica menor intervención de la autoridad pública en las relaciones entre actores laborales lo que demanda dotar a trabajadores/as y empleadores/as de instrumentos adecuados, reglas de juego equiparadas y de las protecciones necesarias para ejercer sus derechos.

3.- Porqué desde las políticas de calificación y formación

3.1 Porque confluyen junto a otras modalidades y ramas de la enseñanza en el desafío de dar cuenta de la necesidad de las personas de acceder a una educación a lo largo de la vida y su objetivo fundacional es el facilitar la acumulación de recursos y el desarrollo de capacidades que la persona deberá poner en juego, movilizar en la actividad laboral

3.2 La calificación de los recursos humanos es nodal para el desarrollo, está estrechamente relacionada con temas como productividad, competitividad,

salarios, seguridad social, empleo y equidad social. Debe, por tanto, integrarse a los sistemas de relaciones laborales, constituyéndose en un elemento clave para el diálogo social y las políticas de empleo.

- 3.3 La formación tiene un valor estratégico en los procesos de innovación, desarrollo y transferencia de tecnología (dura y blanda), en la identificación de nuevos nichos y alternativas de empleo generados por ésta y, especialmente, para asegurar el acceso igualitario de hombres y mujeres a las nuevas tecnologías, para evitarles la exclusión y como forma de facilitarles las nuevas formas de gestión y organización laboral.

Por todo ello entre las políticas activas de empleo, las de formación adquieren cada día un papel más significativo. Las políticas de formación tienen una fuerte responsabilidad -aunque sin duda no exclusiva ni total en la construcción de un punto de encuentro, de un espacio de articulación entre las necesidades y posibilidades del sistema de productivo y de quienes producen, de los varones y de las mujeres. Pero no hay duda que no ello no es posible sin el conocimiento en profundidad de ambos, no es posible formar sin saber para qué formar ni qué carencias hay que superar y qué recursos hay que potenciar en aquél/aquella a quién se forma.

Esta afirmación tan obvia no es hoy nada sencilla de contestar ni tampoco hay una muy clara conciencia en los actores involucrados de su complejidad ni de la responsabilidad que cabe a cada uno para hacerla posible,

Requiere de la participación activa, del involucramiento sistemático del sector empresarial para:

- a) la identificación y caracterización de perfiles, de los demandados en lo inmediato para hacer actualización y/o especialización del personal en servicio pero fundamentalmente de los previstos en el corto y mediano plazo dado que la actividad formativa es un proceso, sus resultados en términos de personal capacitado no son súbitos ni inmediatos
- b) El apoyo y la facilitación de información y uso de tecnologías y la habilitación de, aprendizaje práctico que el aula no puede reproducir ni económicamente ni en su operación real
- c) El acompañamiento y la evaluación de los resultados de la formación tanto a nivel de pertinencia y calidad de los conocimientos impartidos como del aprendizaje alcanzado y el posterior desempeño de los y las formadas

Requiere de las instituciones formativas de:

- a) un compromiso permanente con la innovación y una estrategia de relacionamiento con el sector productivo (con sus dos componentes empresarial y laboral)
- b) la sistematización, análisis e incorporación permanente de la información a la planificación de su oferta
- c) el desarrollo de metodologías que permitan una trasposición didáctica efectiva y con capacidad de respuesta rápida
- d) la capacitación docente
- e) el monitoreo y evaluación constante de los resultados tanto de aprendizaje, como de pertinencia y calidad desde la perspectiva empresarial y de éxito en la inserción y desarrollo de los y las egresados/as

De los y las participantes de la formación de:

