

## Perspectiva de género en la formación profesional: el camino hacia la transversalidad e institucionalidad.

Por Sara Silveira1 (\*)

Fuente: Tendencias en Foco nº 17

En este artículo pretendemos compartir, en forma sintética, los aprendizajes acumulados a nivel regional e internacional sobre tendencias dominantes en la integración del enfoque de género en la formación profesional en América Latina, brindando algunos ejemplos.

La responsabilidad básica de las políticas de formación profesional ha sido, desde siempre, constituirse en el espacio de articulación, entre los requerimientos y potencialidades del sistema productivo y de quienes producen, hombres y mujeres y en una herramienta a favor de la equidad y de combate a la pobreza.

Hoy sabemos que para ello la incorporación del enfoque de género es nodal puesto que da cuenta del conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad traduce la sexualidad biológica en tareas y responsabilidades y construye un sistema de clasificación y jerarquización de las personas, en torno al cual se organiza la sociedad y se construye la identidad individual. Hombres y mujeres nos desarrollamos mediante procesos complejos de socialización en los que los conceptos normativos, las reglas formales e implícitas y los códigos de conducta - que se construyen y reproducen en las instituciones sociales (la familia, la escuela, el mundo del trabajo, el grupo de pares)- fijan posiciones, prescripciones y sanciones diferenciadas para varones y mujeres que se internalizan y en torno a las cuales se construye la identidad subjetiva. Por ello, en la autopercepción así como en las trayectorias de vida y laborales tienen una incidencia muchas veces determinante las etiquetas y expectativas de los otros, o sea, los condicionamientos o estereotipos sociales. Estos estereotipos se han "naturalizado", como competencias y tareas femeninas o masculinas, valorizadas socialmente de manera desigual. Esta adjudicación no sólo fundamentó históricamente la división sexual del trabajo sino que ha condicionado las opciones profesionales, estableciendo una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea y justificó los lugares reservados a hombres y mujeres en lo personal, laboral y profesional.

Por ello, mercado de trabajo, género y formación profesional constituyen un trinomio indisoluble en el que los cambios en uno inciden en los otros y en el que los avances en la construcción del conocimiento en cada campo interpela a los otros en un recíproco enriquecimiento. El abordaje de uno estará necesariamente incompleto sin los otros. Cuando miramos a este trinomio desde la política de formación profesional vemos que, en su condición de institución social y educativa, reproduce el modelo de desarrollo dominante y los roles de género, incluso generando sus propias barreras internas. Sólo tomando consciencia de ello y revisando sus prácticas podrá cumplir con su otra responsabilidad, la de combatir las inequidades sociales y económicas.

Durante las décadas de los cincuenta y sesenta del siglo pasado, caracterizadas por intervenciones de carácter remedial y con participación en los esfuerzos de alfabetización, la formación para las mujeres enfatizaba la planificación familiar, la atención de salud y la capacitación en manualidades, economía del hogar, etc. A comienzos de los setenta, con el aumento de la pobreza y el desempleo femenino se comenzó a llamar la atención sobre las actividades productivas y la generación de ingresos de las mujeres pero considerándolos secundarios para la economía familiar. Las preocupaciones se centraron entonces en aumentar la mínima presencia femenina en la matrícula, a través de ofertar cursos en "áreas y ocupaciones femeninas", y en promover el trabajo por cuenta propia y microempresarial en dichas áreas pero sin tomar en cuenta su factibilidad y sustentabilidad económica y humana. En 1975, ya formulado y en desarrollo el concepto de género, la Primera Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer (México) alerta sobre las discriminaciones que afectan a las mujeres y convoca a implementar estrategias para combatirla.

Esta mirada se potencia en la región con la crisis de los 80 que impulsa los programas específicos de formación profesional y técnica para mujeres. Estos se despliegan en los 90 respondiendo a la estrategia de "acciones positivas o afirmativas" que, desde el campo de género, fue potenciada fuertemente con la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995). Allí se identificaron áreas temáticas en la que los gobiernos y la cooperación internacional debían actuar para avanzar hacia la igualdad de género. Entre ellas están Mujeres y Pobreza, Economía y Educación y Formación profesional. Paralelamente se postuló que la igualdad de género incluye la igualdad de derechos, la real o de hecho y, por tanto, la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, por lo que no debería ser entendida como "un problema de mujeres", sino que concierne a la sociedad toda y es condición para un desarrollo sostenible centrado en las personas.

