

Género, Trabajo y Educación Profesional: Aproximaciones desde el Brasil

SILVIA C. YANNOULAS
FLACSO-BRASIL

A. Abstract:

El presente artículo analiza la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Nacional de Calificación del Trabajador (PLANFOR). Este Plan fue estructurado en el Brasil desde 1995 e implementado desde 1996 como uno de los mecanismos de la Política Pública de Trabajo e Ingreso (PPTR). El PLANFOR estableció como una de sus directrices programáticas la atención a la diversidad de la Población Económicamente Activa (PEA), específicamente en lo referente a la igualdad de oportunidades de sexo y género.

Abordamos las principales cuestiones referidas a las relaciones de género en la educación profesional y en el mercado de trabajo, definiendo algunos conceptos básicos y entendiendo que la capacitación laboral constituye una poderosa herramienta para diversificar y mejorar (cuantitativa y cualitativamente) la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

A continuación, reflexionamos sobre los antecedentes, estructura y operabilidad de la nueva institucionalidad de la educación profesional en el Brasil, así como analizamos, con énfasis en las cuestiones de género, los resultados alcanzados en la atención a la diversidad de la PEA en el marco del PLANFOR. Asimismo, nos detendremos en la cuestión de las relaciones de género entre los formadores y gestores del PLANFOR.

Finalmente, cerramos el trabajo con la presentación de conclusiones, indicando límites y posibilidades del PLANFOR como política pública de formación profesional promotora de avances significativos en la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo.

B. Conceptuando las relaciones de género en la educación profesional y en el mercado de trabajo'

Tipos de discriminación y su influencia en la formación profesional para las mujeres

Discriminación es el nombre otorgado a una conducta (acción u omisión) que viola los derechos humanos, y que se basa en criterios injustificados e injustos, como son la raza, el sexo, la edad, la religión, entre otros criterios. La discriminación contra las mujeres significa toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y que tiene por objeto o resultado perjudicar o anular el ejercicio o goce por parte de las mujeres de los derechos humanos y libertades fundamen-

tales en los campos político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro campo (Véase: OIT/MTB, 1998, *Convenção da ONU/1979 sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*, ratificada pelo Brasil em 1984).

En el mercado laboral como en otros ámbitos (por ejemplo, el sistema educativo), pueden distinguirse por lo menos tres formas de discriminación: la discriminación manifiesta o directa, la discriminación encubierta o indirecta, y la auto-discriminación. La **discriminación manifiesta o directa** se refiere a las reglas y códigos pensados para salvaguardar espacios de poder, es decir, la exclusión explícita de un grupo social en función de su sexo, raza, religión, edad, entre otros. Tiene por consecuencia el mantenimiento de los miembros de un determinado grupo en una situación desventajosa y desfavorable. La discriminación no podría ser hoy manifiesta o directa como lo fuera antaño, dado que en las sociedades occidentales prima el valor de la igualdad (al menos en lo jurídico-formal). Así, la discriminación fue prohibida por normas internacionales (como la Convención de la ONU citada más arriba, o las Convenciones de la OIT N. 100 y 111 sobre igualdad de remuneración y eliminación de la discriminación en el empleo y la profesión, respectivamente), y también por la legislación nacional (el derecho a la igualdad es un derecho constitucional en el Brasil).

Ahora bien, la ausencia de leyes o medidas administrativas discriminadoras constituye un avance, pero no resuelve el problema de la discriminación. Existe todavía un gran margen para el desarrollo de prácticas discriminatorias más sutiles, cuya naturaleza es más difícil de percibir. La **discriminación encubierta o indirecta**

consiste en ideas y prácticas admitidas informalmente, acerca de cuál es el comportamiento "usual" o "válido" para cada grupo social. Estas prácticas, aparentemente neutras, crean desigualdades entre personas con idénticas condiciones, por motivos de raza/etnia, sexo/género, edad, religión, nacionalidad, entre otros aspectos. Un ejemplo claro de discriminación encubierta son los anuncios solicitando empleados o empleadas con "buena apariencia".

La **auto-discriminación** es una especie de vigilancia interna que aprendemos para asegurarnos que estamos situados dentro de los parámetros delimitados por la discriminación manifiesta y encubierta. La auto-discriminación está constituida por mecanismos de represión internos, que modelan nuestros deseos, expectativas, anhelos, motivaciones, de tal manera que algunas opciones o elecciones educacionales o profesionales se tornan impensadas y otras fuertemente orientadas. Por ejemplo, fue difícil para las primeras árbitros de fútbol, o las primeras conductoras de ómnibus o taxi pensarse a sí mismas ejerciendo tal ocupación. Paralelamente, el costo interno de elegir ser enfermera o maestra es relativamente inferior, aún conociendo las limitaciones en la remuneración y las condiciones de trabajo que tienen estas profesiones. Los mecanismos de represión internos que derivan en la auto-discriminación se naturalizan de tal manera que muchas veces entendemos por auto-determinación elecciones pautadas por las normas sociales y consuetudinarias.

Los cambios culturales son lentos, y, a pesar de estar prohibidas legalmente, se mantienen formas de discriminación encubierta y de auto-discriminación. Un ejemplo: a pesar de que las mujeres llevan poco más de un siglo en la universidad, es contin-

dente la persistencia en la "elección" de carreras universitarias y profesiones "típicamente femeninas". El caso más extremo de expresión de discriminación encubierta y auto-discriminación en el ámbito universitario y profesional lo constituyen las ingenierías y las ciencias agropecuarias, con muy poca representación femenina entre su alumnado y cuerpo docente. No existe una norma escrita que limite su ingreso en estas áreas del conocimiento y ejercicio profesional, pero sin embargo las mujeres son desalentadas o no se sienten "convocadas" por ellas. Cuando, con mucho esfuerzo y enfrentando la discriminación que sufren por parte de colegas y profesores, concluyen sus estudios, se inclinan preferentemente hacia la docencia, planificación de jardines y parques, o la atención de pequeños animales.

Algunas veces el **lenguaje hablado y escrito**-utilizado para ofrecer carreras universitarias o cursos profesionales encubre mecanismos de discriminación, atrayendo o expulsando a los posibles interesados en razón de su sexo. Por ejemplo, es usual que se promocionen los cursos de enfermería o de obstetricia vinculados al sexo femenino, excluyendo tácitamente a los hombres que tuvieran interés en realizarlos. Lo mismo ocurre con los cursos de capacitación vinculados a los servicios profesionales, como peluquera, masajista, manicura, entre otros.

Las **posibles fuentes de discriminación** se localizarían en la legislación educativa y laboral, los convenios colectivos de trabajo, las interacciones personales (expectativas familiares, relaciones laborales, etc.), en los planes de estudio, en los textos escolares, en los horarios de trabajo y estudio, en la orientación ocupacional-educacional, en los medios de comunicación, entre otros aspectos.

tos. Las **consecuencias de la discriminación** se manifiestan principalmente en la constitución fragilizada de la subjetividad femenina, así como en la "elección" por parte de las mujeres de profesiones y ocupaciones poco prestigiosas y mal remuneradas. Otras consecuencias importantes para las mujeres en el terreno laboral son: impedimentos en el acceso y promoción en el empleo, *acoso sexual*, salarios inferiores, dificultades para el ascenso profesional en razón de las responsabilidades familiares, dificultades para el ingreso o causas de despido basadas en la maternidad (por ejemplo, solicitud de certificado de esterilización o de no-embarazo para ingresar a una empresa).

Feminización y feminización de las ocupaciones y profesiones

En la literatura especializada se reflejan dos significados para el concepto de feminización de las profesiones y ocupaciones, que se corresponden con metodologías y técnicas diferentes para la recolección y el análisis de la información (Véase Yannoulas, 1996):

• **Significado Cuantitativo o Feminización:** se refiere al aumento del peso relativo del sexo femenino en la composición de una profesión u ocupación; su medición y análisis se realiza a través de datos estadísticos.

• **Significado Cualitativo o Feminización:** alude a las transformaciones de significado y valor social de una profesión u ocupación, originadas a partir de la feminización y vinculadas a la concepción de género predominante en una época; su impacto se evalúa a través del análisis de discurso.

Parecería existir una relación intensa entre el acceso masivo de mujeres a una profesión u ocupación (feminización) y la transformación cualitativa de la mis-

ma (feminización). A medida que aumenta la presencia femenina disminuyen las remuneraciones, la ocupación pasa a ser considerada poco calificada, y la profesión es devaluada en su prestigio social.

Algunas especialistas proponen una explicación para la feminización de las profesiones y ocupaciones que incorpora el **punto de vista de las propias mujeres**. La elección de una profesión u ocupación por parte de las mujeres reflejaría un "saber de conciliación" o sentido de la realidad: dadas las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, nada más estratégico que optar por cursos flexibles, que permitan articular, aunque sea en forma precaria, las lógicas de los espacios público y privado. Las autoras consideran tales elecciones, frente a las condiciones estructurales e ideológicas imperantes, como una estrategia de supervivencia resultante de la negociación de las mujeres frente a las contradicciones de la vida cotidiana. Trabajo profesional y proyecto familiar tienden a ser más compatibles para las mujeres que se insertan en áreas ocupacionales tradicionalmente femeninas (Rosemberg en: Costa & Bruschini, 1992).

Podemos decir que una serie de elementos específicos establecen diferencias importantes entre hombres y mujeres a la hora de "elegir" una profesión u ocupación. Estos elementos serían:

- las experiencias previas de socialización (en la familia, en la escuela, a través de los medios de comunicación, entre otros);
- la necesidad de articulación del proyecto familiar y profesional, de responsabilidades domésticas y laborales;
- el acceso a modelos positivos y negativos de profesionales exitosas en diferentes áreas de la actividad productiva;
- la autoimagen en relación

a la independencia, autosuficiencia, inteligencia abstracta, entre otros aspectos;

• el peso del mandato cultural, según el cual el éxito ocupacional es explícito en el caso de los hombres e implícito en el caso de las mujeres (ellas deben, en primer lugar, ser madres exitosas).

Es necesario destacar la **legitimidad de la elección de las mujeres** que conscientemente prefieren ser amas de casa o profesionales en áreas tradicionalmente femeninas, cuando estas elecciones son verdaderas opciones. Dicho de otra manera, cuando las elecciones se basan en el conocimiento de toda la gama de oportunidades y posibilidades de desarrollo personal en lo profesional y ocupacional. Lo que discutimos es la restricción de las posibilidades brindadas/percibidas por las mujeres, no las elecciones fundadas en la libertad personal.

Las relaciones de género en el mercado de trabajo

La industrialización y la urbanización produjeron transformaciones en la base de las relaciones sociales y económicas entre hombres y mujeres, modificando la forma o manifestación de la **división sexual del trabajo**, y estableciendo separadamente la esfera del quehacer doméstico/reproductivo/gratuito/privado/femenino y la esfera del trabajo/productivo/remunerado/público/masculino. Del concepto de trabajo fueron excluidas todas las actividades domésticas no remuneradas, realizadas por mujeres, vinculadas a la reproducción material o simbólica de las personas (alimentación, curación, educación, etc.).

Las tareas concebidas como femeninas se relacionan estrechamente con las relaciones interpersonales e involucran en mayor medida los afectos que la produc-

ción de bienes materiales comercializables. Se estableció una **separación simbólica entre las mujeres y el dinero**. Esta separación se refleja en la baja remuneración vinculada a las ocupaciones típicamente femeninas del sector servicios (discriminación encubierta), así como en las dificultades que encuentran las mujeres para establecer el valor de su trabajo (auto-discriminación). Por ejemplo, en las micro-empresas de mujeres, las dificultades que las mismas tienen para establecer el precio de sus productos; o en los empleos, las dificultades que las mujeres tienen para negociar sus aumentos salariales y promociones.

El trabajo femenino remunerado en el marco de la sociedad capitalista moderna se situó en una **división vertical de la mano de obra**, división por la cual las mujeres como grupo están en desventaja frente a los hombres en cuanto a salario, cargos y condiciones laborales (en virtud de ser el hombre el responsable por el sustento familiar). En segundo lugar, el trabajo femenino remunerado se integró a una **división horizontal del mercado de trabajo**, según la cual las mujeres se concentran en un determinado tipo de sector de actividad y ocupación (en virtud de las características atribuidas culturalmente a las mujeres a través de la identidad femenina predominante).

Al fenómeno de inserción diferencial de hombres y mujeres en el mercado laboral se lo denomina **segmentación del mercado de trabajo en base al género**. Así, la segmentación alude a la concentración de oportunidades laborales para las mujeres en sectores específicos y número reducido de ocupaciones dentro de la estructura productiva, generalmente desventajosas en cuanto a salario y condiciones laborales. Si en épocas pasadas se enten-

dió que las mujeres se concentraran en pocos sectores y ocupaciones en función de la supuesta debilidad física de las mismas, hoy en día los avances tecnológicos echan por tierra esta justificación. Tampoco tiene lugar el argumento de la capacitación o educación recibida en relación a los salarios inferiores, puesto que en la actualidad el nivel educativo de las mujeres económicamente activas es más alto que el de los hombres.

El concepto de **pirámide ocupacional en base al género** indica que las mujeres cuentan con pocas posibilidades de promoción hacia los cargos más altos, aún en las actividades altamente feminizadas (como la docencia o la enfermería). Diversas investigaciones demostraron que las mujeres deben cumplir siempre con un requisito más que sus colegas varones para ocupar el mismo puesto de trabajo. Es decir, a igualdad de condiciones entre una candidata y un candidato a ingresar o a ascender en una empresa, se otorga preferencia al hombre.

