



Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales

ISSN: 1666-0579

revista.pilquen@gmail.com

Universidad Nacional del Comahue
Argentina

Bonardo, Dora

¿MUJERES SIN TRABAJO? DESAFIOS Y CUESTIONES PENDIENTES EN LAS
POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO EN
PERSPECTIVA DE GÉNERO

Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales, núm. 9, junio-diciembre, 2007, pp. 1-8

Universidad Nacional del Comahue

Viedma, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347532053001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

¿MUJERES SIN TRABAJO?
DESAFIOS Y CUESTIONES PENDIENTES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMACIÓN
Y/O CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por Dora Bonardo

CURZA - Universidad Nacional del Comahue

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es reflexionar acerca de los desafíos que todavía enfrenta la institucionalidad pública respecto de las políticas de formación y/o capacitación para el empleo desde una perspectiva de género. Para ello se realizará en primer lugar, una breve descripción del marco analítico del que se parte para entender las políticas públicas y la temática de género. En segundo término, se hará referencia a algunos aspectos de la situación de la mujer en el mercado laboral en los últimos años y su vinculación con el medio social y familiar. En tercer lugar, se describirán las principales dificultades que las mujeres enfrentan en su inserción en el mundo del trabajo, poniendo especial énfasis en los aspectos de calificación y formación. En último término, se señalará si han habido o no respuestas desde el Estado para promover la igualdad de género en términos de políticas públicas de formación y/o capacitación para el empleo, reflexionando sobre las cuestiones pendientes sobre el tema.

Palabras clave: Mujer; Género; Trabajo Empoderamiento; Políticas públicas; Formación; Capacitación.

JOBLESS WOMEN?
CHALLENGES AND UNRESOLVED MATTERS IN THE PUBLIC POLICIES FOR TRAINING
AND/OR QUALIFICATION FOR EMPLOYMENT IN PERSPECTIVE OF GENDER

ABSTRACT

The aim of the present work is to reflect upon the challenges that the public institutions still face as regards the training policies and /or formation for employment from a gender perspective. To begin with, there will be a short description of the analytical frame from where we start in order to understand the public policies and the gender subject matter. Secondly, some aspects concerning women's situation in the labour market in recent years and their connection with the social and family circles. will be mentioned. Thirdly, there will be a description of the main difficulties women have to encounter with their integration in the labour market, emphasizing the aspects concerning grades and training. Finally, it will be mentioned if there has been any answers from the State or not to promote gender equality in terms of public policies of formation and/or training for employment, reflecting upon the subject matter.

Key words: Woman; Genre; Empowerment; Public policies; Formation; Training.

El objetivo del presente trabajo es reflexionar acerca de los desafíos que todavía enfrenta la institucionalidad pública respecto de las políticas de formación y/o capacitación para el empleo desde una perspectiva de género. Si bien no constituye un análisis pormenorizado de investigaciones realizadas sobre el tema, el interés de abordar este tema surge a partir de la experiencia de un Proyecto de Extensión Universitaria¹ que dirijo. Además, del análisis de la literatura que académicos, investigadores y organismos relacionados con la problemática de género han documentado, se pretende llegar a algunas reflexiones preliminares sobre la formación y capacitación para el empleo, sus potencialidades y obstáculos.

Para ello se realizará en primer lugar, una breve descripción del marco analítico del que se parte para entender las políticas públicas y la temática de género. En segundo término, se hará referencia a algunos aspectos de la situación de la mujer en el mercado laboral en los últimos años y su vinculación con el medio social y familiar. En tercer lugar, se describirán las principales dificultades que las mujeres enfrentan en su inserción en el mundo del trabajo, poniendo especial énfasis en los aspectos de calificación y formación. En último término, se señalará si han habido o no respuestas desde el Estado para promover la igualdad de género en términos de políticas públicas de formación y/o capacitación para el empleo, reflexionando sobre las cuestiones pendientes sobre el tema.

MARCO CONCEPTUAL

La construcción de una política pública es un proceso complejo que deviene de múltiples factores. Una cuestión social, al tornarse relevante para un grupo o grupos sociales, puede problematizarse y constituirse en un asunto que ingrese a la agenda institucional. Para que ello así ocurra dependerá de la manera en cómo son interpretados dichos asuntos, del poder, los recursos y las estrategias de los actores sociales que los movilizan, como así también de las especificidades del ámbito institucional al que se pretende ingresar el tema (Guzman; 2001:12). Para ingresar a las agendas los problemas deben ser formulados en términos compatibles con los referentes cognitivos y valóricos generales -creencias y normas-, en un contexto histórico determinado.