Desde las "acciones positivas" hacia la integralidad y multidimensionalidad de las intervenciones

La década de los 90 fue intensa y fértil en términos de avances, aprendizajes, desarrollo de estrategias, metodologías y herramientas así como en el fortalecimiento de actores comprometidos con el cambio de valores y normas no escritas que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres. La mayoría de los gobiernos de América Latina y el Caribe comenzaron a incorporar la igualdad de género en el "discurso" de sus políticas económico-laborales. Los organismos internacionales -OIT, FAO, CEPAL, el BID, el Banco Mundial y diversas agencias de cooperación destinaron múltiples esfuerzos y recursos, tanto financieros como humanos, para poner en marcha políticas, programas y proyectos para incrementar o mejorar la participación femenina en el empleo y la formación.

La estrategia global de "acciones positivas" comprendió diversas líneas de acción destacándose la creación y fortalecimiento de instancias de promoción y control de la aplicación de género (unidades de la mujer, comisiones tripartitas, etc.); la introducción y promoción del principio de igualdad en las legislaciones nacionales en materia de empleo y en su aplicación; la elaboración de planes nacionales de acción para la igualdad, promoción del diálogo social (gobiernos, empleadores y trabajadores) para el incremento de la participación femenina.

En lo específico de la formación profesional se aplicaron los más diversos enfoques, con la participación del mayor número de actores y con el Estado actuando directamente a través de las instituciones públicas y nacionales de formación y mediante el financiamiento -con recursos propios o de los Bancos de desarrollo- a entidades privadas de capacitación, ONGs, etc.

Un porcentaje muy significativo de las "acciones positivas" se dirigió a la atención de las mujeres en condiciones de pobreza y jefas de hogar pero también se dedicaron muchas a incorporar estrategias de orientación vocacional y profesional para promover la diversificación y combatir la segmentación laboral horizontal y vertical; a promover la adecuación de la infraestructura, la revisión de los horarios, condiciones de acceso y movilidad para incorporar las necesidades y dificultades femeninas. Se promovió la capacitación en áreas no tradicionales, para la microempresarialidad, el trabajo por cuenta propia o en cooperativas, etc. apoyándola con becas específicas para los cursos y con subsidios para el cuidado de hijos/as. Esta orientación fue predominante en la formación para mujeres pobres y jefas de hogar lo cual, finalmente, se tradujo en sobre-exigencias para ellas puesto que tenían que superar las debilidades de sus competencias y luchar contra los estereotipos del mercado.

También formaron parte de las "acciones positivas" las campañas de sensibilización a los sectores empresariales, la familia y la sociedad en su conjunto para valorar el trabajo femenino y remover discriminaciones así como todos los programas de fortalecimiento institucional y de capacitación docente.

En la medida que estas intervenciones avanzaron en su implementación y se evaluaron sus resultados, se fue visibilizando la necesidad de darle mayor integralidad e incorporar múltiples dimensiones y estrategias para poder generar modificaciones en las inequidades persistentes en el mercado de trabajo. Hacia fines de la década, algunas acciones positivas se proponen también un carácter integral y multidimensional, combinando, por ejemplo, fortalecimiento institucional, difusión, integración de la perspectiva de género en la oferta formativa, incidencia política, etc. Mencionamos, a título de ejemplo, algunos programas:

### a) Programas Específicos

Revalorización del trabajo tradicionalmente femenino, mediante la formación:

"Más y Mejores empleos para las Mujeres en México" (1998-2001) y el proyecto regional desarrollado simultáneamente en Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica, apoyados por la OIT, dirigidos a mejorar la situación laboral de las mujeres en la industria de la Maquila.

Lucha contra la segregación en el mercado de trabajo:

"Capacitación y empleo en Áreas no tradicionales para Mujeres en la Zona Oriental" implementado entre 1994-2000 por el INFOTEP de República Dominicana y el Centro de Solidaridad para el Desarrollo de la Mujer (CE-MUJER), dirigido a promover la inserción laboral de mujeres de barrios marginados.