El **comportamiento laboral de mujeres y varones** es diferente. En la mayoría de las culturas, los varones permanecen en el mercado de trabajo sin interrupción durante el transcurso de su vida, salvo enfermedad, catástrofes o guerras. Entre las mujeres, el rango de variación entre países y segmentos socio-económicos es enorme. La actividad económica de las mujeres es discontinua, básicamente a raíz de los puntos cruciales en su ciclo vital, siendo el más relevante la maternidad. Además, la presencia o ausencia de un compañero y de hijos en la unidad doméstica, y la residencia urbana o rural, son hechos que ejercen un efecto marcado en las posibilidades de las mujeres de participar en el mercado de trabajo. De esta manera, los trabajos de tiempo parcial, ocasionales y

estacionales son más frecuentes entre las mujeres, respondiendo a la necesidad de armonizar el desempeño del rol laboral y doméstico. También se verifica en la mayor tendencia entre las mujeres a trabajar dentro o desde el hogar (Véase Geldstein y Wainermann, 1989).

También debe señalarse que el **mercado de trabajo recluta de manera selectiva** a las mujeres, a diferencia de lo que ocurre con los hombres. Existe una marcada preferencia hacia las más jóvenes, las más escolarizadas, las que no tienen un compañero (solteras, divorciadas, viudas). Con mayor frecuencia que los varones trabajan dentro del hogar o en contextos que no exigen una prolongada separación de los hijos.

Género, escolaridad y mercado de trabajo

Se han realizado diversos estudios socio-económicos sobre el **impacto de la escolaridad de las mujeres en el mercado de trabajo**. Se investigó cuál era la relación existente entre el tipo y nivel de la educación adquirida por las mujeres y sus posibilidades de inserción en el trabajo remunerado formal. En este sentido se ha comprobado que existe una intensa asociación entre la escolaridad femenina y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo: las más instruidas se encuentran más presentes en el mercado de trabajo, ya que pueden realizar actividades más gratificantes o mejor remuneradas, que compensan los gastos con infraestructura doméstica necesaria para suplir su salida del hogar (Véase Bruschini en Saffioti & Muñoz-Vargas, 1994).

Si bien existe una alta correlación entre escolaridad y participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la expansión de

la escolaridad de las mujeres no produjo cambios significativos en la estructura del empleo ni en el nivel de los salarios. Las mujeres no han alcanzado un nivel igualitario al de los hombres en los aspectos sociales y económicos, tanto desde el punto de vista de las profesiones a las que encaminan su actividad como desde la perspectiva del rendimiento económico y del estatus que obtienen de ellas. Además, se observa que, cualquiera sea el nivel de escolaridad o el sector de actividad considerado, los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres. De esta manera, la escolaridad no constituye un factor que permita a las mujeres obtener puestos de trabajo de igual calidad o remuneración a aquellos obtenidos por los hombres. Es decir que los avances de la escolaridad de las mujeres no han sido suficientes para modificar substancialmente la desigualdad socio-económica.

En este punto cobra importancia el concepto de "barreras de cristal". Están constituidas por mecanismos articulados de discriminación encubierta y auto-discriminación, que limitan las posibilidades de formación profesional y promoción laboral de las mujeres, así como de una libre construcción de sus trayectorias ocupacionales en función de sus necesidades, competencias y deseos. Se las denomina "barreras" por ser difíciles de franquear, y "de cristal" porque no son fácilmente identificables, ya que los mecanismos de discriminación se han tomado más sutiles. Es preciso tener en cuenta que las barreras de cristal afectan tanto a la división vertical como horizontal del mercado de trabajo.

Las relaciones sociales de género expresadas en la segmentación del mercado de trabajo sitúan a la mayoría de las mujeres en una posición de desventaja frente a los

procesos de modernización, restringiendo sus oportunidades para el desarrollo de nuevas habilidades para el trabajo. De esta manera, no sólo se **condiciona y limita la productividad de las mujeres, sino que también se subutilizan sus potencialidades.** Asumir la perspectiva de género en el desarrollo, por tanto, supone aceptar el desafío de vincular la problemática de las mujeres y las relaciones de género a la transformación productiva con equidad, incorporando también la equidad de género. La discriminación sexual que impide la equidad de género se expresa preferentemente, aunque no exclusivamente, en la división sexual del trabajo, pero también en las limitaciones a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y el ejercicio del poder manifiesto (CEPAL/GTZ, 1997).

Formación profesional y oportunidades ocupacionales de las mujeres

Diferentes normas internacionales y nacionales han consagrado el principio de que las mujeres tienen derecho a elegir libremente profesión y empleo, a la formación profesional y a la reconversión profesional (CFEMEA, 1996). Estas normas han sido reafirmadas a partir del **Informe Final de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.** El punto F) de la Plataforma de Acción aprobada en tal evento se refiere a las relaciones entre las mujeres y la economía, y destaca como medidas a ser tomadas por los gobiernos en colaboración con ONGs e instituciones del sector privado, las siguientes: proporcionar infraestructura pública que garantice el acceso igualitario de los empresarios de ambos sexos a los mercados, desarrollar programas de calificación y recalificación profesional destinados a las mujeres (especialmente en nue-

vas tecnologías para producción y comercialización), informar particularmente a las mujeres de bajos ingresos y rurales sobre las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, crear servicios de apoyo para empresas de mujeres (fondos de inversión), divulgar información sobre mujeres empresarias, facilitar la constitución de redes de intercambio, adoptar medidas para garantizar la igualdad de acceso a la capacitación laboral permanente, entre otros aspectos (ONU, 1996).

Además se recomiendan otras medidas complementarias, como son la elaboración de campañas de difusión masiva que desarticulen los *estereotipos sexuales*⁴, el estímulo a los hombres para que ingresen a profesiones femeninas, la formulación de políticas que promuevan la responsabilidad compartida frente a las tareas domésticas y crianza de los hijos, entre otras.

Para garantizar los derechos de las mujeres en relación al desarrollo, se han promovido desde diversas instancias internacionales y nacionales la **enseñanza técnica y profesional para mujeres.** Sin embargo, este tipo de formación muchas veces ha contribuido a mantener la tradicional división sexual del trabajo, dado que se concentra en especialidades social y económicamente menos prestigiosas, o que tienen menores posibilidades de salida laboral. "Resulta irrefutable que uno de los mayores problemas que ha obturado la participación femenina en la producción es la falta de oportunidades de calificación técnica y tecnológica. Esa circunstancia no puede atribuirse sólo a la configuración de los mercados laborales. (...) no puede soslayarse la responsabilidad de los diversos grupos e instituciones que forjaron, a lo largo de nuestro siglo, los modelos y prácticas de formación profesional y

laboral. El sistema formador ha insistido en su fidelidad a un modelo de credenciales femeninas para el trabajo basado en la experiencia reproductiva, en los servicios personales -que tanto tributan a la imagen de abnegación y cuidado de la maternidad- y que consecuentemente alejan a las mujeres de las tareas productivas, de las actividades que solicitan mediaciones instrumentales y por lo tanto de la convivencia con máquinas, herramientas y otros instrumentos de transformación." (Barrancos, 1996, p. 90).

Modelos alternativos de formación profesional para las mujeres

Desde los movimientos feministas y las organizaciones de mujeres se han intentado modelos alternativos de formación profesional para mujeres, atendiendo a la pluralidad de propuestas que los Estudios de Género incluyen. Una de las propuestas más difundidas consiste en **estimular a las mujeres a ingresar a ocupaciones tradicionalmente masculinas**, ampliando el abanico de posibilidades laborales femeninas, a través de una formación profesional *co-educativa*. Se trata de cursos de formación técnico/profesional y empresarial en conexión con políticas de promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres. Desde esta propuesta se entiende la capacitación profesional como formación continua hacia lo nuevo, con vistas a una mejor y más igualitaria integración social.

Sin embargo, la oferta formativa de este enfoque muchas veces se organiza sobre la base de "contra-estereotipos", tan rígidos como la oferta formativa que reproduce los estereotipos imperantes, impulsando a las mujeres hacia cursos vinculados a ocupaciones masculinas (construcción, transportes,

reparación e instalaciones en general, etc.) y a los hombres hacia áreas feminizadas (servicios personales, administración pública, salud, educación), sin considerar las necesidades, saberes y habilidades de cada persona, o los obstáculos culturales que deberán enfrentar individualmente una vez terminado el curso en cuestión.

Otra propuesta ha introducido con fuerza la filosofía de la "calidad total", que intenta valorar la subjetividad del que aprende o del que trabaja, apuntando al "aprender a aprender", al saber resolver problemas, ser flexibles, entre otros aspectos, y que tiende a formar habilidades humano-relacionales junto a las técnico-profesionales. Desde esta filosofía, existe una explícita valoración de los recursos y cualidades vinculadas con la sensibilidad, las competencias comunicativas (transmitir y saber escuchar), y la visión de equipo (trabajo cooperativo y solidario). Según algunas especialistas esta valoración convertiría en ventajas comparativas las antiguas desventajas de las mujeres (Vázquez, 1995). Otras investigadoras llaman la atención para la manera en que esta filosofía de la "calidad total" y su explícita valoración de las cualidades femeninas encubren nuevas formas de discriminación, reforzando antiguos estereotipos sexuales y utilizándolos para el uso más intensivo de la mano de obra a través de la figura de las "trabajadoras eficaces". De alguna manera, la tensión registrada entre las feministas sobre el modelo organizacional de la calidad total se expresaría en la fórmula "la ventaja de ser mujer versus una nueva forma de dominio, más sofisticada" (Bensimon, 1995).

Finalmente, otro enfoque comienza a postular la necesidad de cursos especiales con grupos específicos de mujeres, alrededor de las técnicas y prácticas ten-

dientes al **empoderamiento** y la atención de sus necesidades (Piuissi y Bianchi, 1996). Los saberes adquiridos y las habilidades desarrolladas por las mujeres en su vida cotidiana y en su ámbito laboral no suelen ser valorizados por la sociedad, ya que carecen de instancias de validación o certificación específicas. Por ejemplo: ocupaciones vinculadas al servicio doméstico o al cuidado de ancianos y niños generalmente son desempeñadas sobre la base de saberes y habilidades transmitidas de generación en generación dentro del hogar, entre madres e hijas. El objetivo principal perseguido por este tipo de cursos es el de la toma de conciencia y potenciación de las propias competencias. Esta toma de conciencia se vincula con la visibilidad de las capacidades que las mujeres han desarrollado frente al desconocimiento y desvalorización social de las calificaciones femeninas.

Actualmente, el mayor esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en materia de formación profesional y empleo, se dirige a sostener iniciativas referidas al **autoempleo, cuenta-propisimo y gestión de pequeñas empresas**, como una salida a la crisis y a las políticas de ajuste estructural. Muchos de los saberes que hoy se reclaman para llevar adelante una pequeña empresa tienen amplia vinculación con la organización del quehacer doméstico. Por otro lado, este tipo de pequeñas empresas se concentraría en áreas o nichos del mercado de trabajo y la generación de ingresos en los cuales las mujeres no tendrían necesariamente que enfrentar las barreras de la discriminación sexual. El problema a encarar entonces, en el caso de las mujeres que desean capacitarse para llevar adelante tal tipo de empresa, no sería tanto partir de un no-saber ab-

soluto para adquirir saberes y desarrollar habilidades, sino visualizar y enriquecer competencias y conocimientos que ya se poseen. En ese sentido, se indican como áreas prioritarias de actuación: 1) las investigaciones de mercado, tendientes a orientar la selección de productos a ser elaborados y los públicos-meta; 2) actividades de capacitación centrados en la gestión y comercialización de productos; 3) líneas de crédito específicas; 4) elaboración de calendarios anticipados de ferias y eventos para la programación de las productoras, entre otros aspectos; 5) promoción de las asociaciones de productores y consumidores, a fin de contrarrestar los efectos perversos del mercado.

Tensiones básicas subyacentes en las políticas públicas de educación profesional para mujeres

Existe una serie de tensiones subyacentes en la formulación de políticas públicas pensadas como mecanismos para superar la exclusión y la discriminación sociales en general y sexuales en particular. Entre ellas, resaltaremos dos:

a) la tensión entre la **universalización y la focalización de las políticas públicas**, es decir, la atención al conjunto de la población-meta o la focalización o atención preferente o selectiva de sub-grupos específicos (por ejemplo, entre las mujeres, las más pobres, o las jefas de familia, como es el caso del PLANFOR);

y b) la tensión entre la **comparimentalización y la articulación de las políticas públicas y programas sectoriales** (por ejemplo, la articulación de políticas vinculadas al área de salud, trabajo, educación, vivienda, entre otras).

Es importante recordar que, a nuestro juicio, no se podría ni debería crear una única política de formación y empleo para todas las mujeres en general, porque las

desigualdades entre ellas cada vez son mayores y debido a que las mujeres trabajadoras componen actualmente un grupo sumamente heterogéneo. Es decir: **la diversidad también debe ser observada entre las mujeres**. Lo que también es importante recordar es que la solución de los problemas de discriminación que enfrentan hombres y mujeres en el mercado de trabajo no puede desarrollarse solamente a partir de la iniciativa de un ministerio o secretaría, requiriéndose la **acción convergente y coordinada de diferentes sectores del gobierno y de la sociedad civil**.

A estas dos tensiones básicas de la formulación y gestión de políticas públicas se agregan la implementación de **mecanismos que garanticen las formas participativas y dialógicas** (es decir, que las mujeres participen como reales sujetos de las políticas públicas y no sólo como beneficiarias o clientes de las mismas), y el carácter descentralizado, propuesto en el caso brasileño por la Constitución de 1988 (y que garantiza la formulación y gestión de políticas públicas adaptadas a las demandas locales) (Véase Márquez, 1999).

