



CINTERFOR



*¿PORQUÉ Y CÓMO INCORPORAR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS
DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO?*

APUNTES PARA UN GLOSARIO CONCEPTUAL Y
ESTRATÉGICO

8 de marzo de 2004

¿CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN EN EL ACTUAL CONTEXTO?

Desde siempre, asegurar la disponibilidad de empleo para todos ha sido uno de los mayores desafíos para el desarrollo económico y social y para mejorar la calidad de vida de las personas. En el mundo contemporáneo, este desafío se ha tornado absolutamente prioritario por cuanto la intensificación de la globalización y de las transformaciones tecnológicas han aportado inéditas potencialidades para la creación de riqueza pero, al mismo tiempo, han agudizado el desempleo, la desigualdad y la pobreza. Por ello, este nuevo escenario laboral impacta de manera definitiva en la construcción de la identidad colectiva e individual.

Desde la dimensión colectiva, la cantidad y calidad del empleo del que dispone una sociedad determina tanto su nivel de productividad y competitividad como su grado de inclusión y equidad. La generación de condiciones para que hombres y mujeres puedan satisfacer su derecho a un “trabajo decente” es, por tanto un imperativo económico y un factor esencial de lucha contra la pobreza y exige que los objetivos y los diversos repertorios de las políticas activas y pasivas del mercado de trabajo se complementen y articulen en pos del objetivo común de alcanzar, simultáneamente, un *desarrollo económico y social sostenible y equitativo*.

Desde la dimensión individual, el acceso al empleo es determinante para la formulación y concreción del proyecto de vida. Para poder enfrentar la contracción del empleo, los cambios constantes en los contenidos y la manera de hacer las cosas, la incertidumbre y los actuales requerimientos del mundo laboral, las personas necesitan realizar esfuerzos constantes y adicionales de aprendizaje, de identificación de oportunidades y recursos así como de un alto grado de autonomía. Para ello es imprescindible conocerse a sí mismo y conocer la realidad en la que se está inserto, reconocer y valorar las propias capacidades y limitaciones y hacerlo en relación con las exigencias, características y perspectivas de inserción y desarrollo laboral que el entorno económico y social ofrece.

Reconocer que, para el acceso al trabajo así como para la inclusión social, se requiere de un abanico amplio de competencias personales y sociales no implica, de ninguna manera, responsabilizar o culpabilizar a quienes carecen de ellas y exonerar al sistema y a las políticas socio-económicas de su papel y responsabilidad en la habilitación de oportunidades. Por el contrario, plantea la necesidad de considerar como un conjunto articulado e interdependiente al proceso de ajuste entre las nuevas condiciones y exigencias de la producción y las capacidades y competencias de hombres y mujeres y, a los desafíos y oportunidades que este proceso plantea para conformar un modelo social y económico más incluyente. Esta confluencia conduce y refiere a las políticas de formación para el trabajo



Las políticas de formación para el trabajo tienen la responsabilidad de constituirse en un punto de encuentro, un espacio de articulación, entre las necesidades y posibilidades del sistema productivo y de quienes producen, varones y mujeres.

Para avanzar en el cumplimiento de esta función integradora, deben atender simultáneamente a sus *dos pilares: el empleo y las personas*.

Las políticas de formación no pueden por sí mismas y menos aún en solitario generar empleo. Pero tienen la potencialidad de gestionar, mediante un enfoque integrador y sistémico, los conocimientos, esfuerzos y recursos de los distintos actores e instancias que confluyen en la generación de empleo.



Las políticas de formación pueden y deben apoyar a las personas para que pasen del estatus de sujetos pasivos - dependientes de una intervención externa que los acerque a una oferta de trabajo escasa - a sujetos activos, detectores y constructores de oportunidades, capaces de identificar y desarrollar sus estrategias de empleabilidad.

La empleabilidad, en el actual contexto, refiere al conjunto de competencias y cualificaciones que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades que se les presentan de encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en las empresas, cambiar de empleo, así como adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. La empleabilidad, por tanto, tiene que ver con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, económicos, normativos y culturales. Pero también los factores afectivos y relacionales, las historias de vida de cada sujeto, se articulan con su contexto concreto, dando por resultado diferencias e inequidades en las posibilidades de acceso a los recursos, en las oportunidades de empleo o generación de actividades productivas, en la participación y toma de decisiones respecto de cuestiones atinentes a su comunidad o grupo de pertenencia.