En este sentido, un problema socialmente relevante se convierte en una política pública cuando un organismo del estado lo toma y lo constituye en objeto de acción. Se identifica como un conjunto de actividades o programas de acción de uno o más poderes del Estado, aunque sea ejecutado por actores privados, para la regulación de un problema social. Implica un proceso previo de toma de decisiones por parte de diferentes actores sociales y la aplicación de recursos estatales a actividades específicas.

La incorporación de la cuestión de género a la agenda pública no escapa al proceso de construcción de cualquier política pública, aunque asume complejas particularidades. Las interpretaciones que se le ha dado a la temática de género han devenido en diferentes corrientes de pensamiento y de acción. La producción de políticas públicas que involucran la perspectiva de género tiene sesgos que remiten a dichos posicionamientos. En este sentido, María Elena Valenzuela (2004:43) menciona cuatro corrientes o enfoques que enfatizan aspectos diferentes entre la relación política, Estado y género. La primera, analiza la forma en que se promueve el estatus de la mujer y derriban las jerarquías de género, a través del estudio de los obstáculos, actores, contenidos y procesos de la política pública. La segunda, enfoca la relación entre los movimientos de mujeres, el Estado y las políticas públicas. La tercera aborda el feminismo desde el Estado y se pregunta si las estructuras y actores estatales pueden promover el feminismo. Una cuarta corriente analiza la relación de género, Estado y políticas sociales, preguntándose si las políticas de bienestar social han sido un obstáculo o han promovido la igualdad de género.

Por otra parte y a los efectos de reflexionar en este trabajo sobre las políticas públicas que pueden favorecer el empleo desde una perspectiva de género, es necesario señalar cómo se interpretan ciertas categorías conceptuales en el análisis de género. La noción de género es un

¹ Proyecto de Extensión "Capacitación, asesoramiento, orientación y difusión para la búsqueda de nuevas alternativas ocupacionales destinadas a mujeres desocupadas y subocupadas de la ciudad de Viedma.", CURZA, Universidad Nacional del Comahue, 2004/2005.

concepto complejo que ha ido evolucionando en estos últimos veinte años. Pareciera que el foco de atención se ha desplazado desde el concepto de *sexo* al concepto de *género*. El objetivo que ha tenido este desplazamiento ha sido diferenciar las construcciones sociales y culturales de los hechos biológicos que rodean el término. Según Joan Scott (1986:23) la definición de género contiene dos partes analíticamente interrelacionadas y cuatro elementos. Lo central de su definición es la "conexión integral" entre dos ideas: "el género es un elemento constitutivo de la relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos" y "el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder". Los cuatro elementos que ella señala son: 1) los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples; 2) los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos; 3) las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género (parentesco, familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas, la política); 4) la identidad.

Evidentemente estas distinciones aportan al análisis un enfoque relacional, no biologicista, axiológico y crítico.

Nancy Fraser (2002: 2), revisando la teoría de género, propone una concepción bidimensional que incluye teorizar la categoría de género teniendo presentes dos dimensiones del orden social: la de la distribución y la del reconocimiento. En la primera, el género aparece como una diferenciación del tipo de la clase, enraizado en la estructura económica de la sociedad. El ejemplo típico es la división del trabajo, que subraya la división entre trabajo "productivo" pago e impago "reproductivo" y la labor doméstica. El género también estructura la división al interior del trabajo pago, destinado a los varones, ocupaciones de manufactura y profesionales y las peor pagas, dominadas por las mujeres y el servicio doméstico. El resultado es una estructura que genera formas específicas de injusticia distributiva. En la segunda, el género aparece como una diferenciación de status, enraizado en el orden de status de la sociedad. Los códigos de género permean los patrones culturales de interpretación y evaluación. Uno de los principales rasgos de injusticia de género es el androcentrismo, que privilegia los valores asociados a lo masculino y desvaloriza los femeninos. Ejemplos de ello se encuentran en la legislación, en la política gubernamental y en prácticas profesionales standar, también en la cultura popular y en la interacción cotidiana. Estos daños o injusticias de la falta de reconocimiento no pueden ser transformados exclusivamente por la *redistribución*, sino que requieren remedios adicionales e independientes de *reconocimiento*.