C. Formulación y gestión de políticas públicas de trabajo e ingreso, en Brasil

Los mecanismos institucionales existentes

Basado en la Constitución de 1988, el **Fondo de Amparo al Trabajador (FAT)** fue creado en 1990 (Ley 7.998/90). Está conformado por contribuciones sociales de los sectores público y privado, incidentes sobre la facturación de las empresas, y gerenciado a nivel federal por el Consejo Deliberante del FAT (CODEFAT). La expresión Políticas Públicas de Trabajo e Ingreso (PPTRs) se utiliza

en el presente trabajo para referirse al conjunto de mecanismos financiados por el FAT, a partir de 1993: seguro de desempleo, intermediación de mano de obra, programas de generación de empleo e ingreso, informaciones sobre el mercado de trabajo, y **educación profesional**.

Según Posthuma (en OIT/MTE, 1999), el Brasil se destaca en relación a otros países latinoamericanos por el tamaño y la estructura democrática y descentralizada del sistema público de empleo establecido en la presente década, aproximándose a los países europeos. Este sistema debe desarrollarse en múltiples facetas, atendiendo al perfil heterogéneo del país, con características propias de las economías industrializadas que coexisten con características de economías en desarrollo, en un contexto marcado por agudas desigualdades sociales. Como resultado, las PPTRs en el Brasil deben atender tanto a la agenda de la competitividad como a la agenda social, ofreciendo acceso, formación profesional y crédito a los sectores tradicionalmente excluidos, e integrando un espectro más amplio de la sociedad en la determinación de las necesidades y en la ejecución de las políticas públicas.

Las PPTRs en el Brasil de la última década se han caracterizado por la búsqueda de integración de los mecanismos financiados por el FAT, y por la creciente participación de la sociedad civil en la formulación, gestión y supervisión, principalmente a través de la deliberación en **cuerpos colegiados tripartitos y paritarios**, con representantes de los sectores gubernamental, empresarial y trabajador: el CODEFAT, en el nivel federal; las Comisiones Estaduales de Trabajo - CETS- en el nivel estadual; y las Comisiones Municipales de Trabajo -CMTs- en el nivel municipal.

pal. De esta manera, la construcción de PPTRs en el Brasil se asienta sobre los principios de democratización, participación, descentralización, control social sobre el uso de los recursos financieros, y, fundamentalmente, sobre la integración y articulación de acciones de diversas esferas e instituciones.

En 1995, se inició la estructuración del **Plan Nacional de Calificación do Trabalhador (PLANFOR)**, a través de la antigua Secretaría de Formación y Desarrollo Profesional (SEFOR), y actualmente a través de la nueva Secretaría de Políticas Públicas de Empleo (SPPE) del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE). El PLANFOR forma parte del proyecto de desarrollo social del Gobierno, y fue incluido desde 1996 en el plan "Brasil en Acción", como una de las políticas activas del Sistema Público de Empleo (SPE) financiado por el FAT.

La concepción del PLANFOR fue estructurada en base a tres ejes: **articulación institucional, avance conceptual y metodológico, y apoyo a la sociedad civil**. A partir de estos ejes, su propósito central fue definido como movilizar, optimizar, articular recursos, capacidad y competencia ya existentes en el Brasil en materia de educación profesional, para ofrecer y consolidar, de manera gradual, una oferta de educación profesional suficiente para calificar o recalificar, anualmente, por lo menos 20% de la PEA. La PEA brasileña tiene cerca de 71 millones de trabajadores mayores de 14 años, ocupados y desocupados, en el mercado formal e informal. De esta manera, la meta global del PLANFOR implica ofrecer en bases continuas educación profesional a 15 millones de trabajadores por año (MTE/SEFOR, 1999). Los recursos financieros del FAT serían catalizadores y no única o principal fuente de finan-

ciamiento para el logro de esta meta global.

Los siguientes **objetivos generales** fueron establecidos:

- * Calificar o recalificar trabajadores y trabajadoras, desarrollando habilidades básicas, específicas y/o de gestión, que propicien su inserción o re-inserción en el mercado de trabajo, mejora en la calidad y la productividad, elevación del ingreso personal y familiar, y mejora general en la calidad de vida de las comunidades a las que pertenecen;

- * Elevar el nivel de escolaridad de la PEA, procurando gradualmente la erradicación del analfabetismo y la ampliación del contingente escolarizado, por lo menos en el nivel básico de la enseñanza (primaria y secundaria);

- * Contribuir para la reducción de las desigualdades sociales y regionales, para la preservación del medio ambiente y la construcción de la solidaridad y la ciudadanía;

- * Combatir todas las formas de discriminación, especialmente de género, edad, raza, garantizando el respeto a la diversidad;

- * Estimular y apoyar la ampliación de la oferta de empleos y de oportunidades de generación de ingreso, buscando alternativas de trabajo cooperativo o en micro y pequeñas empresas.

Para implantar el PLANFOR fueron consolidados **dos mecanismos** (MTE/SEFOR, 1998):

- **Planes Estaduales de Calificación (PEQs)**: coordinados por las Secretarías Estaduales de Trabajo (STBs), bajo la orientación de las CETs, y ejecutados mediante convenios firmados entre los gobiernos estaduales y el MTE. Los PEQs tienen como prioridad la calificación y recalificación de trabajadores y trabajadoras de baja escolaridad, empleadas y empleados afectados por los procesos de re-estructuración productiva y modernización tecnoló-

gica, beneficiarias y beneficiarios del seguro de desempleo, pequeñas y pequeños productores, trabajadoras y trabajadores del mercado informal del sector urbano y del sector rural.

- **Parcerías Nacionales y Regionales**: mediante convenios, acuerdos de cooperación técnica, protocolos de intención con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales (ONGs, sindicatos de trabajadores, fundaciones, asociaciones, universidades, otros ministerios, entidades internacionales), las parcerías implementan programas no cubiertos por los PEQs, especialmente estudios, investigaciones, desarrollo de metodologías, y producción de material didáctico, a título de apoyo a las acciones de calificación profesional.

Comenzando a ser más ampliamente ejecutado en 1996 (ya que en 1995 un tercio de los estados no alcanzó a firmar los convenios de ejecución de los PEQs), el PLANFOR registró, como **resultado acumulado de 1995/1998**, 5,7 millones de calificandos y calificandas, así como inversiones totales de un billón de reales, transferidos a los estados de la Federación y a los parceiros. De esa inversión, 90% corresponde a los PEQs. Las parcerías nacionales y regionales comenzaron a ser viabilizadas solamente en 1997, y, por definición, tienen una participación poco expresiva en el total de calificandos, ya que su foco de acción se localiza a nivel del avance conceptual y metodológico (MTE/SEFOR, 1998 y 1999).

Panorama de las mujeres en el mercado de trabajo no brasileño: Titulares

"Crescimento de la fuerza de trabalho feminina (de 20% en 1970 para 42% de la PEA en 1997);

"Escolaridad superior (en 1996/PNAD: 7 años ellas, 6 años ellos);

"Segmentación ocupacional acentuada (empleo doméstico incluía 19% de la PEA femenina en 1995);

"Pirámide ocupacional acentuada;

"Alto subempleo e desempleo (8 y 6.9 en septiembre de 1999, Pesquisa Mensal de Emprego);

"Salario medio 40% inferior;

"25% de los hogares brasileños tienen jefatura femenina (1997/PNAD).

Los resultados del PLANFOR desde la perspectiva de género: Las beneficiarias y los beneficiarios del programa

Entre los objetivos generales del PLANFOR se colocó el imperativo de: "... combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade..." (SEFOR, nov. de 1996, p. 13). Según el MTE, la necesidad de incorporación de la PEA femenina en los programas de calificación profesional llevó en cuenta, entre otros factores, el notable crecimiento de la participación de las mujeres (21% en 1970, alcanzando 40% de la PEA en 1995/6). También llevó en consideración las transformaciones en el perfil del empleo, que se desplaza del secundario (tradicionalmente masculino) al terciario, abriendo mayor espacio para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo; y el crecimiento del número de mujeres en condición de jefas de familia (SEFOR, dic. 1997).

El análisis de los resultados alcanzados por el PLANFOR en lo que se refiere a la diversidad de la PEA entre 1996/8 revela un interesante avance, ya que se registró una atención preferen-

ciada a las mujeres, inclusive superando las metas inicialmente propuestas. Estas metas eran alcanzar un porcentaje similar a la PEA femenina (40%) entre las calificandas, con un mínimo de participación del 30%, según los compromisos asumidos junto al Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer (CNDM) (Véase MINISTÉRIO DA JUSTIÇA / MTb, 1996). La media de la participación femenina en los años 1996/8 fue de 51%.

EIMTE estima que la inversión del FAT en la calificación de la PEA femenina superó los cien millones de reales en 1996 y los ciento ochenta millones en 1997, totalizando doscientos ochenta millones de reales invertidos en la calificación de las mujeres sólo desde el PLANFOR. Por otro lado, se han multiplicado las experiencias innovadoras específicamente destinadas a mujeres, totalizando veinte en aquellos mismos años. Estas experiencias innovadoras valorizan los nichos de trabajo y la generación de ingreso para mujeres, además de la mejoría en la calidad de vida familiar y comunal, en poblaciones de bajos ingresos. El concepto de innovador, según el PLANFOR, se refiere a alguno o varios de los siguientes aspectos: clientelas atendidas, contenidos suministrados, forma de organización del curso, parcerias formuladas.

Según el MTE, es posible observar entre 1995 y 1998 una creciente focalización del PLANFOR hacia sectores de la economía en expansión. Esto no implicaría una menor atención a los grupos vulnerables de la PEA, sino que reflejaría el esfuerzo de orientación de los programas de calificación profesional hacia las efectivas posibilidades de inserción en el mercado de trabajo y generación de ingreso (MTE/SEFOR, 1999).

La observación de las metas propuestas por el PLANFOR en

lo que se refiere a la diversidad de la PEA y a la atención preferenciada de los grupos más vulnerables no es sólo una cuestión de formulación de una política pública políticamente correcta o de moda. Se trata de una cuestión profunda de justicia social vinculada con los propósitos redistributivos de poder, de saber y de dinero.

En el Brasil las políticas de acción afirmativa⁶ parecen tener en la actualidad mayor aceptación, principalmente después del establecimiento de cuotas para mujeres en el Parlamento. Algunos indicadores para verificar el suceso de una política de acción afirmativa en el área de trabajo y generación de ingresos pueden ser: la proporcionalidad de hombres y mujeres en los empleos de buena y mala calidad, el tipo y la cobertura de los programas de cuidado infantil, licencia de maternidad/paternidad, el grado de la segmentación ocupacional por sexo, la proporción de hombres y mujeres en los diversos niveles jerárquicos de la pirámide ocupacional, los niveles salariales y la legislación sobre la materia, entre otros indicadores (Valenzuela en: OIT/MTE, 1999).

El crecimiento de la fuerza de trabajo femenina en el Brasil es uno de los más altos de América Latina. Las trabajadoras brasileñas, sin embargo, no tienen las mejores condiciones de trabajo de la región. Su segmentación ocupacional es de las más acentuadas, concentrándose en pocas actividades del sector servicios, padeciendo un alto sub-empleo, ocupando los niveles más bajos de la escala ocupacional y obteniendo un salario promedio 46% inferior al de los hombres (una de las distancias salariales más altas de América Latina) (Véase FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER, 1993).

La jerarquía de las remunera-

ciones en el mercado de trabajo brasileño sitúa a los hombres blancos en las posiciones más altas, seguida de los hombres afro-brasileños, luego de las mujeres blancas, y finalmente de las mujeres afro-brasileñas. Tanto en las regiones más pobres, como en el conjunto del país, las mujeres pardas o negras sufren las peores condiciones de empleo, marcadas siempre por una gran inestabilidad. Las tasas de desempleo entre las mujeres (así como entre los más jóvenes) son tendencialmente mayores. En los momentos de crisis más aguda, la tasa de desempleo masculino presenta cifras semejantes a la del desempleo femenino, pero ellos recuperan el empleo con más rapidez que ellas. También el sub-empleo y la ocupación informal son más frecuentes entre las trabajadoras (Véase Valenzuela en: OIT/MTb, jul. 1997).

A pesar de que las brasileñas económicamente activas superan a los hombres económicamente activos en años de escolaridad (7 años, en promedio, entre las mujeres y 6 entre los hombres, según la PNAD de 1996), ellas reciben salarios mucho menores. La mayor parte de la distancia salarial se explica por la discriminación sexual y no por las características productivas, ya que las mujeres, teniendo mayores niveles educativos, tendrían hipotéticamente mayor rendimiento o productividad.

En el Brasil, la distancia salarial entre hombres y mujeres es un trazo persistente, y que no disminuye de manera significativa. La especialización de las mujeres en determinado tipo de profesión y ocupaciones consideradas típicamente o tradicionalmente femeninas, que coincidentemente son las peor remuneradas, sugiere que puede haberse registrado un desplazamiento de la discriminación, de los años de escolaridad para el tipo de escolaridad.

La perspectiva cuantitativa de la mirada reflexiva sobre los resultados alcanzados por el PLANFOR en lo que se refiere a la directriz de diversidad precisa, sin embargo, ser complementada por consideraciones de tipo cualitativo, como por ejemplo: la "oferta" de cursos por parte de las entidades ejecutoras de calificación profesional, y la "elección" por parte de las calificandas, de cursos que preparan para actividades tradicionalmente femeninas (oferta y selección culturalmente marcadas), o las dificultades de aquellas mujeres calificadas en actividades típicamente masculinas, para su inserción posterior en el mercado de trabajo y la generación de ingresos, debido a la continuidad de la fuerte segmentación ocupacional, también culturalmente construida.