En ese sentido, no parece posible pensar un trabajo decente que no incluya el derecho a la capacitación y formación. Por eso, el derecho a la educación y la formación han sido reconocidos e institucionalizados dentro del sistema de los derechos humanos fundamentales a través de pactos, normas y declaraciones internacionales y nacionales.

Por consiguiente, asegurar a las mujeres y los hombres la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso y permanencia en la educación y formación, evitar y combatir toda forma de discriminación se constituye en una condición insoslayable para que las políticas de formación para el trabajo puedan cumplir con su razón de ser. Para hacerlo tienen necesariamente que incorporar la perspectiva de género.

¿QUÉ ES GÉNERO?

Frecuentemente se confunde sexo y género cuando si bien el sexo determina el género, ambos conceptos tienen significados bien distintos.



Sistema sexo-género

- ✓ Sexo: es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen los hombres y las mujeres, son naturales y esencialmente inmodificables.
- ✓ Género: es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas. Estas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo y, por tanto, son modificables.
- ✓ El conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana es lo que fundamenta el sistema sexo-género.
- ✓ Género no es sinónimo de mujer.



Construcción social de género

- ✓ El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, es una construcción social que supone un conjunto de acuerdos tácitos o explícitos elaborados por una comunidad determinada en un momento histórico determinado y que incluye a los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ El género es una variable de base sobre la que actúan las otras dimensiones generadoras de diferencias (etnia, edad, nivel educativo, clase social, ingresos, condición rural o urbana, etc.) por lo que los frenos y transformaciones en el ámbito de género influyen en las otras y viceversa.
- ✓ Como elemento constitutivo de las relaciones sociales, el género se expresa en:
 - *Símbolos culturales*: visualizan las representaciones sociales de ambos sexos,
 - *Conceptos normativos*: polarizan y reprimen comportamientos y tareas,
 - *Instituciones y políticas*: reproducen y valorizan la asignación de roles y capacidades,
 - *Identidad subjetiva*: posiciona y determina el proyecto de vida de unos y otras.



Naturalización de los roles de género

- ✓ Los roles o papeles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y las jerarquicen y valoricen de manera diferenciada.
- ✓ La constante asignación social de funciones y actividades a las mujeres y a los hombres naturaliza sus roles. Esta naturalización de los atributos de género es lo que lleva a sostener que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea.
- ✓ Considerar como “naturales” los roles y las capacidades es creer que son inmutables. Reconocer y descubrir que estas características, supuestamente fijas e inamovibles, son asignaciones culturales, es lo que permite transformarlas.
- ✓ Desnaturalizar la percepción que se tiene del ser varón o mujer y reconocer que sus roles y capacidades han sido socialmente adjudicados permite pensar de otro modo los lugares que ambos pueden ocupar en la sociedad.

¿DÓNDE SE EXPRESAN LAS REPRESENTACIONES DE GÉNERO?

- ✓ Las representaciones de género se expresan en todos los ámbitos y dimensiones de actuación de las personas (personal, comunitario, social y laboral). Por ello cualquier estrategia que se proponga remover barreras para establecer relaciones sociales más equitativas, deberá considerar que, en todos estos espacios, se producen y reproducen relaciones de género y que una intervención en uno de ellos movilizará reacciones o encontrará limitaciones en los otros.



Discriminación de género

- ✓ La discriminación consiste en la aplicación de un trato distinto y perjudicial a las personas o colectivos basado en sus características –sea sexo, raza, color- lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato.
- ✓ Cuando se aplica el enfoque de género, se detectan diferencias en los derechos y deberes que se asignan a mujeres y hombres en una determinada sociedad. Si hacemos una revisión histórica encontramos que aunque las mujeres han estado siempre presentes en diversas actividades económicas y sociales, sus aportes han estado invisibilizados y se ha dificultado su acceso a la educación, al trabajo bien remunerado, a la participación política y en general, a la igualdad de oportunidades.
- ✓ Aún hoy en día, y más allá de los avances que en materia de igualdad entre los géneros se vienen procesando en la región, persisten situaciones de discriminación en todos los aspectos de la vida y, en especial, en el mundo del trabajo.
- ✓ La discriminación impide a las personas expresarse y participar plenamente. Su eliminación es esencial si se pretende que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social se tornen efectivos y reales.

¿CÓMO SE EXPRESAN LAS REPRESENTACIONES DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA FORMACIÓN?