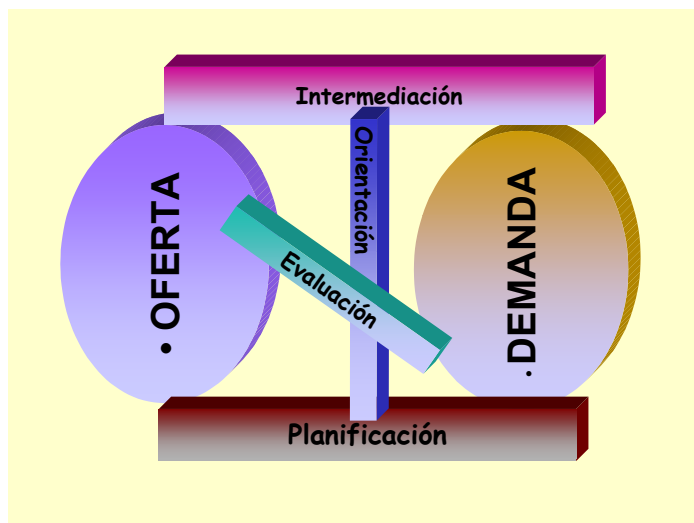
- a) una actitud de apropiación de su responsabilidad en el proceso formativo y para continuar con él a lo largo de la vida dada la rápida obsolescencia de los conocimientos,
- b) del compromiso con el desarrollo de capacidades que le permitan adaptarse al cambio permanente y para generar por sí alternativas posibles de inserción laboral

4.- ¿Por qué el interés y el compromiso desde FORMUJER?

- 4.1 Precisamente porque nuestro objetivo es apoyar la contribución femenina al desarrollo y sumarnos a los esfuerzos de reducción de la pobreza mediante el mejoramiento y el incremento de la productividad y las oportunidades de empleo de las mujeres, especialmente de las de menores recursos, Y para ello nos proponemos apoyar el diseño de políticas de formación con perspectiva de género sustentables lo que implica asegurar la consideración sistemática de las necesidades y singularidades de las mujeres en todas las instancias desde la planificación y el diseño hasta la instrumentación y por todos los actores del proceso de la actividad formativa
- 4.2 Y una de nuestras estrategias de acción prioritarias es proponer, desarrollar o acompañar los procesos institucionales de elaboración de metodologías y herramientas que operacionalicen este diseño.

5. ¿Cuáles podrían ser sus características y sus componentes?

5.1 Las características



Lo anteriormente señalado muestra que un Sistema de Información, Monitoreo, Orientación y Seguimiento de la Oferta y Demanda Laboral es un instrumento fundamental para el diseño y la implementación de políticas activas de empleo que presentará variaciones al interior de sus componentes según cuál sea el camino elegido para promover el empleo: la normativa o

reglamentación, la instrumentación de una bolsa de trabajo, el facilitar y promover el contacto organizado entre oferta y demanda mediante la implementación de un servicio de intermediación de empleo, el diseño e implementación de políticas de formación. En esta oportunidad lo enfocaremos desde su funcionalidad para las políticas de formación y, ejemplificaremos con el INA y FORMUJER pero aclarando que cada entidad podrá adaptarlo a sí misma y llamando la atención acerca de que el direccionamiento hacia cualquiera de los otros objetivos simplemente modifica los énfasis en los resultados esperados y ajusta los contenidos y el tipo de información de acuerdo a ellos. El ejemplo más claro es la diferente composición de la oferta: cuando lo pensamos desde la formación se compone de participantes (que postulan, están en proceso formativo o son egresados/as) y según el nivel en el que nos encontremos será toda la población, los habitantes de una región, el alumnado de un centro de formación o los/as beneficiarias de un programa.

Un Sistema de este tipo debería tener las siguientes características:

- ☐ Dos subsistemas específicos o componentes con diversos módulos
- ☐ Diversos subsistemas de articulación y retroalimentación
- ☐ varios tipos de usuarios
- ☐ diferentes productores o generadores de información
- ☐ diferentes tipos de información
- ☐ diferentes ubicaciones físicas (de usuarios y productores ,entidades y y personas)

- diversidad de actividades

Su construcción es una tarea compleja y de largo aliento por lo que se la debe concebir de forma incremental, de manera que permita la utilización progresiva, en la medida que se disponga de la habilitación y/o que se detecte el requerimiento a cumplimentar por los diferentes módulos sin que sea necesario esperar al final del proceso ni a la totalidad del desarrollo para obtener la información. Es así, por ejemplo, como la información sobre los sectores económicos, o desde la oferta sobre alumnos, planeamiento educativo, cursos, egresados, etc. se irá incorporando a la Base de Datos Integral y, gradualmente, estará disponible para los usuarios. Se trata de concebirla como una estructura estandarizada y articulada de bases institucionales que, si bien desarrollan actividades puntuales con contenidos y fuentes de información específicas de acuerdo a los requerimientos de sus usuarios, son capaces de establecer un protocolo de comunicación común, enviando, recibiendo y complementando datos entre sí, a fin de optimizar el uso de la información que se genera en los distintos niveles de producción.