Algunas autoras opinan que, en la práctica, la participación elevada de las mujeres entre las beneficiarias del PLANFOR revela la presión por parte de la mano de obra femenina, es decir: como las mujeres continúan ingresando en el mercado de trabajo y encontrando dificultades específicas, buscan de manera simultánea, incrementar su grado de "empleabilidad", y en consecuencia se inscriben en los cursos de formación profesional del Sistema Público de Empleo. Según estas autoras, los índices elevados de participación femenina son efecto de una presión espontáneamente ejercida por las mujeres, y no una consecuencia de una política voluntarista con objetivos explícitos. De todas maneras destacan como punto positivo el hecho de que no se registren reacciones contrarias a la presión por calificación profesional de las mujeres (Lavinias, en: OIT/MTE, 1999).

En el transcurso del segundo semestre de 1998, la FLACSO/Brasil realizó un programa de capacitación de técnicos de las 27 STbs, técnicos responsables por

la formulación y gestión de los PEQs a nivel estadual, bajo la orientación y aprobación de las CETs. El programa tenía por objetivo apoyar la re-programación de los planes estaduais de educación profesional para 1999/2002. Al inicio del programa fue aplicado un cuestionario que tenía por propósito comprender cuáles habían sido los procedimientos adoptados por las STbs y CETs para la formulación de los PEQs anteriores. Este cuestionario incluía preguntas orientadas a recoger información sobre cómo fue tratada la cuestión de la igualdad de oportunidades de sexo y género en la formulación de los PEQs 1996/8.

Estas preguntas intentaban evaluar, a la manera de un test de consistencia, la observación de la directriz de diversidad en las políticas públicas estaduais de educación profesional. Desde este punto de vista, el resultado de la aplicación del cuestionario fue lamentable: **las secretarías no identificaron ningún tipo de procedimiento explícito para la observación de esta directriz.** De todas maneras, hubo una atención preferenciada a las mujeres en los proyectos y acciones de educación profesional, probablemente explicable por la demanda de cursos por parte de las mujeres y por la oferta de cursos por parte de las entidades ejecutoras, pero no por la aplicación de una estrategia política concreta.

Por otro lado, la propia formulación de estas preguntas desencadenó un proceso de sensibilización específico, estimulando a las y los técnicos a reflexionar sobre la necesidad de profundizar los conocimientos y metodologías para el tratamiento de esta directriz. También es preciso resaltar que, al iniciarse 1999, fue elaborada, distribuida y utilizada por las 27 Unidades de la Federación, una nueva guía para el planeamiento y ejecución de los PEQs

1999-2002, basada en los aportes de la FLACSO/Brasil a partir de la experiencia de trabajo junto a las 27 secretarías estatales, incluyendo de manera más detallada la directriz de diversidad y la cuestión de la igualdad de oportunidades (de género, de raza, de personas con necesidades especiales, entre otros grupos discriminados).

Los formuladores y formuladoras de la política pública de educación profesional en el Brasil⁷

La experiencia del PLANFOR entre 1996 y 1998 explicitó, gradual y crecientemente, el papel estratégico de las STbs, de las CETs y de las CMTs, así como la necesidad de su preparación continua y permanente: un obstáculo crucial, para un avance más rápido y profundo en la ejecución del PLANFOR, reside en la carencia de calificación de los mencionados actores para implementar la nueva propuesta.

El Programa Nacional de Calificación de Comisiones Estadales de Trabajo fue una experiencia innovadora de formación de formuladores y gestores de la PPTR en el Brasil, ejecutada por la FLACSO/Brasil en las 27 unidades que componen la Federación. Es importante resaltar que la normativa que establece el programa no realiza ninguna mención a la cuestión de género o a la diversidad. Sin embargo, es posible e importante realizar una lectura del Programa desde la perspectiva de género, dado que se trata de actores protagonistas tanto del diálogo social deseado para la promoción de la igualdad de oportunidades como de la calificación profesional en el Brasil.

Durante la ejecución del Programa Nacional de Calificación de las CETs, la FLACSO distribuyó a los Consejeros y demás partici-

pantes de las actividades un Formulario, con el objetivo de conocer el perfil de los actores de las PPTRs.⁸ El esfuerzo de recolección y análisis del perfil de los miembros de las CETs y de los equipos técnicos de las Secretarías Estadales de Trabajo (STbs) fue realizado con el objetivo de perfeccionar los futuros procesos de capacitación, ofreciendo programas cada vez más adecuados a la naturaleza específica de la clientela a la que son destinados.

Resumiendo los resultados alcanzados en el trazado de este perfil: además del hecho no poco importante de que el 60% de los actores involucrados terminó el curso superior, lo que en principio indicaría que están en excelentes condiciones de participar en la formulación y gestión de políticas públicas de manera participativa y descentralizada, destacamos que las mujeres participan en menor medida en la conformación de las CETs, y que, las que lo hacen:

- tienden a ser más jóvenes que los hombres que participan;

- tienden a ser más calificadas que los hombres que participan, si bien su calificación se concentra en áreas específicas que no necesariamente les permiten mejor participación;

- obtienen un ingreso mensual marcadamente inferior a los hombres que participan;

- tienden a poseer una experiencia mayor en el área de políticas públicas de trabajo e ingreso que los hombres que participan;

- tienden a desempeñarse mayormente en cargos técnicos, mientras que los hombres que participan tienden a concentrarse en los cargos directivos;

- se involucran en menor medida en los cursos de capacitación específicos para el desempeño de la función de consejeras que los hombres que participan.

El equipo de la FLACSO/Brasil que ejecutó, en el terreno, el Programa en su primera etapa, fue integrado por: 3 coordinadores (dos hombres y una mujer) y 8 técnicos (5 hombres y tres mujeres). El equipo fue calificado para esta actividad a través de seminarios internos y seminarios académicos organizados por la FLACSO, en los cuales la temática de la diversidad en general, y de las relaciones de género en particular, fueron abordadas como cuestiones transversales. En la calificación del equipo participaron como docentes-especialistas tanto hombres como mujeres. Los miembros del equipo también asistieron al I Congreso Brasileño de Educación Profesional, en que se incluyó un panel específico sobre la cuestión de la diversidad.

En el momento de iniciar la ejecución del programa en sentido estricto, ya contábamos con la información proveniente de las primeras visitas a los estados, a través de la aplicación del mencionado cuestionario (que intentaba desvelar las estrategias trazadas por los estados para respetar la directriz de igualdad de oportunidades de género en la formulación de sus planes estatales de calificación profesional); y con los resultados de la aplicación de pruebas de consistencia a los planes estatales de calificación profesional para 1999-2002.

Podemos decir que, aunque no se trataba de un programa de calificación orientado a las cuestiones de género, la composición y la calificación del equipo, así como las informaciones que poseía, permitieron una mirada reflexiva sobre la cuestión de la diversidad, en general, y de las relaciones de género, en particular. Por eso, en los primeros informes estatales ya empezaron a aparecer comentarios sobre la materia.

Los informes estatales eran

circulados horizontalmente entre los miembros del equipo de la FLACSO, de manera tal que las primeras hipótesis de trabajo sobre el funcionamiento de las CETs, en lo que dice respecto a la cuestión de género, fueron cotejadas por los otros miembros del equipo, en las otras regiones o estados. En el informe final de la región Nordeste, las técnicas responsables expresaron que las primeras impresiones sobre la diferencia notable en la participación de hombres y mujeres en la calificación no había sido confirmada. O sea, ocurrió solamente en un estado, donde los cargos más importantes eran ocupados por hombres que monopolizaban la palabra. Además del aspecto de la distribución de los cargos/posiciones de los consejeros y consejeras, que no fue estrictamente confirmado en los demás estados, fue importante señalar que las mujeres participantes eran bastante activas y tenían un perfil de líderes.

En el seminario académico realizado por los miembros de la FLACSO, a fin de elaborar los productos finales del Programa, estas y otras hipótesis fueron especialmente debatidas. Se llegó entonces a la siguiente conclusión: **existe una desigual participación cuantitativa de las mujeres y de los hombres en el sistema tripartito y paritario: ellas se concentran en la bancada gubernamental de las CETs y en los equipos técnicos de las STBs, aunque, a veces, en cargos de importancia y con liderazgo marcante. O sea: cuando participantes, ellas tienen fuerza, son escuchadas y respetadas. Entre los técnicos de las STBs la predominancia femenina es notable. Por otro lado, es necesario enfatizar que las mujeres actuantes en las STBs y en las CETs no muestran una preocupación específica con las cuestiones de diversidad en general, y de género,**

en particular. Por lo tanto, estimular el debate de estas temáticas resulta imprescindible.

Aunque en todos los Estados fue alentado el debate sobre cuestiones como la articulación entre instituciones y la construcción de parcerías, en los talleres destinados a la elaboración de los Planes de Trabajo de las CETs, no fueron planteados, ni por los consejeros/as, ni por los técnicos y técnicas de las STBs, problemas o propuestas de solución vinculadas a la directriz de diversidad o de promoción de la igualdad de oportunidades. Así como ya había sido observado y constatado en el caso de la elaboración de los PEQs coordinados por las STBs, las programaciones mínimas y los planes de trabajo de las CETs tampoco incorporaron estas problemáticas. Por lo tanto, concluimos que es necesaria la **introducción explícita y focalizada de la cuestión de género en la formación de los consejeros y técnicos, así como la movilización de las organizaciones de mujeres para que perciban el sistema tripartito y paritario de formulación y gestión de PPTR como un espacio específico y amigable para el desarrollo de acciones en favor del bienestar de las mujeres.**

Hasta donde fue posible percibir, las CETs no son exactamente el infierno, ni tampoco el paraíso, para miembros del género femenino. No sería, pues, prudente, buscar en este ámbito defectos exclusivos, con connotación de género. Las CETs son, en última instancia, un recorte holográfico de la propia sociedad, en las cuales, evidentemente, se explicita la hegemonía masculina que la caracteriza, de un modo general. Las CETs nada más hacen que reproducir esta hegemonía en prácticas que son comunes más allá de sus fronteras. Existen sin embargo algunos elementos a considerar:

1. en febrero de 1999, de los 27 cargos de Presidente de Comisión Estadual de Empleo solamente 4 eran ocupados por mujeres;

2. ya entre los Secretarios Ejecutivos, la participación femenina era mayor: 12 de las 27 Secretarías son ocupadas por mujeres;

3. de los casi 800 consejeros estadales de trabajo, solamente 126 eran mujeres (17%).

Los miembros de las CETs son indicados por sus respectivas entidades. Convendría, por lo tanto, indagar: ¿por qué las entidades indican pocas mujeres? ¿Y por qué las pocas indicadas tienen, salvadas las raras e honrosas excepciones, una actuación tan discreta?

Frente a los esfuerzos de construcción y consolidación de una PPTR, en Brasil, sin embargo, la cuestión principal es verificar si las mujeres vienen siendo verdaderamente beneficiadas, del punto de vista cuantitativo y cualitativo, por los mecanismos existentes, como determinan claramente las directrices de esta política, al conceder a las mujeres (especialmente a aquellas que son jefas de familia) la preferencia de acceso a los programas. Asegurar que, de hecho, en su ejecución, sea observado el principio de "tratamiento desigual para los desiguales", no exige necesariamente mayor o menor participación femenina, cuantitativa o cualitativa, ni en las CETs ni entre los responsables por los programas de calificación, aunque estas sean instancias de poder en las cuales las mujeres deberán estar cada vez más presentes.

D. Conclusiones generales

Ya que hablamos del "combate a la discriminación", **contabilicemos y socialicemos las batallas ya ganadas en el marco del PLANFOR.** Esta ponderación

nos ayudará a señalar nuevos rumbos y batallas a ser ganadas a través de los futuros PEQs para "afinar la puntería" en la atención a la diversidad de la PEA, a través de una oferta de educación profesional no selectiva ni reforzadora de antiguas discriminaciones acumuladas.

Una primera evaluación de lo actuado entre 1995 y 1998 por el PLANFOR revela el cumplimiento de la directriz programática de diversidad en lo que se refiere al género, dado que se registró una **atención privilegiada hacia las mujeres**. Esta atención superó inclusive los parámetros mínimos establecidos por los acuerdos celebrados con el CNDM.

Sin embargo, y a pesar de la amplia incorporación de mujeres en el PLANFOR y del estímulo al debate en torno de la cuestión de género en la calificación profesional, los avances en lo que se refiere a la directriz programática de igualdad de oportunidades de sexo son limitados y localizados (Véase Leite, 1999). Además, **las Unidades de la Federación todavía no han percibido la necesidad de elaborar estrategias específicas para el abordaje de la problemática de la diversidad**. La problemática no es colocada como tal, por el hecho de que las metas cuantitativas han sido alcanzadas e inclusive superadas. Así, aún reconociendo los enormes esfuerzos y avances realizados desde el inicio del PLANFOR, es necesario resaltar que el imperativo de diversidad precisa ser incorporado con mayor énfasis y de manera continuada en la nueva institucionalidad de la educación profesional en el Brasil.

Por lo tanto, es fundamental programar y llevar a cabo acciones de **conscientización, problematización y formación específica entre los miembros de las CETs y CMTs, y entre los planificadores, gestores, eje-**

cutores y los evaluadores del PLANFOR, para que el combate a la discriminación basada en el sexo y en el género y la integración de los sectores excluidos pase a estar presente desde la concepción hasta la ejecución y evaluación de los programas y proyectos incluidos en los PEQs. Estas acciones podrían efectuarse en diversas instancias, como por ejemplo, en los Congresos Estaduales de Educación Profesional, como fue realizado en ocasión del correspondiente a Ceará en Octubre de 1996.

Muchas veces se registra una resistencia a trabajar con las cuestiones de género, sobre la base de la idea de que para una empresa de tal naturaleza es necesario contar con **recursos y financiamiento adicional**. Sin embargo, es posible conformar grupos técnicos al interior de cada Secretaría Estadual de Trabajo, como lo es el Grupo Técnico Multidisciplinario -GTM- del Ministerio de Trabajo a nivel nacional, compuesto por representantes de cada unidad técnica del ministerio. Su propuesta es integrar paulatinamente las cuestiones de género en la rutina del propio ministerio, identificando las oportunidades de aplicación del conocimiento específico e insertando el tema en eventos y reuniones técnicas. La utilización de esta metodología demostró que es posible implementar acciones de promoción de igualdad sin aumentar los recursos humanos y financieros, o elaborando programas segregados de la actividad institucional cotidiana (Véase Queiroz Dias en: OIT/MTb, jul. 1997).