Evidentemente estas formas de entender la categoría de género incluyen un compromiso analítico y de sentido que tiene como finalidad desbaratar los sistemas simbólicos que sostienen ciertos "ordenes de verdad" que dominan y atraviesan el género y que remiten a desigualdades e injusticias entre hombres y mujeres.

A partir de estas conceptualizaciones, se ha podido incorporar al debate de política pública el desafío de enfrentar las causas entre las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo énfasis en la necesidad de que los actores políticos y desde la construcción de las políticas públicas se asuma que en la división sexual del trabajo -y en el papel que las mujeres cumplen en la economía del cuidado- está la base de las desigualdades que ellas enfrentan. (Mazur cit en Valenzuela 2002:24)

MUJER, TRABAJO Y EMPLEO

La inserción de la mujer en el mercado laboral remite a una evolución histórica que escapa al análisis de este trabajo. No obstante, es necesario destacar que en dicha evolución las mujeres han salido del espacio "privado" de la reproducción a un espacio "público" de la producción. Sin embargo, aún persisten desigualdades de género a la hora de analizar el mercado laboral y la inserción de la mujer.

Las transformaciones económicas operadas en los últimos años en nuestro país y en otros de la región, han tenido repercusiones importantes en el mercado de trabajo dejando secuelas como el desempleo, la precariedad laboral, la inseguridad económica y la falta de protección social por parte del estado. Si bien la población femenina ha aumentado su participación en la población económicamente activa, la pobreza y la desocupación han originado el fenómeno denominado "femenización de la pobreza." Este concepto hace referencia al aumento del componente de jefas

mujeres dentro del total de jefes de hogares pobres y al incremento de la población femenina en el total de la población en situación de pobreza. Como señala Catalina Wainerman (2002:55), el aumento de participación económica de las mujeres en las décadas de los ochenta y noventa, no se puede interpretar como señal de ampliación de sus oportunidades laborales. Por el contrario, en un país empobrecido como la Argentina, las mujeres salieron a reemplazar los ingresos deteriorados de sus cónyuges y/o a mantener el nivel de consumo familiar buscando frenar la caída "cuesta abajo."

Sumado a este fenómeno, las mujeres se enfrentan a una permanente tensión en el ámbito doméstico. La conciliación entre la vida familiar y laboral y el reparto equitativo de las tareas del hogar entre ambos miembros de la pareja son dos cuestiones básicas que pesan a la hora de buscar trabajo. En este sentido, las mujeres en su vida laboral siguen limitadas por condiciones de tipo social, económicas y culturales, puesto que soportan una doble carga, la del trabajo y la de las responsabilidades familiares.

DIFICULTADES QUE LAS MUJERES ENFRENTAN EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO

Aún existen dificultades específicas de las mujeres para la participación en el mundo del trabajo. Por un lado, el mercado laboral ofrece trabajo remunerado en cargos operativos relacionados con oficios y profesiones tradicionalmente femeninos (servicios de cuidados, salud, limpieza, cocina o enseñanza). El acceso a cargos de decisión, jefatura o liderazgo, el segmento femenino representa una muy baja proporción. (sólo el 1% del total, según consta en la Encuesta Permanente de Hogares de 2002)

Por otro, la oferta educativa vinculada con la adquisición de competencias para el empleo - educación-trabajo- no favorece la calificación de las mujeres. La mayoría de ellas realizan estudios que las habilitan para ocupar trabajos tradicionalmente femeninos y auxiliares en detrimento de aquellos relacionados con puestos de dirección o conducción o de mayor desarrollo tecnológico. Tradicionalmente la educación formal destinada a las mujeres respondió a patrones de división del trabajo por género. Repitiendo algunos estereotipos de roles familiares, las mujeres fueron formadas en oficios o profesiones ligadas a funciones de cuidado y protección o de reproducción del sistema. En los últimos cien años, maestras, enfermeras, modistas, obreras y administrativas representaban la mano de obra poco calificada de un sistema de producción fordista-taylorista que se fue extendiendo por todo el mundo capitalista, desarrollado y subdesarrollado. No obstante, la escolarización y formación profesional de las mujeres avanzó al compás de un sistema desigualitario. A pesar que hoy las mujeres representan el mayor porcentaje de estudiantes y profesionales que participan y egresan del sistema educativo, en especial en el nivel superior universitario, siguen existiendo diferencias a la hora de encontrar un empleo.