Los dos subsistemas específicos son, como es obvio, el de oferta y el de demanda y entre los subsistemas responsables de la articulación y la retroalimentación podemos señalar: de Orientación Vocacional y Laboral, de Planificación, Monitoreo y Seguimiento de la oferta formativa, de Intermediación de Empleo, de Evaluación de Calidad tanto de los procesos de aprendizajes como de los organizacionales, etc,

Entre los usuarios pueden mencionarse :

- Decisores de políticas (Junta Directiva, Presidencia y Gerencias del INA, Coordinación de FORMUJER)
- Cuerpo directivo y técnico, planificadores
- Cuerpo docente y técnico y personal administrativo de la institución
- Sector productivo (las empresas y las asociaciones que los agrupan)
- Participantes o beneficiarios/as de la formación

Entre los productores de la información se encuentran:

- Los decisores: las autoridades del INA o FORMUJER
- Las áreas que generan o concentran información de oferentes y participantes (en los centros de formación Planeamiento Educativo,

Depto. de Computación, los estudios de mercado disponibles o contratados, etc)

- ▣ Las áreas que generan información sobre el cuerpo docente y sobre la planificación de la oferta formativa
- ▣ Las instituciones que generan información sobre el mercado de trabajo (Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Trabajo, Universidades, Centros de Investigación, estudios de mercado etc.)
- ▣ Los/as informantes claves en las cámaras o gremios empresarios, en las empresas y/o expertos en la materia
- ▣ La literatura relevante (publicaciones, Internet, etc.)

En relación con el tipo de información, cabe señalar que cada usuario requerirá información de distinto tipo. Algunos trabajarán directamente con los datos individuales, por ejemplo, la lista de oferentes, de alumnas, de tipo de curso. Un segundo tipo de usuario, necesitará una información agregada por ejemplo qué perspectivas de puestos de trabajo hay en determinado sector.

Por su parte las personas con poder de decisión necesitan información consolidada por ejemplo, sobre tendencias de la demanda a nivel nacional de determinado sector económico para poder planificar las acciones de formación que se requieran en cada institución o las medidas correctivas y/ o de promoción o sea en función de la visión global de la política formativa y, así sucesivamente. Ello determinará los diferentes tipos y los consecuentes procesamientos y análisis de la información.

5.2 Los componentes

5.2.1 Sub-sistema de información sobre la oferta de formación y capacitación

Su objetivo será informar y divulgar la oferta de formación y capacitación del INA y permitir el conocimiento en profundidad de los/as beneficiarios/as de dicha oferta.

Para ello debería contar, inicialmente y como mínimo, con los siguientes módulos:

- a) *Oferta de cursos de formación y capacitación*: la unidad de información de este módulo son los cursos por lo que podrá componerse de fichas codificadas conteniendo información detallada sobre cada curso. Si bien luego intentaré sintetizarlo les voy a pedir que me permitan ir señalando cómo incluir la lectura de

género en las distintas instancias. En este caso las fichas se constituirán en uno de los insumos básicos del Subsistema de Orientación Profesional y Vocacional por lo que deberán prestar especial atención a su lenguaje, a promover la incorporación de mujeres y a contribuir, de forma práctica, a superar la idea de que existen profesiones más apropiadas para los hombres y otras para las mujeres y además estimular una aproximación a las competencias requeridas para el ejercicio profesional.

Junto con los lugares, horarios y requisitos de ingreso para el curso, deberían describir las funciones básicas de la actividad para la que instrumenta, lugares de realización de la misma, la formación imprescindible y conveniente, los requisitos físicos y psíquicos necesarios- cuidando que no se incluya por tradición o prejuicio algunos que resulten inhibitorios de la presencia femenina, las condiciones de trabajo y prevención de riesgos en el mismo y las posibilidades de empleo así como las otras profesiones a las que se puede acceder desde esa ocupación y las disposiciones legales que la regulan.