Fortalecimiento del empresariado femenino:

Múltiples acciones promovidas tanto desde los Ministerios, como desde las instancias específicas de desarrollo empresarial y para MIPYMES, los organismos de igualdad, y desde las IFF.

### b) Articulación de programas de formación con políticas nacionales de igualdad de oportunidades

"Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar", desarrollado por el SERNAM de Chile, primero como experiencia piloto (1992-98) y luego como programa regular, es un referente regional fundamental que incluye formación técnica, prácticas laborales, talleres de motivación, módulo para el desarrollo de habilidades necesarias en el mundo laboral, nivelación de estudios básicos y medios, acceso a vivienda, talleres de apresto laboral.

### c) Programas de formación profesional promovidos por los actores

"Mujeres Adolescentes de Centroamérica", co-ejecutado por la Unión Europea y el Centro Mujer y Familia en Costa Rica; el Instituto Nacional de la Mujer, en Nicaragua; y la Junta Nacional de Bienestar Social en Honduras, fue dirigido a la prevención del riesgo social y la capacitación técnica. Articuló el fortalecimiento de la sociedad civil, el impulso al desarrollo de políticas públicas, la implantación de alternativas múltiples y complementarias en las comunidades, el fortalecimiento de agentes de intervención y poderes locales, y el énfasis en la sinergia e interconexión entre diversas intervenciones de cooperación afines.

### d) Programas multiactorales, con inclusión simultánea de transversalización de la perspectiva de género, elaboración y disseminación de metodologías y focalización en mujeres de bajos ingresos

"Regional de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos (FORMMUJER)" (1998-2004), co-ejecutado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina, el INFOCAL de Bolivia, el INA de Costa Rica con financiamiento del BID y el Programa de Igualdad de Oportunidades en la Formación y el Empleo (PROIMUJER) (vigente desde 1999), de la Junta Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo de Uruguay. Ambos fueron coordinados por OIT/Cinterfor. Se propusieron fortalecer e innovar las capacidades institucionales para mejorar la empleabilidad, contribuir a remover discriminaciones e incrementar la igualdad de oportunidades, con énfasis en los grupos más vulnerables y construir colectivamente criterios, metodologías y recomendaciones aplicables a otras realidades. Produjeron un modelo de referencia de políticas de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género que OIT/Cinterfor puso a disposición del sistema de formación regional.

Género, calidad y equidad como dimensiones transversales de la política de formación profesional

La emergencia del nuevo siglo trae transformaciones profundas en el trinomio género, trabajo y formación.

Se adopta internacionalmente la transversalización de la perspectiva de género (gender mainstreaming) como herramienta metodológica para "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 (con) el objetivo último de (lograr) la igualdad de género" (ECOSOC, 1997). Se extiende el consenso internacional que postula la igualdad de género como una meta multidimensional y un desafío para todos los países, ricos o pobres, que de no ser atendida socava las posibilidades de un desarrollo sustentable e incluyente, la competitividad y productividad de las economías, el combate a la pobreza pero también la calidad de la democracia y la sostenibilidad de la paz. Pese a los notorios progresos, progresos en educación, diversificación ocupacional y participación económica, las mujeres continúan recibiendo menor salario que los hombres por el mismo trabajo y su presencia en los ámbitos de adopción de decisiones, especialmente en los cargos más altos del mundo empresarial e industrial es mínima. Continúan relegadas, de manera desproporcionada, al nivel inferior de la economía; tienen menos probabilidades que los hombres de tener ingresos regulares y puestos remunerados; siguen estando sobre representadas en la economía informal con puestos de baja remuneración, malas condiciones de trabajo, poca seguridad de empleo y sin beneficios de salud o de jubilación. "En todo el mundo, pocas mujeres están a la cabeza de instituciones científicas, dirigen grandes compañías de tecnología o son miembros de consejos científicos. Las mujeres están igualmente mal representadas en el campo de la investigación y el desarrollo, ya sea en los medios universitarios, en el sector público o en las compañías privadas"<sup>2</sup>.