Debemos recordar que es posible y ventajoso **programar estrategias y acciones de formación específica de manera conjunta con otras instituciones**. Por ejemplo, podrían vehicularse acciones conjuntas a partir de los compromisos asumidos por el

Protocolo firmado el 8 de Marzo de 1996 junto al Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer, es decir, en forma articulada con los Consejos Estaduales/Municipales de la Mujer, como así también núcleos de estudios de la mujer de las universidades, ONGs, secretarías de la mujer de los sindicatos, entre otras organizaciones. De esta manera se estaría afianzando el **eje articulación institucional**.

Algunos avances ya han sido realizados, además del mencionado Protocolo de la Mujer (8 de Marzo de 1996). Fue importante la constitución del Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação -GTEDEO-, creado en el ámbito del Ministerio de Trabajo (Decreto Presidencial del día 20 de Marzo de 1996). El GTEDEO, con una composición tripartita e interministerial, tiene por misión elaborar un Plan de Acción para la eliminación de la discriminación en el mercado de trabajo. También merece destacarse el lanzamiento de la Campanha Nacional de Promoção de Igualdade, con el slogan: "Brasil, Gênero e Raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades", durante la sesión inaugural del Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego" (Brasília, 16 a 18 de Julho de 1997). Estas y otras propuestas tripartitas e intersectoriales tendrán eco en los estados de la Unión, promoviendo la articulación institucional y el aprovechamiento de los recursos humanos y la capacidad instalada.

Otro de los temas que preocupan especialmente, a partir de la propuesta de libre negociación colectiva de los trabajadores y los empresarios, es la preparación de **lideranza sindical femenina**, que permita plantear las problemáticas específicas de las mujeres en el mercado de trabajo. De

esta manera, se contrarrestaría la invisibilidad de las relaciones de género que tiene lugar en la estipulación de las reglas de juego entre trabajadores/as y empresarios/as. Investigaciones realizadas por el DIEESE muestran que las cláusulas relativas a las mujeres en los acuerdos colectivos no incluyen la cuestión de la formación y la capacitación profesional. Es necesaria la preparación específica para lograr actuar de manera efectiva en las negociaciones colectivas.

Para que la eficiencia alcanzada a partir de la formación profesional de las mujeres en el PLANFOR durante los años 1996 y 1997 no sea empañada a la hora de medir la eficacia de los proyectos que componen cada PEQ, no debe descuidarse un trabajo especial de sensibilización de la comunidad en general, de los mediadores y agentes de inspección del trabajo, y de los potenciales empleadores y agencias de crédito en particular. Estamos haciendo referencia aquí, por lo tanto, al problema de la empleabilidad.

Se destaca importancia especial en la sensibilización de **lideranzas empresariales y crediticias**. El papel de los empresarios y las agencias de crédito se revela crucial en la integración económica y social de las personas excluidas del mercado de trabajo, así como en la eliminación de las formas encubiertas de discriminación. No es fácil establecer un diálogo fructífero con los empresarios sobre el tema de la diversidad. Existe una gran dificultad por parte de las empresas y agencias de crédito en identificar las acciones de discriminación que ocurren en su ámbito de acción, así como sus causas y consecuencias. Algunos especialistas recomiendan el abordaje del tema en relación al aumento de la productividad y la calidad, para

hacer frente a la globalización (Véase OIT/MTb, oct. de 1996 y jul. de 1997).

Aún siendo difícil el inicio y la construcción del **diálogo social más amplio**, que incluya a estos actores, su efecto multiplicador es comprobadamente el más abarcativo, porque remueve los obstáculos subjetivos más importantes entre quienes toman decisiones cotidianas acerca del personal de las empresas o el acceso a créditos. También sería de gran utilidad recabar información sobre empresas locales que apliquen programas de recursos humanos de diversidad (Véase OIT/MTb, oct. 1996). Esta información podría incorporarse en la recolección de información utilizada para la intermediación de mano de obra.

Entendemos que deberían ser desarrollados **programas nacionales y estatales destinados a la sensibilización, problematización y formación específica de los actores directamente involucrados en la formulación, ejecución, y evaluación del conjunto de la PPTR**, en torno a la problemática de la diversidad de la PEA. Los programas de sensibilización y formación específica deberían adoptar una metodología participativa, que promueva el esclarecimiento y análisis de contenidos básicos, a saber: conceptos básicos en torno a la discriminación y las relaciones de género, normativa internacional y la legislación nacional sobre discriminación e igualdad de oportunidades, análisis de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo nacional y local, experiencias innovadoras exitosas en diferentes ámbitos (gubernamentales, empresariales, sindicales, no-gubernamentales).

La evaluación de tipo cuantitativo debe ser acompañada además por consideraciones de tipo cualitativo sobre los logros

del PLANFOR. En el afán por perseguir el objetivo de la "empleabilidad" debe tenerse en cuenta un especial cuidado por evitar ofrecer "cursos para mujeres" que reproduzcan su concentración en un reducido número de ocupaciones, reafirmando la segmentación del mercado laboral. Es necesario formular cursos y proyectos que tiendan a **abrir el abanico de oportunidades de formación profesional y de trabajo remunerado para las mujeres**, y paralelamente que promuevan la posibilidad de mantener el empleo.

Por otro lado, es necesario tener en cuenta que **estimular a las mujeres hacia oficios tradicionalmente masculinos** las enfrentará posteriormente con el desafío de generar su propia fuente de ingresos a través del trabajo por cuenta propia, o de encontrar empleo y ser aceptadas en ámbitos laborales masculinizados, de lidiar con clientes no acostumbrados a la prestación de servicios por parte de las mujeres en estos sectores de la actividad económica, de obtener apoyo familiar y comunal para enfrentar los cambios. La historia de las profesiones y ocupaciones, y las evaluaciones de los programas muestran que la segmentación laboral no se supera simplemente por la existencia de más mujeres capacitadas en oficios y profesiones tradicionalmente masculinos, ya que ellas deben enfrentar mayores dificultades en su inserción en el mercado de trabajo y en la generación de ingresos. La segmentación laboral, recordemos, es un problema de calificación profesional inserto en la problemática cultural, económica y política más amplia. Por estos motivos, **cobra vital importancia el desarrollo de programas de sensibilización como los referidos anteriormente**.

Es preciso observar críticamente todas las propuestas

pedagógicas y documentos elaborados en el marco del PLANFOR, de modo que, lenta y progresivamente, se llegue a una toma de conciencia y superación de los enfoques tradicionales de la formación profesional, caracterizados por su *androcentrismo*⁹, incorporando en el **cambio de paradigma de educación profesional** una preocupación constante y específica sobre la **directriz programática diversidad**, en particular en relación a la igualdad de oportunidades de sexo y género en el mercado laboral. En este sentido, sería importante **conocer, difundir, evaluar y profundizar las experiencias innovadoras** en materia de educación profesional para mujeres, incluidas en los PEQs llevados a cabo entre 1996 y 1998 (Véase MTE/SEFOR, 1998).

En el actual contexto de aceleración de los cambios tecnológicos y laborales, toda persona, cualquiera sea su sexo, puede verse obligada a revisar la elección que ha hecho de una ocupación o profesión, así como de las condiciones de trabajo que le rodean. De esta manera, existe hoy en día una mayor necesidad de **orientación educacional-ocupacional para la reconversión y recalificación profesional**. La orientación constituye un ámbito particularmente fértil para el desarrollo de medidas de acción positiva que tiendan a la verdadera igualdad de mujeres y hombres en la formación profesional y en el empleo.

Sería importante desarrollar a nivel estadual y municipal **centros o programas de orientación para la reconversión y calificación profesional de las mujeres**. Estos centros o programas de orientación, además de actuar como difusores de los Programas y Proyectos implementados por los PEQs, deberían concentrarse en una tarea individualizada en relación a la "clientela" potencial, analizan-

do en conjunto con las y los interesados las necesidades, competencias previas e intereses de cada uno. También deben informar las características del contexto económico y de las posibilidades de empleo o desarrollo de proyectos autónomos de generación de ingreso, en colaboración con el sistema público de intermediación de mano de obra. Asimismo, los centros y programas podrían poner en contacto a mujeres y hombres con necesidades, competencias e intereses similares, a fin de desarrollar estrategias conjuntas de calificación y generación de ingreso.

Estos centros o programas de orientación deberían evitar especialmente prejuicios sexistas, tales como: que las mujeres tienen menos necesidad de calificarse profesionalmente ya que se insertarán sólo esporádicamente en el mercado de trabajo, o porque no tienen capacidad necesaria para desarrollar una trayectoria profesional exitosa; o restringir el número de cursos considerados "aptos" para el público femenino por entender que las mujeres tienen menos habilidades o fuerza físicas, o que no tienen afinidad para el trabajo con determinadas herramientas y maquinarias.

La orientación educacional-ocupacional es un medio para remediar la discriminación contra las mujeres que no saben que podrían ejercer otras actividades remuneradas que las que creen que están reservadas a su sexo. Pero para alcanzar este objetivo es necesaria una **formación específica para los y las orientadoras**, de manera tal que no encaminen a las mujeres hacia ocupaciones restringidas y peor remuneradas, desanimando a aquellas candidatas valientes que quieren abandonar la trilla de los "oficios de mujeres" o estimulando a otras en el mismo sentido. Esta formación específica debería abarcar la consideración del enfoque

de género en el mercado laboral, atendiendo al propósito de brindar herramientas conceptuales para el desarrollo de la capacidad crítica, no soluciones ni recetas para problemáticas tan complejas.

A pesar de no constituir un problema de envergadura, pueden tomarse medidas tendientes a **facilitar la incorporación y garantizar la permanencia de mujeres en los diferentes proyectos educativos**, vinculadas a la posibilidad de articulación de la capacitación con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. En este sentido son de especial importancia consideraciones sobre el horario y el local de funcionamiento, así como la instalación de servicios de cuidado de los niños pequeños.

Esta situación, que no es la ideal, nos lleva a plantear de manera paralela la integración sectorial en el desarrollo de los programas de calificación profesional que tienen por foco a las mujeres y la realización de acciones de sensibilización en la comunidad, para el ejercicio compartido tanto de las tareas domésticas como de las responsabilidades parentales: "... romper con este círculo de pobreza y discriminación, exige, abordar el proceso formativo desde una perspectiva integradora. Ello significa concretamente, que para que la formación constituya una verdadera oportunidad de cambio para estas mujeres, se requiere también crear las condiciones para que ello sea posible. Es decir, la formación no es por sí sola suficiente. Más aún, es muy posible, que si las mujeres no cuentan con una estructura de apoyo como donde dejar a sus hijos, una beca de apoyo o atención en salud, ellas no podrán hacer uso de esta oportunidad que el Estado les ofrece. De manera que abordar la pobreza desde un enfoque integral es una opción necesaria para poder romper con la tendencia a la reproduc-

ción." (Márquez, 1999, p. 46).

Condiciones adecuadas de acceso, permanencia y progreso de las mujeres en el mundo de la educación profesional y del trabajo (en obediencia a las directrices y normas en vigor), favorecerán la participación cada vez más equilibrada de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones sobre PPTR, incluidas las CETs. La tarea fundamental es imaginar caminos alternativos para evitar la reproducción y el enraizamiento de la inserción segmentada de las mujeres en la calificación profesional y en el mercado de trabajo y la generación de ingresos. Estos caminos alternativos, necesariamente, deberán tener como meta principal cambios culturales de más amplio alcance, que no podrán ser estimulados de manera exclusiva por el PLANFOR sino que deberán ser construidos de manera articulada por políticas públicas intersectoriales, de trabajo pero también de salud, educación, comunicación, vivienda, entre otras. Además, deberán considerar tanto los aspectos objetivos como subjetivos de la discriminación sexual.

Para contribuir al acceso, permanencia y mejoría de las mujeres en estos ámbitos, es fundamental que se efectúen los tres niveles de evaluación previstos por el PLANFOR en sus directrices: eficiencia, eficacia y efectividad social. Como se vio en este informe final, la eficiencia (metas x realización) viene siendo medida, aunque solamente de manera cuantitativa. Los otros dos niveles, sin embargo, no han sido debidamente incorporados por los evaluadores de los programas y PEQs, o algunas veces han sido incorporados a través de metodologías de investigación inadecuadas (y a veces cuestionables desde el punto de vista técnico).

Uno de los instrumentos para

la evaluación de la eficacia y la efectividad social en el PLANFOR es el acompañamiento de egresados/as, que debe responder a las siguientes cuestiones: si y cuánto cada programa ha contribuido para la inserción, reinserción o permanencia de los calificados y calificadas en el mercado de trabajo y/o la generación de ingresos; si hubo mejoras en la calidad, productividad e ingresos; si hubo mejoras en la calidad de vida. Dos pruebas de que no se está realizando este tipo de investigación de manera satisfactoria son:

a) la primera, de menor alcance, dos de los tres estudios de caso presentados en este informe (sobre calificación de empleadas domésticas y sobre calificación de conductoras de transporte de pasajeros), que muestran incompatibilidad de metodologías de evaluación en relación a los objetivos propuestos y falta de acompañamiento de egresadas;

b) la segunda, de mayor alcance, se encuentra en la realización prevista para inicios de diciembre de 1999, de un seminario nacional sobre metodología de evaluación de políticas públicas de trabajo y educación profesional, cuyo producto principal previsto es, justamente, obtener subsidios para la elaboración de una guía nacional de evaluación, de manera tal que se alcance un número mínimo de dimensiones, variables, parámetros que permitan la comparación local, regional y nacional.