- b) Inscripción y seguimiento del alumnado la unidad de información es el/la participante. Desde el momento de su presentación para solicitar información sobre los cursos y a partir de la ficha de inscripción este módulo podrá ir acompañándolo/a durante todo su proceso formativo y hasta su inserción laboral. Los principales productos que este módulo puede ofrecer son:
- ✓ Perfil de las personas demandantes de capacitación necesario para definir y planificar la oferta formativa
 - ✓ Perfil de las personas egresadas lo que permite la intermediación entre su búsqueda de empleo y la demanda de recursos humanos del sector productivo.
 - ✓ Construcción de la matrícula institucional para atender todas las necesidades del área de Planeamiento Educativo
 - ✓ Monitoreo, seguimiento y evaluación de los resultados académicos, formativos e institucionales

Los instrumentos para recoger la información y los productos -que son resultado del procesamiento y del análisis de la información- deben, por tanto, diseñarse no sólo para que no presenten estereotipos sino para que resulten funcionales, por ejemplo, a la priorización de las condiciones familiares de las mujeres si ese es un elemento a tener en cuenta en el Programa de Becas o a las estrategias de diversificación de la oferta para mujeres, a la búsqueda de nuevos nichos con alta potencialidad de empleo femenino, a la valorización de competencias que las

mujeres han adquirido en otras estrategias para productos más relevantes que de él pueden esperarse:

En este módulo resulta especialmente relevante acordar cómo se construirán los perfiles y en el actual contexto lo más aconsejable aunque sin duda difícil es hacerlo por competencias laborales dado que facilita considerablemente la articulación con la demanda.

c) Recursos humanos: la unidad de información es el/la funcionario/a docente y/o administrativo/a. Este módulo atenderá las necesidades de la administración institucional en materia de personal, complementará la información del módulo de Oferta y permitirá el seguimiento y evaluación docente.

Dada la estructuración de base relacional del Sistema las posibilidades de incremento de módulos son infinitas. A título de ejemplo también deberían formar parte del componente de la oferta: el módulo de gestión administrativo-contable que, entre otros fines, aporta estudios de costo, eficiencia y factibilidad de las acciones formativas, el de seguimiento presupuestal, el de seguimiento de egresados/as, el de liquidación de sueldos, etc.

La información recabada y analizada aquí se constituye en insumo para los Subsistemas de articulación y retroalimentación por lo que su desarrollo e implementación debe realizarse atendiendo los lineamientos y requerimientos por ellos definidos.

5.2.2 Sub-sistema de información sobre demanda del mercado de trabajo

Permitirá disponer de información sistemática sobre las actividades productivas que ofrecen mayores posibilidades de inserción laboral para mujeres y hombres.

Deberá proporcionar información actualizada sobre:

- Las tendencias y variaciones en crecimiento de los diferentes sectores económicos, lo que implica la descripción, análisis y perspectivas de indicadores macroeconómicos nacionales y regionales relevantes para mostrar el contexto para las proyecciones de empleo.
- Las actividades económicas que se desarrollan y el tipo de ocupaciones que se demandan como producto de la inversión o expansión de empresas,,

identificando en cada caso las posibilidades y condiciones de inserción femenina en ellas.

- Sectores de actividad, tipo y familias de ocupaciones que se están demandando actualmente o que se estiman serán solicitados en el mediano plazo, producto de la operación de las empresas, prestando especial atención a los nichos de empleo nuevos o en áreas con escasa presencia de mujeres que presenten potencialidades para la inserción y desarrollo profesional femenino.
- Los sectores de actividad económica que se encuentran en baja o en regresión.
- Identificación de competencias generales y específicas de la fuerza de trabajo requeridas por el mercado laboral, por ocupación, sector y región prestando especial atención a las ocupaciones efectivas y potenciales para mujeres de bajos ingresos.