Con mayor énfasis estas desigualdades se observan en mujeres de sectores pobres. La oferta educativa no contempla la situación particular de éstas mujeres, brindándoles escasas oportunidades de calificación para el empleo. Es así, que la formación se centra en acciones de educación no formal ligadas a saberes y prácticas que mejoran marginalmente su situación de desigualdad y/o precariedad.

Unidas a estas dificultades se encuentran otras, como reinsertarse laboralmente después de haberse retirado del mercado de trabajo por acontecimientos vinculados con etapas de sus ciclos reproductivos (nacimiento y primeras etapas de la crianza de sus hijos-as). Estos periodos de transición provocan la pérdida de experiencia o la obsolescencia de conocimientos, posicionándolas desfavorablemente en el mercado de trabajo.

A las dificultades mencionadas, se deben agregar los prejuicios sociales que algunos empleadores tienen respecto de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, como creencias respecto de lo que pueden y saben hacer las mujeres, de su supuesta incapacidad de conducir a otros, de la menor formación o mayor costo laboral debido a que faltan más o bien toman licencia por razones familiares, etc. Todos estos aspectos repercuten en la autoestima de las mujeres, generándoles sentimientos de discriminación, culpa e impotencia que impiden involucrarse en proyectos de carreras laborales de mediano y largo plazo.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

De acuerdo con los antecedentes con que se cuenta, en las últimas décadas se observan algunas acciones relacionadas con la generación de políticas públicas para el empleo que involucran a la mujer. Las respuestas que se han dado desde las instituciones públicas varían según el país y el grado de posicionamiento que las mujeres han logrado en dichas instituciones.

La mayoría de estas acciones están relacionadas con programas y proyectos destinados a combatir la pobreza. Según Galvez (1999:36), los aportes más importantes de la agenda internacional en esta materia están relacionados, por una parte, con las orientaciones entregadas a los gobiernos para la evaluación de los logros y las carencias en las acciones dirigidas a las mujeres. Por otra, con las propuestas realizadas para la reflexión sobre nuevas estrategias de acción articuladas desde una institucionalidad política, que garanticen una mejor ubicación de la temática, junto con la coherencia y continuidad de las acciones.

No obstante, sería muy importante realizar un análisis crítico acerca de por qué no se impulsan políticas de formación y capacitación para el empleo. Siguiendo a Naila Kabeer, habría que analizar el "subtexto de género" de las políticas de desarrollo impulsadas para combatir la pobreza en países como los nuestros. En general, las políticas de formación y capacitación impulsadas han sido enfocadas fundamentalmente en la lucha contra la violencia doméstica, la sexualidad y la reproducción y la participación política de la mujer.

En el caso de Argentina, y de acuerdo a las acciones realizadas desde el Consejo Nacional de la Mujer, la capacitación para el empleo es la menos significativa comparándolas con la de otras temáticas. En la Provincia de Río Negro, los esfuerzos realizados también indican la misma tendencia. En cuanto a otros programas de alcance nacional relacionados con el empleo, tampoco han obtenido un alto impacto. Por ejemplo, las acciones de capacitación e ingreso al sistema de educación formal del Programa Jefes y Jefas de Hogar sólo alcanzaron a un pequeño grupo de beneficiarias (el 6,5% del total de beneficiarias) (Pautassi: 2004). Sin embargo, existen experiencias más acotadas que parecieran tener una mejor repercusión de sus objetivos.² En este sentido, es el aporte desde el Proyecto de Extensión "Capacitación, asesoramiento, orientación y difusión para la búsqueda de nuevas alternativas ocupacionales destinadas a mujeres desocupadas y subocupadas de la ciudad de Viedma.", CURZA, Universidad Nacional del Comahue, 2004/2005.

Como apreciación preliminar a tener en cuenta respecto de las pocas iniciativas que existen con relación a políticas de capacitación y/o formación para el empleo, es pensar que aún persiste en las agendas institucionales aspectos relacionados con la tensión entre las dimensiones de distribución y de reconocimiento presentes en la perspectiva de género.