Resumiendo los aspectos positivos:

"el Sistema Tripartito y Paritario: reconoce y está preocupado con la problemática de género en la formulación y gestión de políticas públicas de educación profesional específicas, y de trabajo e ingreso en general; se registra una acentuada preocupación por las

jefas de familia y las trabajadoras rurales; existe un estímulo específico a las experiencias de generación de empleo e ingreso para mujeres.

"el Ministerio de Trabajo: firmó el protocolo de cooperación con el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer; conduce el Grupo de Trabajo específico - GTDEO (interministerial y tripartito), y conformó, internamente, un grupo de trabajo intersectorial; también ha gestado parcerias para contribuir en el avance conceptual.

"el PLANFOR: registró 50% de beneficiarias entre 1995 y 1998, superando las metas estipuladas junto al Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer; multiplicó experiencias innovadoras para la formación profesional de mujeres; da cada vez más énfasis en sus documentos oficiales a la cuestión de la diversidad en general, y de género en particular.

Sin embargo, persisten como aspectos negativos:

"la necesidad de una o varias estrategias en la formulación y gestión de los planes estaduales de formación profesional, para garantizar la observación de la directriz de igualdad de oportunidades;

"la necesidad de aumentar el número y diversificar la procedencia de las mujeres involucradas en la formulación y gestión de la política pública de trabajo e ingreso;

"la necesidad de incorporar sistemáticamente la cuestión de género en la evaluación externa de los planes estaduales de formación profesional, realizada por las universidades públicas locales;

"la necesidad de ampliar la eficacia y la efectividad social de los planes estaduales de formación

profesional, en lo que se refiere a abrir el abanico de oportunidades de educación profesional y ocupación laboral para las mujeres.

Entendemos que los actuales esfuerzos del PLANFOR en materia de educación profesional tendientes a la generación de empleo e ingreso constituyen un ámbito privilegiado para reflexionar y actuar, intentando de manera con-

sistente romper con algunas de las problemáticas de género (en relación a la educación y al trabajo), históricamente construidas y acumuladas. De no ser así, los intentos por mejorar las condiciones de vida de hombres y mujeres no harán más que profundizar las desigualdades previas.

Esta procura necesariamente debe ser asumida de manera interinstitucional, con la acti-

va participación de los movimientos de mujeres y centros de estudio de género; y promovida por lo menos en los siguientes planes/ámbitos: los formuladores, gestores y evaluadores de políticas públicas específicas sobre trabajo y formación profesional, las instituciones de educación profesional, el mundo empresarial, las agencias de crédito, la liderazgo sindical, y la comunidad en general.

BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTOS OFICIALES

- Ackerman, Mario (s/d), *Promoção da Igualdade na Negociação Coletiva*, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília.
- Azeredo, Beatriz (1998), *Políticas Públicas de Empleo, a experiência brasileira*, ABET, São Paulo.
- Barrancos, Dora (1996), "Formación técnica y tecnológica de las mujeres. Un déficit descalificante", Buenos Aires, *Encrucijadas UBA*, Año 2, N. 4, Mayo de 1996, p. 88-95.
- Bensimon, Estela M. (1995), "Análisis Feminista de Administración de Calidad Total", *Pensamiento Universitario*, Año 3, N.3, Buenos Aires, Abril de 1995, p. 3-16.
- Bonaparte, Héctor, Chiarotti, Susana y Habichayn, Hilda (1995), *Derechos Humanos de las Mujeres. Manual para mujeres y varones*, Instituto de Género, Derecho y Desarrollo, Rosario.
- CEPAL/GTZ (1997), *Recomendaciones desde la perspectiva de género*, Santiago de Chile (mimeo).
- CFEMEA (1996), *Guia dos Direitos da Mulher*, Rio de Janeiro, Editora Rosa dos Tempos.
- Costa, Albertina de O. & Bruschini, Cristina (1992), *Uma Questão de Género*, São Paulo/Rio de Janeiro, FCC/Editora Rosa dos Tempos.
- Fausto, Ayrton (org.) (1999), *Mujer y Mercosur*, Fortaleza, FLACSO/BID/UNIFEM/UNESCO.
- FLACSO/Brasil (1999), *Kit do Programa de Qualificação das Comissões e Conselhos Estaduais de Trabalho*, Convênio ABC/MTE/FLACSO, Brasília, Fevereiro de 1999 (mimeo).
- FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER (1993), *Mulheres Latinoamericanas em Dados*. Brasil, Santiago de Chile/Madrid.
- FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER (1995), *Mujeres Latinoamericanas en Cifras*. Tomo Comparativo, Santiago de Chile/Madrid.
- Geldstein, Rosa N. y Wainerman, Catalina H. (1989), *Trabajo, carrera y género-en el mundo de la salud*, Buenos Aires, CENEP.
- Gore, Jennifer M. (1996), *Controversias entre las pedagogías. Discursos críticos y feministas como regímenes de verdad*, Madrid, Ediciones Morata.
- Marquez, Francisca (1999), *Primer Informe. Borrador. Innovación institucional en la formación laboral con la perspectiva de género: El caso del Programa de Habilitación Laboral para mujeres de Escasos Recursos - CHILE*, Santiago (mimeo).
- MINISTÉRIO DA JUSTIÇA/MTb (1996), *Protocolo de Cooperação com vistas a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres no Âmbito do Trabalho*, Brasília, Março de 1996 (mimeo).
- OIT/MTb (1998), *Brasil, género e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática*. Programa Nacional de Direitos Humanos, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998.
- OIT/MTb (1997), *Convenção N. 100: Igualdade de Remuneração; Convenção N. 111: Discriminação no Empleo e Profissão*, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, 1997.
- OIT/MTb (1996), *Encontro Tripartite sobre Implementação de Políticas Voltadas à Diversidade. Relatório*, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, São Paulo, Outubro de 1996 (mimeo).

- OIT/MTb (1997), Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego. Relatório, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Julho de 1997.
- OIT/MTE (1999), Brasil: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil, São Paulo, Editora 34.
- ONU (1996), IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Beijing, China - 1995, CNDM/Río de Janeiro, Editora Fiocruz.
- Piusi, Anna M. y Bianchi, Letizia (eds.) (1996), Saber que se sabe. Mujeres en la educación, Barcelona, Icaria.
- PNUD (1996), Informe sobre Desarrollo Humano 1995, New York.
- Saffiotti, Heleieth I. B. & Munoz-Varbas, Mónica (eds.) (1994), Mulher Brasileira é Assim, Brasília/Río de Janeiro, UNICEF/NIPAS/Editora Rosa dos Tempos.
- SEFOR (1998), Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - A experiência da mulher, Brasília, Série Cadernos Temáticos.
- SEFOR (1998), PLANFOR. Avaliação Gerencial. 2do. ano do triênio - resultados até 31/12/97, MTb, Brasília, Abril de 1998.
- SEFOR (1997), Termo de Referência: PLANFOR - Programa de qualificação de Comissões Estaduais de Emprego. Brasília, Dezembro de 1997 (mimeo).
- Vázquez, Martha G. M. (1995), Los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo, Nueva Sociedad, N. 135, Caracas, Enero-Febrero 1995, p. 126-137.
- Vogel, Arno (org.), Diversidade no PLANFOR, FLACSO/MTE, Brasília (em preparação).
- Weinberg, Pedro D. (1995), La construcción de una nueva institucionalidad para la formación, Montevideo, CINTERFOR-OIT, (mimeo).
- Yannoulas, Silvia C. (1996), Educar: Una Profesión de Mujeres? La feminización del normalismo y la docencia en Argentina y Brasil (1870-1930), Buenos Aires, Kapelusz.
- Yannoulas, Silvia C. & Vogel, Arno (orgs.) (1999), Controle Democrático da Política Pública de Trabalho e Renda e Qualificação de Conselheiros Estaduais de Trabalho, Brasília, FLACSO/MTE, (em preparação).

REFERENCIAS BIOGRAFICAS:

Licenciada en Ciencias de la Educación por la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. Maestra en Ciencias Sociales con Mención en Educación por la FLACSO/Sede Académica Argentina. Doctora en Ciencias Sociales por el Programa de Doctorado Conjunto FLACSO/Sede Académica Brasil - Universidad de Brasilia. Especialista en Estudios de Género. Actualmente es profesora-investigadora de la FLACSO/Sede Académica Brasil, y coordina el grupo MUSA (Mujeres y Saberes).

1. Extraído de: Yannoulas en Vogel (1999).
2. acoso sexual: "... é uma conduta que se manifesta através de palavras, atos ou gestos de caráter sexual, repetida e indeseadamente, e que por natureza tende a atingir a dignidade ou a integridade física ou psicológica da pessoa." (OIT/MTb, 1998). Son ejemplos de acoso sexual: los chistes, comentarios y pedidos de favores sexuales; como así también la intimidación, recusa de promoción o despido provocadas por no acceder a los favores sexuales solicitados. El acoso sexual implica siempre una situación de ejercicio arbitrario del poder, en la cual la víctima del acoso se ve constringida por temor a perder el empleo o a no obtener un ascenso profesional.
3. división sexual del trabajo: es una categoría utilizada por las Ciencias Sociales para indicar que, en todas las sociedades, hombres y mujeres realizan tareas diferentes. Sin embargo, las tareas asignadas a cada sexo varían de cultura en cultura. Por ejemplo, la albañilería y la construcción generalmente son ejercidas exclusivamente por hombres en la mayoría de los países, excepto en la India donde las mujeres trabajan normalmente en este sector. En algunos países africanos, las mujeres prácticamente monopolizan el comercio por mayor y por menor.
4. estereotipos sexuales: proviene de las palabras griegas estereós y typos. La primera significa sólido y la segunda molde o modelo. Los estereotipos son preconceptos sobre grupos humanos, que se aplican a las personas aún sin conocerlas. Por ejemplo: "las mujeres son débiles y los hombres son fuertes"; "las mujeres son sensibles y los hombres son violentos". Los estereotipos basados en el sexo de las personas promueven la imitación de ciertos modelos rígidos para las mujeres y otros, tan rígidos como aquellos, para los hombres.

5. empoderamiento: proviene del inglés empowerment. Se refiere a la potenciación profesional de las mujeres, aumentando su información, agudizando sus percepciones, y poniendo en común ideas y sentimientos. Su objetivo más amplio es fortalecer las capacidades, habilidades y disposiciones para el ejercicio legítimo del poder. Pueden identificarse un conjunto de prácticas para desatar el proceso de empoderamiento, como por ejemplo: presentación de textos nuevos, exclusivamente pensados desde la óptica de las relaciones de género; nuevas lecturas de textos antiguos, no escritos desde las relaciones de género, pero leídos bajo esta óptica; análisis de la experiencia personal a través de la reconstrucción de la historia de vida. Se destacan las técnicas de colaboración, cooperativa e interactiva, con grandes proporciones de diálogo, juegos de roles, redacción de periódicos, relato de cuentos (Vease Gore, 1996).
6. acción positiva o afirmativa: Se trata de la adopción temporal de medidas especiales (legislativas, administrativas, judiciales), para promover y acelerar el proceso de igualdad de oportunidades en diversos ámbitos, para grupos históricamente discriminados. Son acciones correctivas que tienen por objetivo corregir los desfases entre el ideal igualitario consagrado en las normas y en la legislación, y un sistema de relaciones sociales y económicas marcado por las desigualdades y las jerarquías. La discriminación positiva se refiere al conjunto de medidas de acción afirmativa adoptado como política pública, para una transformación amplia y planeada, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos y ciudadanas.
7. Apartado basado en: Yannoulas & Vogel (1999).
8. Recolección de la Información: equipo de campo del Proyecto REPLANFOR de la FLACSO/Brasil; elaboración de la información: Stela Gabos, colaboradora de la FLACSO/Brasil en proyectos de cooperación científica y asistencia técnica.
9. androcentrismo: proviene del griego andros. Se refiere a la concepción que privilegia el punto de vista de los hombres como eje articulador del discurso social y lógico-científico, sin considerar o desvalorizando el punto de vista de las mujeres.

Avatares de la Categoría Género: Experiencias Institucionales en la Ciudad de Rosario, Argentina (1985-2000)¹

GABRIELA DALLA CORTE
ZULMA CABALLERO
CEIM - UNR

En los últimos años, el reemplazo del término "mujer" por la categoría "género" ha sido uno de los principios constitutivos de los paradigmas hegemónicos en torno a los análisis feministas, a los *Women's Studies* y a las investigaciones históricas sobre las mujeres². De modo similar, y como demostraremos en este trabajo, la mayor parte de los organismos públicos que hasta hace un tiempo se ocupaban de las mujeres, han pasado a autodefinirse como "de género", sin realizar, muchas veces, un esfuerzo de exégesis y crítica interna. Desde esta perspectiva, nuestro objetivo es analizar diversos proyectos implementados a lo largo de las dos últimas décadas del siglo XX en la ciudad de Rosario, en Argentina, en relación a la incorporación de las categorías "mujer" y "género" en la agenda de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. El cambio de designación es justificado, en ocasiones, por la necesidad de incluir a los varones en un proyecto colectivo y mixto, no exclusivamente femenino. Pero, en los hechos, hablar de género oculta dos cuestiones: por un lado, invisibiliza el interés real de estos mismos organismos por la condición de las mujeres; por el otro, disimula la lucha institucional que se requiere para "convencer" a los organismos públicos locales de que es necesaria la preocupación por la situación de las mujeres. Otra cuestión pendiente es si, para una parte de la población, el uso del término género resulta o no significativo, o si puede ocurrir que muchas personas padezcan algún tipo de desconcierto ante su propio desconocimiento sobre estas vicisitudes terminológicas.