La irrupción de la sociedad y la economía del conocimiento y las profundas transformaciones en la naturaleza, organización y contenidos del mundo del trabajo instalan el desafío simultáneo de la obsolescencia vertiginosa de conocimientos y ocupaciones, el déficit de trabajo decente<sup>3</sup> y la necesidad de generar el propio empleo. Todo ello impacta en la construcción de la identidad individual y colectiva porque el trabajo es determinante para el proyecto de vida de hombres y mujeres y porque la cantidad y calidad del empleo del que dispone una sociedad determina su grado de inclusión y equidad. La igualdad de género es entendida como un eje transversal del trabajo decente que sostiene que "las intervenciones puntuales no permiten por sí solas lograr ese importante objetivo. Es fundamental adoptar un enfoque integral: cambiar las actitudes sociales y los comportamientos individuales abordando al mismo tiempo los problemas estructurales y adoptando medidas específicas sobre el mundo del trabajo" (OIT, 2009, p. 192).

El qué y el cómo formar para este nuevo escenario laboral entra en cuestión lo que impone la reconceptualización de la formación profesional y una profunda innovación de sus objetivos, contenidos, modalidades e institucionalidad. La formación por competencias, el fortalecimiento de la empleabilidad, el aprendizaje permanente, la formación para el emprendedurismo, se constituyen en orientaciones centrales de la oferta para la mejora de la competitividad y productividad. Tiene que contribuir a la innovación tecnológica de los procesos productivos tanto como al abordaje de las micro y pequeña empresa, la economía informal, el desarrollo rural y local. La formación profesional se constituye en pilar de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo sostenible y debe contribuir a generar un círculo virtuoso entre calificaciones, productividad, empleo, desarrollo y trabajo decente (OIT, 2008).

Desde la acumulación de los aprendizajes, las evaluaciones de lo realizado en la década a nivel regional y mundial y mediante un proceso de mejora continua y construcción colectiva del conocimiento a partir del modelo de referencia de FORMMUJER en el que participaron la amplia mayoría de las instituciones de formación profesional de la región, compartimos los principales enfoques y metodologías que se están promoviendo para la integración de la transversalización de la perspectiva de género en la formación profesional de la región:

- No es un fin en sí mismo sino un marco conceptual y una herramienta de diagnóstico sin la cual no se pueden abordar las relaciones sociales y, por ende, del mundo del trabajo. Orienta las decisiones, permite revisar conceptos y actitudes que contienen sesgos de género e inequidad y modificarlos.
- Fundamenta la consideración de las personas como sujetos situados en una realidad que los condiciona pero a la que pueden transformar a partir de aprendizajes y estrategias colectivas e individuales.
- Pone el foco en el sujeto que aprende (sujeto de atención de la formación) como un ser integral que moviliza conocimientos, saberes, destrezas pero también actitudes, emociones, condicionamientos de género, de su historia familiar y comunitaria. Desde esta situación protagoniza el proceso de enseñanza-aprendizaje y puede construir su proyecto de formación y empleo.
- Faculta la doble y simultánea pertinencia con el entorno productivo y social y con los sujetos de atención que es una condición básica para la calidad y la equidad de la oferta formativa.
- Conduce a la formación profesional a posicionarse como una herramienta proactiva del cambio en función de lograr una verdadera igualdad de oportunidades para todos los seres humanos. Ello requiere un enfoque sistémico, abarcando tanto a hombres como a mujeres así como la aceptación y no discriminación ante las orientaciones sexuales diferentes.

Es una concepción del planeamiento curricular y de la administración y gestión de la formación como proceso sistémico y dinámico que: se inicia con el reconocimiento simultáneo de los requerimientos y potencialidades del entorno productivo y social y de las posibilidades y necesidades de las personas;

está atento y potencia la identificación y valoración de las competencias con independencia del sexo de quien la desempeña así como de dónde fueron adquiridas; procura el fortalecimiento de las competencias de empleabilidad y para la mejora de la productividad que también deben ser analizadas desde el género. Entre ellas incluye la formación para aprender a emprender que hoy es esencial para los requerimientos del nuevo empleo; instrumenta acciones y estrategias para "desnaturalizar" las opciones profesionales lo cual implica incorporar la Orientación Laboral como un componente del proceso de enseñanza-aprendizaje; revisa la presentación de los perfiles ocupacionales, los materiales didácticos, la comunicación general de la institución para incorporar un lenguaje incluyente; conoce los efectos e instrumenta las acciones necesarias para que el currículo oculto y omitido no reproduzca o refuerce los sesgos de género e inequidad; adopta el cruce de formación por competencia y género y el trabajo por proyecto como metodología de desarrollo curricular y para fortalecer a los sujetos de atención como protagonistas de su proceso formativo y gestores de oportunidades.