Las cuestiones privilegiadas no contemplan aún los roles tradicionales de la mujeres respecto del mundo del trabajo y las injusticias que provoca una estructura económica desigualitaria. Privilegiar la capacitación en salud sexual y reproductiva, en violencia familiar y en participación política implica avanzar en la defensa de los derechos humanos a una mejor salud y calidad de vida y también de los derechos políticos que garanticen una ciudadanía sin exclusiones. Sin embargo, no priorizar la capacitación y formación actitudinal y técnica para el trabajo significaría, de alguna manera, mantener no sólo las injusticias distributivas solapadas en la estructura económica y en el mercado de trabajo sino también opacar el reconocimiento que las mujeres debieran tener en términos de sus contribuciones y derechos en la esfera productiva.

¿Por qué privilegiar esta temática? Sencillamente porque el trabajo permite, junto con otras actividades, construir la identidad de las personas, la propia subjetividad, en un marco de mayor autonomía y libertad. Sin caer en un determinismo respecto de las potencialidades para el desarrollo personal que aporta el trabajo, entendemos como señala Claude Dubar (en Neffa:2004) que, la subjetividad se construye y desarrolla en y por las relaciones con los otros. Ser sujeto es ser capaz de construir, a lo largo de toda la vida, relaciones de reconocimiento mutuo, de rechazar las relaciones de dominación propias de las formas comunitarias, poder ser verdaderamente un actor en la vida familiar, el trabajo, la actividad profesional, la política. Es pasar de la pasividad a las

² Por ejemplo el caso del proyecto "Clubes de Empleo para Mujeres Jóvenes y Jefas de Hogar" dirigido por la Dra. María José Lubertino, del Instituto Social y Político de la Mujer, Cap. Fed., con el apoyo de CESTAS y la Cooperación Italiana (2003).

acciones colectivas destinadas a cambiar su suerte y la de los demás. No se está discutiendo aquí el reconocimiento de la identidad femenina como tal, sino la importancia de reforzarla a los efectos de contribuir a la "igualdad de status", a la participación plena de las mujeres en la vida económica, social y política.

En este sentido, sería relevante incorporar en las agendas institucionales políticas públicas para el empleo, en primer lugar, de nivel macro con el fin de combatir la pobreza y la injusticia distributiva de forma estructural. En segundo término, políticas meso y micro (planes y programas) que aporten soluciones al problema de la desigualdad y a la injusticia de género en términos de trabajo y formación para el empleo. Acordamos con Naila Kabeer (1998:273) cuando, al hablar de los sistemas de capacitación que impulsan los programas de desarrollo y combate de la pobreza, señala que la mayoría de ellos no estimulan examinar críticamente los propios papeles de las mujeres en la construcción y reforzamiento de la desigualdad de género ni tampoco incorporan políticas transformadoras basadas en la noción central de autoempoderamiento de las mujeres.

Los programas y proyectos de formación y capacitación para el empleo en general, se remiten a ofrecer espacios que, a pesar de constituirse algunos en instancias de reflexión, no pasan de ser breves ámbitos de catarsis y/o exposición de problemas conocidos. Pareciera que los/las planificadores/ras, todavía trabajan sobre la base de "necesidades" de "destinatarias" impersonales, sin historias individuales, familiares y sociales.

Las técnicas transferidas y las modalidades propuestas (metodologías de enseñanza-aprendizaje, duración, oportunidad, localización, etc.) en la implementación de los mismos, no se adecuan a los conocimientos formales e informales que las mujeres de sectores pobres poseen y requieren (por ejemplo los talleres de formulación de proyectos productivos), representando más que una oportunidad de aprendizaje, una frustración a sus expectativas de superación.

Pareciera que aún persisten los modelos de planificación verticales, "desde arriba", desconociendo los verdaderos intereses estratégicos de las mujeres. Este concepto de "intereses estratégicos" de género tiene un papel útil a desempeñar en la capacitación de género. Según N. Caber (1998:298), permite "concientizar" a quienes elaboran las políticas sobre los puntos críticos de intervención en diferentes contextos: reforma legal, opción reproductiva, promoción del empleo, acceso a nuevos recursos extradomésticos, actividad organizativa, etc. También puede contribuir a configurar el suministro de servicios para satisfacer necesidades prácticas de las mujeres, de maneras que tengan un potencial de transformación o de redistribución, es decir, que contribuyan a formar las infraestructuras esenciales que hagan posible el proceso de *empoderamiento*.