Mediante entrevistas en profundidad efectuadas a las personas encargadas de dirigir estas experiencias institucionales³, comprobamos el uso de la categoría género y nos preguntamos si ello no podría estar ocultando, en realidad, la necesidad de lograr legitimidad institucional en cada uno de los ámbitos en los que se desenvuelven las organizaciones en estudio. ¿No se tratará, una vez más, del reconocimiento del poder que tienen los "masculinizados" organismos públicos, los cuales prefieren escuchar el vocablo género y no el de mujer? Para dilucidar, al menos parcialmente, estos planteos, incorporamos un breve análisis de las transformaciones apreciables en el campo académico, a través de un recorrido por las sucesivas denominaciones de las "Jornadas de Historia de las Mujeres" que se celebran periódicamente en la Argentina, en las cuales

podemos percibir el mismo fenómeno observable en las organizaciones mencionadas: el deslizamiento "de mujer a género"⁴, y las dudas e incertidumbres teóricas y prácticas que ello genera.

Género y desarrollo en el gobierno local

En los últimos años, el conjunto de políticas implementadas por los organismos municipales incluye de manera cada vez más notoria los problemas que afectan a las mujeres. El "Programa Género y Desarrollo" fue organizado en el marco del Departamento de la Mujer⁵ que funcionaba en la Secretaría de Promoción Social desde la recuperación del gobierno democrático. Es interesante señalar que "género" sustituyó a "mujer" tanto en la denominación como en el diseño formal de estas políticas públicas.

En el Programa funcionaron hasta el año 2000 tres Proyectos: a) de Violencia Familiar⁶; b) de Formador de Formadores en Género y Derechos Humanos; c) de Relaciones Institucionales, que enmarca un Consejo Asesor de más de 120 organizaciones rosarinas dedicadas a la mujer. Casi todas las integrantes de este Programa, que incluyó a más de veinte personas, eran mujeres⁷. El Programa se proyecta, entonces, a mujeres y varones bajo la perspectiva de la atención de demandas básicamente individuales y de carácter psico-jurídico, aunque también se da cabida a los pedidos colectivos. Por primera vez en el funcionamiento concreto de la Municipalidad, el Programa ha logrado internalizar en el discurso de funcionarias y funcionarios el hecho de que los diseños de las políticas públicas deben incluir la "perspectiva de género" entendiendo por esta última la construcción de «nuevos canales de participación dentro de una política que

garantice la igualdad de oportunidades de mujeres y varones".

Consideramos que es aquí donde puede percibirse la ambigua utilización del concepto "género", ya que a la hora de definir las propuestas concretas basadas en la perspectiva "de género" se habla de la inclusión de los problemas de la mujer, la promoción de las mujeres en la implementación de políticas, y la definición de un proceso de cambio que garantice a la población femenina el pleno ejercicio de la ciudadanía. El "género" es utilizado en su acepción de construcción cultural que hace a la diferenciación entre género masculino y género femenino, una taxonomía profundamente criticada desde diversas vertientes. Joan Scott, por ejemplo, ha cuestionado este uso del género como equivalente "cultural" del sexo para clasificar fenómenos casi siempre desde una concepción binaria y de oposiciones⁸. El uso de la categoría género demuestra que los diseños políticos han consensuado la legitimidad de aquel concepto, pero haciendo referencia a su acepción gramatical. Donna Haraway reconoce la difícil posición del concepto inglés *gender*, el francés *genre*, el español *género*, y el alemán *geschlecht*, que se refieren a un mismo tiempo a categorías gramaticales y literarias. Sostiene que actualmente la palabra alemana y la inglesa refieren a conceptos de sexo, sexualidad, diferencia sexual, generación, mientras que la francesa y la española parecen no hacerlo de manera tan evidente⁹. El uso confuso de estos conceptos se evidencia en la gestión de los organismos institucionales.

Género, derecho y desarrollo en las organizaciones no gubernamentales (ongs)

Una de las ONGs más prestigiosas de Rosario en la problemática femenina es, sin lugar a

dudas, el "Instituto de Estudios Jurídico-Sociales de la Mujer" (INDESO Mujer)¹⁰, no sólo por el significativo reconocimiento internacional materializado a través de subsidios, sino también por el grado de adhesión de la población de la ciudad y de la región. INDESO Mujer surgió en 1984, con la recuperación de la democracia, por un proyecto de las abogadas Susana Chiarotti y Mabel Gabbarrá (al que luego se sumó Noemí Chiarotti, actual coordinadora de INDESO) quienes hasta ese momento habían permanecido exiliadas, la primera en Bolivia y la segunda en Francia, como consecuencia de la política represiva implementada por el gobierno militar argentino a partir de 1976.

Los primeros subsidios recibidos por INDESO Mujer fueron otorgados por las organizaciones "Pan para el mundo" y "Desarrollo y Paz", ambas de países del norte europeo, relacionadas con el Consejo Mundial de Iglesias, como el Comité Católico y Diaconías. Estos organismos apoyaron durante doce años su gestión¹¹. En función de su proyecto de servicio a la comunidad y a las mujeres, las fundadoras de INDESO decidieron organizar un estudio jurídico especializado en defender los derechos de las trabajadoras en relación de dependencia, pretendiendo favorecer la organización de las mujeres en los Sindicatos. Al plasmarse en la realidad, sin embargo, el proyecto no se concretó en función de los objetivos iniciales; uno de los datos curiosos al respecto, es que las mujeres que consultaban a las abogadas de INDESO Mujer comenzaban hablando de problemas laborales, pero terminaban por plantear problemas de familia y de género.

En 1989, INDESO comenzó a trabajar en Derecho de Familia y con mujeres golpeadas, y organizó un programa especial de Servicio de Prevención y Tratamiento

de la Violencia (SEVIN) dirigido por dos abogadas. Surgió entonces la necesidad de incorporar a una psicóloga para atender a las mujeres. En estos últimos años, el Instituto se ha volcado a los temas de violencia, a la problemática de la ciudadanía y de la actuación política no partidaria. INDESO ha conservado siempre su independencia respecto de los partidos políticos; en 1997, por ejemplo, propició la realización de un Seminario sobre ciudadanía y desarrollo del poder local, orientado a dirigentes de diversas agrupaciones políticas, por ejemplo, concejalas de diversos Municipios del sur de la provincia de Santa Fe.

Esta nueva orientación de INDESO hacia la problemática de la ciudadanía se debe a que sus miembros consideran que el Estado, en sus diversos niveles, ha absorbido la problemática de la violencia familiar como un tema de su responsabilidad¹². A pesar de este cambio, INDESO se adhirió al Plan estratégico Rosario, impulsado por la Municipalidad, para diseñar las estrategias de inserción en el MERCOSUR, Plan en el que estaba inserta la Red Interinstitucional contra la violencia familiar y de género, formada por la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe con sede en Rosario, el Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre las Mujeres (CEIM)¹³, las Secretarías de Salud, de Promoción Social y de Educación (Municipalidad), diversas ONGs y espacios comunitarios.

En este contexto se ha popularizado, tal como afirmó Noemí Chiarotti, el concepto *empowerment*, entendido como el "empoderamiento" de las mujeres¹⁴. El uso de este vocablo es parte de un proceso de crecimiento. En su momento el feminismo posibilitó que se hicieran visibles muchos procesos y problemas ocultos que afectaban a las mujeres. Hablar de género es un reconocimiento

a que los cambios de las mujeres no tienen eco sin la transformación de los varones. En las décadas del '70 y el '80 la preocupación fue la entrada de la mujer en el mundo público. En la actualidad, el proyecto es incluir a los varones en el mundo privado y en las obligaciones de familia, y es una tarea a encarar mediante la apelación al género¹⁵. La conclusión es que el *empowerment* de las mujeres ya no alcanza, y es necesario que también los varones modifiquen sus conductas. En efecto, tal como sostiene Noemí Chiarotti, ya se ha logrado incorporar a la mujer a nivel laboral. Ahora es necesario trabajar en un proyecto alternativo que tenga en cuenta su participación en el diseño de políticas públicas, y no sólo en calidad de electora. Este proceso está relacionado con las políticas implementadas por la Organización de Naciones Unidas (ONU), que pretende incorporar a las mujeres en el desarrollo y en el mercado laboral.

El concepto de desarrollo aparece, por otra parte, en la denominación institucional del Programa de la Municipalidad y de una ONG creada por una ex integrante de INDESO Mujer, Susana Chiarotti. Nos referimos al Instituto de Género, Derecho y Desarrollo (INGEDD)¹⁶, cuyo objetivo es la defensa de los derechos humanos y, específicamente, de los derechos de mujeres y niñas¹⁷ y que ha ido adquiriendo cada vez mayor peso en el ámbito de las cuestiones jurídicas y sociales.

El Género en los estudios académicos en Argentina

El reemplazo del término "mujer" por el de "género" también se ha operado en la denominación de las ya tradicionales "Jornadas de Historia de las Mujeres". Comentaremos brevemente el desarrollo histórico de estos eventos, para

alcanzar una mayor comprensión de las transformaciones epistemológicas, observables en los proyectos de los organismos que venimos analizando.

El espacio universitario incorporó los estudios de género a partir de la influencia ejercida por un similar desarrollo en España. Las Universidades estatales radicadas en las ciudades de Rosario, La Pampa, Buenos Aires, Tucumán, Santa Fe, Luján, participaron en un proyecto que cristalizó en la organización de las mencionadas "Jornadas". En 1991, se realizaron en Luján las "Primeras Jornadas de Historia de las Mujeres", que se continuaron en Mar del Plata con un encuentro de nombre similar en el año 1992. Las Terceras Jornadas fueron realizadas en 1994 en la ciudad de Rosario, donde se privilegió la Historia de las Mujeres, aunque la edición de las actas apareció bajo el sugestivo título *Espacios de Género*. El cambio sobrevino en 1996 y las Jornadas pasaron a llamarse "Cuartas Jornadas de Historia de las Mujeres y de Género", nombre que se mantuvo en La Pampa en 1998. Las actas de Tucumán llevaron como encabezamiento el título *Temas de Mujeres*, acompañado por un subtítulo: "Perspectivas de género". En agosto de 2000, el evento realizado en Buenos Aires llevó por título "Sextas Jornadas de Historia de las Mujeres y Primer Congreso Iberoamericano de Estudios de las Mujeres y de Género, Voces en conflicto, espacios de disputa".

Como vemos, no ha podido abandonarse totalmente el nombre original que incluía el término "mujeres", posiblemente porque equivaldría a una pérdida de identidad de las mismas Jornadas, que suelen convocar a una gran cantidad de representantes de diversas instituciones de la Argentina y de otros países americanos y europeos. Pero si bien el nombre se

mantiene, se han ido buscando alternativas para incluir la categoría "género" sin perder de vista que el objetivo continúa siendo el análisis de la cuestión femenina. Por otro lado, asiste a las Jornadas una mayoría abrumadora de mujeres, hecho que se constituye en un índice de que una *Historia de las Mujeres*, aunque haya incorporado el género, poco atrae y convoca al sector masculino. En efecto, en algunas circunstancias se considera que hablar de género es propio de las mujeres, en una especie de generización o feminización del género.

En relación a los estudios de Postgrado, la transición de mujeres a género no fue un resultado "natural" y directo de tipo teórico. Género parece más científico y neutral, y permite un análisis relacional que no es posible lograr mediante la apelación al concepto mujer de la corriente de Historia de las mujeres y los *Women's Studies*, a los que se les reprocha la separación entre mujeres y varones. En su lugar, el género permitiría incluir a varones y mujeres, los roles masculinos y femeninos, la identidad masculina y la femenina. Pero se trata de un problema que no está esclarecido suficientemente ya que, cuando se considera a las mujeres, no se pierde de vista el carácter relacional porque es impensable imaginar una condición social de las mujeres desvinculada de la masculina. En este caso también hemos podido comprobar que el concepto género es utilizado en el sentido de la clasificación gramatical y como construcción cultural binaria a partir del reconocimiento de la diferencia sexual¹⁸.

La propia incorporación de la teoría del género está actualmente en discusión. En una entrevista mantenida con la coordinadora de la Maestría el Poder y la Sociedad desde la Problemática del Género, Hilda Habichayn¹⁹, que también

dirige el Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre las Mujeres (CEIM; ambos en la Facultad de Humanidades y Artes de la UNR), comprobamos que la apelación al género formó parte de un proyecto consciente de legitimación de la preocupación por la condición de las mujeres en el seno del ámbito académico universitario. Ante la pregunta de si se hubiese aceptado una Maestría sobre el movimiento feminista o sobre las mujeres, respondió que se pensó en la Maestría en términos de Género por las resistencias a todo lo que tenía que ver con el tema de las mujeres. Mucha gente se defiende, afirma Habichayn, diciendo "yo, feminista, no soy", porque asocia estrechamente los estudios de las mujeres con el movimiento feminista. La mayoría de los varones, aunque también algunas mujeres, manifiestan resistencias hacia la utilización de la noción de feminismo, connotada cualitativamente por una carga semántica que la llena de un sentido muy especial: feminista, para algunas personas, es la mujer que odia al varón y trata de someterlo, ya que "feminismo" es malinterpretado como simétrico y equivalente a "machismo".

La apelación al género tiene otras derivaciones. Según Hilda Habichayn, es útil porque "entra" en el ámbito académico más fácilmente. En este sentido, no se trata de una construcción teórica natural ni pura sino una vía legítima de consolidación en el terreno académico ante la evidente cautela de amplios sectores contrarios ante la validación de este campo de saber²⁰. La Maestría del Género no es la única experiencia institucional que ha optado por utilizar el género en las denominaciones y en la organización curricular. El concepto articuló al PRIOM, dirigido en Buenos Aires por Gloria Bonder, y al organismo mexicano PUEG, para citar algunos de los casos más conoci-

dos²¹. La pregunta que se hacen las personas involucradas en la Maestría es si el género, con su enfoque relacional, no nos está haciendo olvidar nuevamente a las mujeres²².