Los indicadores y las fuentes de información para la construcción de los productos esperables son diversas así como el tipo de información que ha de manejarse es heterogéneo por lo que la organización de la misma debe permitir trabajar con facilidad con variables e indicadores tanto cuanti como cualitativos para las diferentes dimensiones. A título de ejemplo podemos señalar:

❖ *Necesidades de capacitación y competencia requerida*

- ♦ Identificación de actores claves
 - ♦ Asesoramiento directo de empresarios/as e informantes claves que permitirán completar el diagnóstico general del mercado laboral, El enfoque empresarial permitirá complementar la información sobre: los oficios que se requieren, los planes de reducción y expansión de las empresas, los requisitos para la contratación, la rotación laboral, las condiciones y perspectivas del empleo femenino, etc.
 - ♦ Determinación de competencia a través de actividades ad-hoc (por ej., talleres AMOD) organizados y/o promovidos por el FORMUJER y/o por el INA
 - ♦ Información cualitativa sistematizada por las personas responsables del relacionamiento con el sector productivo que tienen en sus entrevistas y contactos la responsabilidad de generar reflexiones conjuntas con los empresarios sobre las características y factores intervinientes en la existencia de dos submercados laborales
 - ♦ Estudios sectoriales y/o sobre poblaciones específicas,
- Fuentes: entrevistas, literatura específica, Internet, etc.

Los productos más relevantes de este Subsistema serán:

- ✓ el desarrollo de un Observatorio y de un sistema de diagnóstico del mercado laboral que posibilite la adecuación e innovación permanente de la oferta formativa así como el mejoramiento de la pertinencia respecto a un mercado laboral incierto y cambiante;
- ✓ la construcción de abordajes multidisciplinarios en el análisis y evaluación del mercado de trabajo;
- ✓ el mejoramiento de la equidad y la reducción de las brechas entre los géneros tanto en términos de acceso y desarrollo laboral como salariales y de posicionamiento y capacidad de negociación al visibilizar de manera sistemática las discriminaciones y sobreexigencias que afectan a las mujeres;
- ✓ la identificación de competencias claves para la empleabilidad (básicas, transversales y actitudinales) que faculten a varones y mujeres la inserción en diversas actividades y la movilidad ocupacional requerida para enfrentar los altos grados de obsolescencia, reconversión e incertidumbre que caracterizan al mercado de trabajo.

Al igual que lo señalado para el Subsistema de Oferta, la información recabada y analizada aquí se constituye en insumo para los Subsistemas de articulación y retroalimentación

5.2.3 Subsistemas de articulación y retroalimentación

Dado que el resto de la jornada estará dedicada a presentar y analizar ejemplos de instrumentación y conceptualización de dos de los posibles y nodales de estos subsistemas quisiera limitarme a señalar su rol en el Sistema y para la inclusión de la perspectiva de género:

- a) son los que fundamentan la concepción sistémica porque:
 - ❖ sólo pueden operar a partir de los insumos de los subsistemas específicos
 - ❖ aseguran la incorporación del análisis de los resultados de este encuentro
 - ❖ habilitan los aprendizajes institucionales
 - ❖ operacionalizan el encuentro de oferta y demanda en distintas instancias del proceso formativo,

- previamente: Subsistema de Planificación, Monitoreo, Seguimiento y Diseño curricular de la Oferta
- al inicio y durante: Subsistema de Orientación Vocacional y Laboral
- al finalizar: Subsistema de intermediación para el empleo
- durante y en la inserción: Subsistemas de Planificación de la Oferta y de Evaluación de la calidad

b) son los responsables de la ejecución de las líneas estratégicas de una política de género en la formación. Sólo a título de ejemplo:

- ❖ Definen la oferta de cursos de formación atendiendo a los requerimientos de perfiles y competencias requeridos por el sector productivo y con mayores perspectivas de inserción laboral para las mujeres, flexibilizando y adecuando la organización curricular para adaptarlas a las capacidades y posibilidades femeninas (horarios, movilidad, recursos económicos).: *Subsistema de Planificación*
- ❖ Habilitan las opciones por una mayor gama de ocupaciones, diversificando su participación en la formación y en el mercado, haciendo hincapié en las oportunidades que éste ofrece y superando estereotipos. Promueven la reflexión sobre el mercado laboral y un balance realista de sus capacidades y limitaciones que alimente la elaboración de un proyecto viable de empleo y formación que se constituya en el eje estructurador de los aprendizajes formativo superador y en el que se visualice el rol de la formación permanente y aportan la formación necesaria para la búsqueda de empleo: *Subsistema de Orientación*
- ❖ Hacen posible el encuentro del empleo, facilitan y apoyan la inserción laboral, contribuyen a eliminar estereotipos e identificar nuevas alternativas de inserción mediante un diálogo intencional con el sector productivo para hacerles revisar los perfiles y criterios de selección (en primer lugar la preferencia por determinado sexo) y tomar conciencia de las potencialidades de mujeres y varones, contribuyen a dar visibilidad a las mujeres y adquirir la experiencia práctica a través de las pasantías, etc. *Subsistema de Intermediación*
- ❖ Instrumentan el monitoreo y seguimiento y la evaluación como una experiencia de aprendizaje y una oportunidad para hacerse cargo del propio proceso de aprendizaje y para mejorar la calidad y la pertinencia de los conocimientos adquiridos: *Subsistemas de Planificación y Evaluación*