Estos son apenas algunos de los elementos que hacen que la transversalización de la perspectiva de género produzca cambios en la forma de hacer formación, en la concepción de la práctica pedagógica y también en las metodologías y estrategias didácticas. De esa manera se constituye en un factor de impulso a la innovación de la tecnología formativa y de mejora de la calidad y la equidad. La búsqueda de nuevas modalidades pedagógicas, las soluciones técnicas y la incorporación permanente de la innovación son también opciones políticas y sociales. Por ello incorporar las necesidades y potencialidades diferenciadas de los diversos sujetos de atención de la formación así como la aceptación de la diversidad cultural e identitaria, genera la superación de muchas de las limitaciones de las políticas estandarizadas y universalistas.

#### Bibliografía

CINTERFOR. 2010. Un modelo de referencia para el mejoramiento de la empleabilidad, calidad y equidad en el diseño y gestión de las políticas de formación profesional, Sección Calidad y equidad

[http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em\\_ca\\_eq/mod\\_gra.htm](http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_ca_eq/mod_gra.htm)

MATOSAS, Anaclara y Sara SILVEIRA. 2003. "Género y economía informal en América Latina: nuevos retos y políticas posibles desde la formación para el trabajo", en Boletín 155, Formación en la Economía informal, Montevideo, Cinterfor/OIT

MATOSAS, Anaclara y Sara SILVEIRA. 2001. "Hacia una formación decente par las mujeres; avances y asignaturas pendientes para la participación femenina en la formación profesional y técnica en América Latina y El Caribe", en Boletín 151, Trabajo decente y Formación profesional, Montevideo, Cinterfor/OIT

OIT. 2008. Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT.

OIT. 2009. La igualdad de género como eje del trabajo decente, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98a reunión, Ginebra, OIT.

SALLE, María A. 2001. "Estudio sobre la incidencia de la formación profesional y técnica en la mejora de la empleabilidad de las mujeres de bajos ingresos" ponencia presentada en III Taller Regional de Monitoreo y Evaluación del Programa Formujer, Enred, (29 de noviembre de 2001)

SILVEIRA, Sara, et al. 2003. Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones, Programa FORMMUJER, Montevideo, Cinterfor/OIT

YANNOULAS, Silvia. 2005. "Perspectiva de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina" en Tendencias y debates 4, redEitis, IPE-IDES.

\* La autora es responsable por la selección y presentación de los hechos contenidos en esta publicación, así como de las opiniones expresadas en ella, las que no son, necesariamente, las de la UNESCO y no comprometen a la Organización. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la presentación de los datos que en ella figuran no implican, de parte de la UNESCO, ninguna toma de posición respecto al estatus jurídico de los países, ciudades, territorios o zonas, o de sus autoridades, ni respecto al trazado de sus fronteras o límites.

1 Especialista en políticas de formación, género y equidad. Ha coordinado programas regionales de fortalecimiento institucional sobre Calidad y Equidad en la Formación Profesional y FORMMUJER en Cinterfor-OIT y el Programa de Modernización de la Educación Técnico-Profesional de Uruguay. Ha asesorado múltiples proyectos en instituciones y países de la región sobre diseño y gestión de las políticas de formación profesional y de apoyo al empleo. Dichas actividades fueron ejecutadas por diversas entidades públicas y privadas, organismos internacionales, bancos y agencias de desarrollo.

2 Discurso de la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Michelle Bachelet, al conmemorar los 100 años del Día Internacional de la Mujer, 8/3/2011, dedicado a la promoción del "Acceso de las mujeres y las niñas a la educación, la formación, la ciencia y la tecnología".

3 Según el concepto impulsado por la OIT y adoptado por la comunidad internacional, el trabajo decente es el trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad,

equidad, seguridad y dignidad humana.