- ✓ Las representaciones de género se trasladan al ámbito laboral e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas determinando la división sexual del trabajo. Esta división ha adjudicado, sin retribución, a las mujeres la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de atención y cuidado y contribuye significativamente a explicar que en el ámbito del trabajo “productivo” el mercado haya reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión y prolongado los hábitos hogareños, adjudicándole las tareas asimilables y más rutinarias, menos creativas y escasamente valoradas, alejándolas de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera.
- ✓ Pese al sistemático crecimiento de las tasas de participación femenina y de sus perfiles educativos, las mujeres siguen afectadas por el más alto desempleo, perciben menores remuneraciones para trabajo de igual valor, son sometidas a criterios de selectividad e ingreso más rigurosos, se les reclaman superiores niveles educativos para acceder a las mismas oportunidades de empleo y sufren la segmentación horizontal y vertical en términos de desempeño.
- ✓ El trabajo femenino se caracteriza por mayores niveles de informalismo, precariedad y desprotección social todo lo cual hace que las mujeres estén sobre-representadas entre los pobres. *“En todo el mundo, la desigualdad de género confluye con las privaciones económicas generando formas de pobreza que afectan, en general, en mayor medida a las mujeres que a los hombres.”¹*

¹ Memoria del Director General de la OIT -Conferencia Internacional del Trabajo 91.a reunión 2003

✓ *Las políticas de formación no son neutrales al contexto por lo que responden al paradigma de desarrollo económico y social vigente 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 y, especialmente, la segmentación profesional por género. Así, presentan sus propias *barreras internas para una participación diversificada femenina*, tales como:*

- la inexistencia o carencias de un sistema de información y orientación vocacional y ocupacional con enfoque de género que estimule nuevas opciones y rompa los estereotipos,
- la persistencia de un lenguaje sexista y de estereotipos en la divulgación y definición de la oferta, en los materiales didácticos, en los desarrollos curriculares, así como en las prácticas y metodologías docentes,
- la rigidez y falta de flexibilidad en la estructura de los cursos,
- la no inclusión de las necesidades femeninas en la infraestructura,
- una participación muy baja en los puestos directivos y como docentes en las áreas técnicas y tecnológicas,
- una intermediación laboral que busca romper la segmentación, etc.

✓ *Por ello, el mundo del trabajo y la formación constituyen puntos de entrada privilegiados para liberar a la sociedad de la discriminación. Una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo, los recursos y los factores productivos, incluida la educación en todas sus expresiones y, consecuentemente, de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres de diferentes razas, religiones u orígenes étnicos, es una condición indispensable para alcanzar un desarrollo sostenible y de cualquier estrategia para reducir la pobreza.*

¿QUE ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

- ✓ Es un instrumento para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres y en las relaciones sociales en general.
- ✓ Es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que:
 - orienta las decisiones,
 - amplía y cambia la mirada,
 - permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género y encarar, luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación.
- ✓ Se “mira” desde la perspectiva de género cuando se indaga sobre los efectos o impactos que las responsabilidades y representaciones de género tienen en hombres y mujeres, cuando se identifican e interpretan los comportamientos y prácticas sociales que unos y otras desarrollan.

¿PARA QUÉ INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

- ✓ Para poner el foco en la persona, concebida como un sujeto integral, situado en una realidad social que lo condiciona, pero que está en capacidad de transformar a partir de aprendizajes y estrategias personales y colectivas.
- ✓ Para que no se constituya en reproductora de discriminaciones y segmentaciones.
- ✓ Al visibilizar e interpretar las discriminaciones y sobre exigencias, la perspectiva de género permite, mediante la implementación de estrategias y metodologías, intervenir para superarlas y avanzar hacia una verdadera equidad de género.

¿CÓMO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO?

Para incorporar la perspectiva de género se requiere de una intervención articulada en la doble lógica de:

➔ **Transversalización de la perspectiva de género**

- ✓ “Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. El objetivo último: la igualdad de géneros.”²
- ✓ La finalidad de transversalizar la perspectiva de género es hacer que las consideraciones de las cuestiones y singularidades de las mujeres y los varones constituyan una dimensión integral de la política y del quehacer institucional, de la planificación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las estrategias a todos los niveles encaradas por el sistema de formación profesional
- ✓ Implica visualizar y tomar en cuenta los obstáculos y limitantes que, en todas las dimensiones del proceso formativo, frenan la inserción y el desarrollo profesional y personal de mujeres y varones.

➔ **Focalización de metodologías y acciones para la atención de la población femenina**

- ✓ Conduce a la implementación de acciones coyunturales de discriminación positiva para atender las desventajas de partida del colectivo femenino, en especial de las mujeres en condiciones desfavorecidas (pobres, con bajos niveles educativos, mujeres jefas de hogar, madres adolescentes, etc.) o las problemáticas específicas (acceso femenino 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.).
- ✓ Comprende un amplio espectro de intervenciones tanto de índole pedagógica (nivelación, modularización), metodológica (para atención de grupos con necesidades o deficiencias específicas) como estratégica (compensatorias de carácter económico o de apoyo y resolución de dificultades y limitaciones, de diversificación ocupacional, etc.).