Este proceso conduce al desarrollo de poderes positivos, es decir, a la apropiación de recursos, bienes, habilidades, capacidades y espacios para enfrentar y superar la opresión y crear alternativas. Al internalizar esos poderes, que se vuelven maneras de ser, de vivir, de pensar, de sentir, de actuar, se reconstituye a la persona, permitiéndole avanzar, construyendo su poderío y autonomía. En este proceso, tanto en su dimensión individual como colectiva, las mujeres se convierten en sujetos de la propia vida, sujetos sociales y políticos.

Si el trabajo contribuye a afianzar la identidad de los sujetos y el empoderamiento permite el desarrollo de poderes positivos y emancipatorios ¿Por qué no diseñar programas de formación y capacitación para el empleo desde una perspectiva de empoderamiento? El conocimiento de las condiciones de subordinación y sus causas, de los patrones de comportamiento que crean dependencia, interdependencia y autonomía en la familia y en la sociedad, de entender de manera diferente las relaciones de género, de desarrollar sentimientos para mejorar su propia condición, autoestima, etc., les permitiría a las mujeres desarrollar el sentido del ser, la confianza y la capacidad individual, como así también la habilidad para negociar e influenciar la naturaleza de las relaciones intersubjetivas que mantienen con su medio social y de las decisiones tomadas al interior de dichas relaciones.

Por todo ello, conocer la procedencia de la subordinación económica de la mujer, las razones individuales por las cuales no acceden a un trabajo digno, las dificultades que se presentan en el seno familiar y social a la hora de buscar trabajo, los intereses y necesidades de las mujeres pobres, poco calificadas, pero así también sus cualidades y potencialidades, facilitaría vincular las necesidades prácticas de las mujeres con sus intereses estratégicos.

Las políticas de formación y capacitación deberían promover espacios autónomos para que las mujeres planifiquen su presente y futuro laboral y profesional. Esto les permitiría, por un lado, autopercebirse como actores competentes que interpretan sus propias necesidades y tienen

capacidades para, al menos, plantear opciones de elección; también construir individual o colectivamente estrategias de posicionamiento (y de lucha) frente a un mercado laboral desigualitario e injusto. Por otro lado, deberían contemplar estrategias metodológicas que les provean de herramientas cognitivas actitudinales y tecnológicas para incorporarse a un proyecto laboral sustentable.

Como señalara Guzmán (1995:48), las políticas meso y micro deben proporcionar en el largo plazo las condiciones de igualdad para compartir las responsabilidades reproductivas y las tomas de decisiones en el hogar; ofrecer un acceso igualitario a los recursos productivos (tierra, capital, tecnología, información, maquinaria), la educación y la capacitación laboral; erradicar barreras legales, institucionales y culturales que impiden o hacen desventajosa la participación de las mujeres en la actividad económica y en la toma de decisiones a nivel político.

REFLEXIONES FINALES

Desde mi punto de vista, la formación y la capacitación para el empleo representa una asignatura pendiente en las agendas institucionales que abordan políticas públicas con perspectiva de género. Hasta el momento en nuestro país esta temática ha tenido un tratamiento marginal, siendo más un recurso discursivo que una política concreta.

Si bien se ha avanzado en otros campos, la revalorización de la cuestión del trabajo y el empleo para la mujer no se revela importante en quienes propician o formulan políticas ligadas al género. Como señala María C. Valenzuela (2004:55), a pesar de las iniciativas y la movilización de los movimientos de mujeres en los últimos decenios, los logros en la incorporación del enfoque de género en las políticas de empleo y en el análisis y combate contra la pobreza son más recientes y limitados.