6.- ¿Cómo incluir la perspectiva de género?

Creo que todo lo dicho ya ha respondido suficientemente a esta pregunta mostrando la necesidad de actuar simultáneamente en una doble lógica de transversalización y especificidad lo que al aterrizar en un Sistema de este tipo implica:

- a) concientizar sobre el papel y los aportes que puede hacer para colaborar en la superación de discriminaciones y exclusiones, de la existencia misma de dos submercados diferenciados por sexo,
- b) incluir desde el propio diseño la lectura de género y concretar la mirada en cada una de las instancias de implementación
- c) capacitar y fortalecer a los distintos actores para analizar la información: sistematizar la información por sexo es un requisito de base pero luego es preciso significarla e interpretarla con clara conciencia de que los datos no son neutrales sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas - incluyendo las percepciones acerca de lo femenino y lo masculino.
- d) para poder traducirla en políticas y medidas.
- e) tener una actitud activa en los procesos de búsqueda y captación de la información que implica incidir mediante reflexión, convencimiento, etc. para promover una revisión de los estereotipos y los criterios que llevan a determinar el sexo de las ocupaciones. El ejemplo más claro es el Subsistema de Intermediación: es un importante apoyo hacer que la egresada encuentre la vacante acorde para su perfil pero este apoyo sería aún mayor si logramos que sea aceptada en un puesto de trabajo acorde con su perfil pero para el que se había pensado en un hombre y viceversa. Y se incrementaría aún más si logramos convencer al demandante que el sexo no es criterio relevante de selección,

7.- Algunos resultados esperables

- a) Desarrollo de una cultura de la información y de las relaciones de articulación y cooperación entre los distintos actores y estamentos institucionales para la consecución del objetivo común de mejoramiento de la pertinencia, la calidad y la equidad de la oferta formativa.
- b) Generación de mecanismos y espacios de vinculación para superar los desencuentros entre los requerimientos de la demanda y los perfiles de la oferta de mano de obra lo que colaborará con la disminución del desempleo, la superación de la marginalidad y la pobreza.
- c) Mejoramiento de la competitividad y efectividad empresarial y fortalecimiento y facilitación de la capacidad de gestión de los recursos humanos
- d) instalar un sistema de información de oferta y demanda del mercado de trabajo y observatorios de trabajo dotados de metodologías prospectivas de captación de las

tendencias a mediano y largo plazo de los procesos económicos y tecnológicos y de los recursos humanos y materiales para impulsar actividades productivas acordes con las mismas (viveros de empresas) y asegurar la inclusión sistemática desde el diseño a la gestión de la perspectiva de género;

- e) Redefinición de roles, responsabilidades y participación activa de empresarios/as y trabajadores/as en la identificación de necesidades actuales y potenciales de calificación del capital humano en el horizonte de generación de nuevas fuentes de trabajo y de la evolución tecnológica;
- f) Disponibilidad de información objetiva que permita replantear la definición, el diseño y la aplicación de programas de formación y capacitación, especialmente en lo que se refiere a: diagnóstico y seguimiento de las situaciones sectoriales y empresariales y de las perspectivas de inserción laboral por sectores económicos para varones y mujeres, variedad de posibilidades y nuevos nichos de empleo para mujeres y perfiles requeridos de la fuerza de trabajo.
- g) Identificación, organización y desarrollo de metodologías y técnicas para la detección de necesidades presentes y de mediano plazo de formación y capacitación en el aparato productivo que permitan adecuar y mejorar la pertinencia y relevancia de los contenidos en las acciones formativas que ofrece la institución, optimizando su labor en beneficio de la sociedad.