² ECOSOC: Conclusiones Acordadas, 1997

Incorporar la perspectiva de género implica analizar y abordar la problemática de la formación para la empleabilidad atendiendo y articulando:

- ✓ el *contexto productivo y laboral* (características de los actores en juego en el mundo del trabajo, perfiles ocupacionales demandados, nuevas formas de organización del trabajo, particularidades del trabajo dependiente e independiente, normativas y derechos laborales);
- ✓ las *marcas de género* existentes en el campo laboral y su impacto diferenciado en varones y mujeres;
- ✓ las *características de los sujetos* que quieren mejorar su empleabilidad (necesidades, historia laboral, habilidades, destrezas y saberes adquiridos en campos laborales o no, situación familiar, grupos de pertenencia, etc.);
- ✓ las *condicionantes de género* que pueden estar en juego en sus opciones y oportunidades para la formación y el empleo;
- ✓ las *ofertas de formación profesional y las características de los ámbitos de formación* (pertinencia respecto de la demanda y de la oferta);
- ✓ las *marcas de género presentes en los contenidos y modalidad de las ofertas formativas* (segmentación de las ofertas en función del género, currículum oculto, las prácticas docentes, etc.).

Para implementar programas de formación desde una *perspectiva de género y como instrumentos a favor de la equidad* se requiere:

- ⇒ Adoptar un *enfoque integrador y sistémico de la política* que implica abordar global y conjuntamente los diversos ámbitos del accionar formativo así como todos los espacios y dimensiones donde opera y se retroalimenta la inequidad o la exclusión social, atendiendo a sus interrelaciones así como a las responsabilidades y aportes que tienen para mejorar la calidad y equidad.
- ⇒ Desarrollar una *estrategia de interacción activa* con :
 - el *entorno productivo-social* para:
 - identificar los nichos de actividad y empleo existentes o posibles de ser creados;
 - definir los perfiles ocupacionales y los contenidos y competencias requeridas;
 - superar las barreras sociales y empresariales para el desempeño femenino en áreas no tradicionales o innovadoras;
 - alimentar los sistemas de orientación e información sobre oferta y demanda laboral;
 - habilitar las prácticas laborales;
 - implementar en forma conjunta acciones formativas.
 - el *entorno familiar y comunitario*:
 - porque la situación familiar define las posibilidades y la disponibilidad femenina para el trabajo;
 - en el caso de las mujeres pertenecientes a colectivos desfavorecidos, esta dimensión se incrementa notoriamente porque las pautas de natalidad, la violencia intrafamiliar, o la condición de jefas de hogar, inciden fuertemente en las oportunidades de formación y empleo;
 - para favorecer los esfuerzos individuales para mejorar el empleo;
 - para desarrollar el empleo en el caso de múltiples actividades informales o de personas en situación de pobreza o exclusión.
- ⇒ Crear *alianzas estratégicas y promover el diálogo social* a nivel temático, de

organización y territorial, lo que implica trabajar en red y coordinar los recursos y potencialidades de todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo nacional y local: gobierno, trabajadores/as, empleadores/as, entidades comunitarias, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, etc. Cada uno de los actores involucrados cumple roles diferentes de acuerdo a sus potencialidades y a las contribuciones que pueden realizar para cada componente de la política de formación.

- ⇒ *Sensibilizar a la sociedad y a sus actores para apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales para 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; *promover un nuevo pacto global de responsabilidades compartidas entre mujeres y varones y con la sociedad en su conjunto* respecto a la atención y cuidado de la niñez y la vejez; generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad en el trabajo, una adecuada gestión del capital humano y del fortalecimiento de la competitividad empresarial, etc.

En síntesis, la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas de formación faculta el reconocimiento integral de la persona y de su rol activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, por tanto, estará contribuyendo no sólo al logro de un trabajo decente para todos, hombres y mujeres, sino que estará innovando en sus metodologías y modalidades organizativas y, por ende, mejorando la calidad y la pertinencia de su accionar.

Ejemplos concretos de estas afirmaciones son los Programas FORMUJER y PROIMUJER. Sus desarrollos metodológicos y estratégicos, las líneas de acción, los materiales e instrumentos elaborados y los resultados alcanzados están disponibles en el sitio Mujer, formación y trabajo de este portal.