En este sentido, debemos interrogarnos acerca de ¿por qué?. Respuestas comunes como "no hay trabajo", "no hay que crear falsas expectativas en las mujeres", son fórmulas estereotipadas de solución que llevan al estancamiento y al mantenimiento del *status quo*. Quizás habría que preguntarse qué concepciones subyacen en los/las hacedores/ras de las políticas públicas que discurren como de género. Probablemente aún persistan los paradigmas tradicionales que perciben a la mujer como un agente para la superación de la pobreza y la ubican como beneficiaria de subsidios, sin plantearse el objetivo de su empoderamiento como un vehículo para garantizar el ejercicio de sus derechos y de su ciudadanía. (Valenzuela 2004:56)

Llegar a soluciones transformativas de las condiciones de las mujeres frente al trabajo, requiere de múltiples esfuerzos y estrategias. Las acciones positivas, en términos de políticas públicas para el empleo, representan una posibilidad. Estas deben estar orientadas a promover la igualdad de oportunidades favoreciendo los niveles retributivos, formativos, de prestigio y de poder de las mujeres, el acceso a los recursos y a modificar las condiciones que generan las injusticias de género. Políticas de capacitación y formación para el empleo basadas en principios de planificación participativa, de empoderamiento, de autonomía, permitirían redefinir el significado de trabajo como elemento potenciador de la identidad personal y profesional de las mujeres. Así enmarcada, la capacitación y la formación no sólo contribuiría a satisfacer necesidades prácticas de las mujeres -aportando conocimientos, habilidades y actitudes- sino también se constituiría en una herramienta estratégica- de cambio de las condiciones de desigualdad-, dentro de un proceso de construcción personal y colectivo, tendiente a modificar la situación de subordinación y de injusticia cultural y económica que soporta la mujer.

BIBLIOGRAFIA

Arriagada, Irma "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina", Documento presentado en la reunión de expertos: *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas eficaces*, Santiago de Chile, CEPAL. 2000.

Biblioteca electrónica del Consejo Nacional de la Mujer, disponible en www.cnm.gov.ar

Conway Jill, Scot, Joan y otras, "El concepto de género" en Lamas, M. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México. PUEG/ Grupo Editorial Miguel Algél Porrúa, 2000, pp. 21-33.

Fraser, Nancy, *Política feminista en la era del reconocimiento. Una aproximación bidimensional a la justicia de género*, Bs. As. PRIGEPP-FLACSO, 2002.

Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista", Bogotá, Universidad de los Andes, 1998, pp. 17-54.

Galvelz, T. (1999) Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing (Santiago, CEPAL) en Valenzuela, María Elena (2004) "*Políticas Públicas para la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el combate a la pobreza*" en *Políticas de empleo para superar la pobreza*, María Valenzuela editora, OIT para América y El Caribe, Chile.

Guzmán, Virginia, *La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis*, serie Mujer y Desarrollo, N° 32, unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile, 2001.

Kabeer, Naila, *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento sobre el desarrollo*, México, PUEG-UNAM-IIES- Editorial Paidós, 1998, pp. 273-311.

Mazur, A. (2002) "Theorizing feminist policy (Oxford, Oxford University Express)" en Valenzuela, María Elena (2004) "*Políticas Públicas para la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el combate a la pobreza*", *Políticas de empleo para superar la pobreza*, María Valenzuela editora, OIT para América y El Caribe, Chile.

Neffa, Julio *El trabajo humano*, editorial Lumen Humanitas, Bs. As., 2003, Cap. I.

Pautassi, Laura , "Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades: ciudadanía, derechos sociales y género en América Latina" en Herrera, G. (comp.) *Las fisuras del patriarcado. Reflexiones sobre feminismo y derecho*, Quito, FLACSO-CONAMU, Agora, 2000, pp. 65-99.

"Beneficios y beneficiarias: análisis del programa Jefes y Jefas de Hogar desocupados en la Argentina", en *Políticas de empleo para superar la pobreza*, María Valenzuela editora, OIT para América y El Caribe, Chile, 2004.

Sen, Amartya "Desigualdad de género y teorías de la justicia", en *Mora*, revista del Instituto Interdisciplinario de Estudios de género, N° 6, julio 2000, Bs. As., Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Bs. As.

Valenzuela, María Elena "Políticas Públicas para la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el combate a la pobreza" en *Políticas de empleo para superar la pobreza*, María Valenzuela editora, OIT para América y El Caribe, Chile, 2004.

Waneirman, Catalina *Familia, trabajo y género: un mundo de nuevas relaciones*, Edit. Fondo de cultura Económica, Bs. As. 2003.