Las académicas militantes en el feminismo, por otra parte, están advirtiendo este problema, y no están conformes con el enfoque de género. En su reivindicación postulan que hay que volver a hablar de las mujeres, ya que por la "puerta grande del género" se están insertando temas suficientemente analizados, como los que afectan a los varones.

El género en los estudios de postgrado, como vemos, se abrió paso en algunos huecos académicos ocupados por mujeres: mujeres que reflexionan sobre el género, en discusiones en las que participan, casi en su totalidad, mujeres²³, pero consideramos que estos estudios corren el riesgo de quedar reducidos a una especie de "nicho académico"²⁴. María Nieves Rico²⁵ habla de un desarrollo "en los bordes de la institucionalidad". Estos temas pueden servirnos para plantear nuevas estrategias que faciliten la integración de las mujeres en múltiples áreas en términos de igualdad académica. En los casos abordados, pese a que se incluye la problemática del género, las instituciones se ocupan de las irresueltas y difíciles cuestiones que atañen a la condición femenina: violencia, sexualidad, reproducción, trabajo. En algunos casos, los intereses de varones investigadores hacia el género se han ido desplazando hacia el estudio de la masculinidad, generalmente con miradas críticas hacia los persistentes y desiguales procesos de socialización²⁶. Son escasas las investigadoras que han focalizado sus expectativas en los varones, ya que la ubicación favorable que la cultura otorga a éstos en relación a las mujeres parece hacer

innecesarios dichos análisis. Esta ausencia en las elecciones temáticas ha ido convocando así a algunos varones. Si quisiéramos esquematizar estas cuestiones, tendríamos mujeres que se ocupan de mujeres y no de los varones, y escasos varones que se ocupan de los problemas de género de su propio sexo.

Como dato contradictorio y polémico en relación al uso del concepto género, podemos recordar aquí la polémica exclusión del concepto "género" de los "Contenidos Básicos Comunes (CBC) para la Educación General Básica". A mediados de 1995 habían sido distribuidos en las escuelas primarias argentinas, ejemplares impresos de los CBC; en el mes de octubre del mismo año, luego de una serie de hechos suscitados por la intervención de grupos de poder, esos contenidos sufrieron modificaciones que llevaron a la realización de una nueva impresión, que anulaba la anterior. Una lectura crítica de los elementos modificados demuestra que había sido eliminado el concepto de género. En la primera edición habían aparecido optimistas declaraciones en las que se expresaba que los contenidos "debían estar enriquecidos desde las posturas científicas y políticas más diversas" y que el objetivo era que "esta Asamblea sea un homenaje a la democracia"²⁷. Muchas de las expresiones denotativas de un espíritu pluralista fueron omitidas en la segunda edición, en la que sí aparecen los motivos que se aducen para justificar las modificaciones: el argumento explicativo señala "errores de puntuación, de ortografía, de redacción". Sin embargo, lo que se detecta son los cambios conceptuales; donde decía, por ejemplo, "grupo familiar" aparece "la familia como elemento natural". No se dice por qué es censurado el concepto "género", pero análisis posteriores han indicado el temor hacia las

transformaciones que podrían suscitarse en la familia al producirse cambios en la ubicación social de las mujeres. En los nuevos CBC, donde antes figuraba "género" ahora dice "sexo". Para quienes integraron los grupos pluralistas que redactaron el primer modelo, el objetivo de las modificaciones fue el de borrar toda posibilidad de cambio en lo social, lo público y lo político. La Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) hizo oír sus críticas por considerar que se apuntaba con ellas a imponer un modelo de familia conservador y a legalizar la discriminación de la mujer²⁸. Puede apreciarse que en este caso, género parecería identificarse más con sexo que con mujer, aunque metonímicamente género desplaza más acentuadamente a la noción de mujer, ya que los temores por su emergencia discursiva apuntan más bien a los cambios sociales y subjetivos que se podrían producir en las mujeres más que en los varones.

De mujer a género y de género a mujer: Una cuestión a debatir.

A partir de los años setenta, el concepto género ha sido uno de los más debatidos en el espectro académico feminista y no feminista. Pero su popularización es un hecho evidente que no es sólo consecuencia directa de la transformación interna de los paradigmas teóricos, sino también de su búsqueda de legitimidad en relación al resto de las corrientes científicas. Lo mismo ocurre con los organismos políticos. Durante el transcurso de una reunión de evaluación acerca de los estudios de género en Argentina y Latinoamérica realizada en la Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) en 1997, María Nieves Rico afirmó que el concepto de género

pareció útil en un primer momento, y que fue demostrando su complejidad y plurivalencia en los últimos años. En dicho encuentro, organizado por el CEIM, representantes de otros centros y áreas de estudios del país coincidieron en la "impregnación difusa" de los estudios de mujer y género en la comunidad académica²⁹.

En este sentido, es importante señalar dos problemas. Por un lado, las integrantes de estas instituciones se manifiestan plenamente interesadas en las mujeres. El problema de la masculinidad y de lo "masculino" no aparece en los debates, ni en los proyectos, así como tampoco en los estudios de género. Por otro lado, el consenso en el uso del concepto género es indicativo del grado de relación que han podido establecer las personas encargadas de coordinar estas experiencias institucionales. Tratando de disminuir la separación entre los estudios especializados y el trabajo concreto en el área de la mujer, la Maestría del Género y el CEIM mantienen una estrecha relación con otros organismos rosarinos, gubernamentales y no gubernamentales. No se trata de un proyecto conjunto o colectivo a nivel del Municipio, sino de experiencias que, en su trayectoria, coinciden en trabajos de asesoramiento, jornadas y actividades³⁰, es decir, en forma de red³¹.

Consideramos oportuno definir por qué hemos preferido hablar de "experiencias" en lugar de "ensayos", "políticas" o "proyectos". En la teoría de Género el concepto experiencia adquiere un sentido específico, ya que se relaciona con la construcción subjetiva y, al mismo tiempo, colectiva, de las representaciones sociales y de las identidades. Estas últimas conducen a una actuación conjunta que depende íntimamente de las experiencias, y del significado atribuido a

las mismas como proceso integrador³².

Si bien es cierto que las experiencias mencionadas en este trabajo han ayudado a complejizar y transformar el lenguaje político, tanto en los espacios gubernamentales y no gubernamentales como en el académico, también es verdad que el concepto género es utilizado en forma bastante confusa. Ha reemplazado al vocablo mujer sin un esfuerzo teórico colectivo y, en ocasiones, es utilizado como sinónimo de mujer y varón. Scott y Keller³³ han aludido a los inconvenientes de tipo político que ocasiona esta confusión semántica. El género puede ser definido como un sistema de relaciones sociales, simbólicas y psíquicas en el que varones y mujeres son situados en forma diferente³⁴. Y es conveniente diferenciarlo de la diferencia sexual que es culturalmente aprovechada para definir las oposiciones binarias entre los dos sexos.

Más allá del uso de las categorías, los proyectos concretos, si bien se enmarcan conceptual y teóricamente en la problemática del género, están evidentemente transversalizados por la preocupación sobre las mujeres. El género sigue siendo definido como herramienta de análisis y como marco para incluir legítimamente a los varones. Pero éstos son interpelados en el compromiso colectivo, y no como objeto de definición de estrategias conjuntas. En este sentido, pensamos que, en términos de acción, hablar de género en estos momentos implica un reconocimiento al poder manifiesto de los varones en los ámbitos públicos, más que la inclusión de la problemática de la masculinidad en la articulación de esas políticas. Por otra parte, es evidente que para muchas de las mujeres comprometidas en estas tareas, resulta riesgoso incorporar a varones en los proyectos, ya que subsiste el

temor a que los estereotipos de género se reproduzcan y que los varones comiencen a desplazar a las mujeres en los espacios de decisión, apoyados por sutiles mecanismos de discriminación, subjetivos, culturales y políticos. Cuando se habla de la inclusión de la masculinidad, se afirma que es necesario incorporar a los varones en las organizaciones abocadas al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y de la de-

finición de sus derechos. Sólo indirectamente se menciona la transformación del concepto de masculinidad o el cambio de la condición social, económica y jurídica de los varones. Esta falencia se salva con la alusión de que la modificación de la condición de las mujeres tendrá un efecto directo en la redefinición de la masculinidad y en la respuesta positiva de los varones al mejoramiento de la situación de las mujeres.

NOTAS:

1. Este trabajo forma parte de una investigación mayor y colectiva titulada «Género, Esfera Pública y Acción femenina: Incidencia de las variables genéricas en las políticas sociales de la gestión municipal de la ciudad de Rosario», Secretaría de Ciencia y Técnica, SECyT de la Universidad Nacional de Rosario, UNR.
2. Nash, Mary (1994). Dos décadas de historia de las mujeres en España: una reconsideración, *Revista Zona Franca, CEIM, Facultad de Humanidades y Artes, Rosario, Argentina, Año II, N° 3*. Nash, Mary (1996). La investigación de las mujeres en el marco universitario, Radl Philipp, R. (ed.): *Mujeres e Institución Universitaria en Occidente, Conocimiento, investigación y roles de género, Universidad Santiago de Compostela, España*, pp. 155-170. Rodríguez Villamil, Silvia (1997). *Historia y Género en América Latina, Revista Zona Franca, CEIM, Facultad de Humanidades y Artes, Rosario, Argentina, Año V, núm. 6*.
3. Este trabajo retoma algunos aspectos planteados en Dalla Corte, Gabriela, en "Sobre mujeres y género. Experiencias institucionales en el Municipio Rosario, Argentina", ponencia presentada al Seminario «El papel de la mujer iberoamericana ante la perspectiva del siglo XXI», organizado por la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP) de la Universidad de Salamanca, España, setiembre de 1998. Dicha ponencia se nutrió de las entrevistas personales realizadas durante el mes de agosto de 1998 a: Rosa Acosta, Noemí Chiarotti, Hilda Habichayn, Héctor Bonaparte y las colaboradoras de Susana Chiarotti en el Instituto de Género, Derecho y Desarrollo (INGEDD). También véase Caballero, Zulma (1995). El concepto de género y los C.B.C., *Revista Aula Hoy, N° III, octubre, Homo Sapiens, Rosario*. De la autora, también: (1999). *Visiones infantiles (de los 7 a los 12 años)*, Editorial Club de Autores, Barcelona, y (1999) *La ciudadanía desde la perspectiva de género. Aprendizaje para la participación en talleres escolares*, en *Revista Aula Hoy N° 5, febrero/marzo*.
4. Dalla Corte, Gabriela y Scalona, Elvira (1996). *Mujeres y Género en espacios universitarios: La inserción de lo 'femenino' en la Universidad Nacional de Rosario en diez años de democracia argentina, 1984-1994*, Radl Philipp, Rita (ed.), *Mujeres e Institución Universitaria en Occidente, Conocimiento, investigación y roles de género, Universidad Santiago de Compostela, España*, pp. 101-112.
5. Boletines del Programa Género y Desarrollo del Departamento de la Mujer de la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de Rosario. Boletines del Consejo Asesor, números 1 a 6. Boletines del Proyecto de Atención a la Violencia Familiar del Programa Género y Desarrollo del Departamento de la Mujer. Boletines de la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de Rosario, 1997/1998.
6. La Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de Rosario promueve a través del Proyecto de Violencia el diseño de políticas en contra de la violencia que suele suscitarse en el interior del hogar, denominada por los proyectos municipales como violencia familiar.
7. La evolución de este Programa está siendo analizada en el marco del proyecto mencionado en nota 1.
8. Scott, Joan (1988a). *Gender: a useful category of Historical Analysis*, in *Gender and the politics of History*. New York: Columbia University Press. También editado en Amelang, James y Nash, Mary (ed.) (1990). *Historia y género: las mujeres en*

- la Europa Moderna y Contemporánea. Valencia: Ediciones Alfons El Magnanim.
9. Haraway, Donna (1995). Género para un diccionario marxista: la política sexual de una palabra, Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza. Valencia: Ediciones Cátedra, p. 219.
 10. Boletín de INDESO Mujer, La Chancleta, «Violencia doméstica» enero 1996.
 11. El futuro se complejiza a partir de la declaración de Argentina como país donante y no como receptor de subsidios externos, lo que ha provocado el retiro de numerosas organizaciones de ayuda económica para proyectos de cooperación. INDESO funciona actualmente en un local ubicado en la zona semicéntrica de la ciudad, en una casa de propiedad de los miembros del organismo. El servicio fue gratuito hasta hace unos cuatro años, en que se acabaron los fondos específicos. A partir de ese momento, INDESO decidió cobrar un pequeño canon para solventar los gastos de mantenimiento de la casa.
 12. Sin embargo, la violencia no ha desaparecido sino que, de acuerdo a los índices estadísticos, se ha incrementado, como consecuencia de la situación económica crítica que afecta, básicamente, a los sectores populares y de clase "media".
 13. Véase Revista Zona Franca, CEIM, Números 1 a 8. Habichayn, Hilda (1997). La experiencia del CEIM y la Maestría sobre la problemática del género de Rosario, Argentina, en Revista Zona Franca. Rosario: CEIM, Fac. Humanidades y Artes, Año V, núm. 6. "Proyecto institucional de la Maestría del Género de la Facultad de Humanidades y Artes, UNR". "Memorias anuales de la Maestría del Género de la Facultad de Humanidades y Artes, UNR, 1993 a 1997". Boletines bimensuales del Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre las Mujeres (CEIM), de la Facultad de Humanidades y Artes, UNR.
 14. Sobre estos problemas véase Alberdi, Inés (1996). El poder de las mujeres en las instituciones públicas, en Radl Philipp, Rita (ed.): Mujeres e Institución Universitaria en Occidente, Conocimiento, investigación y roles de género, España: Universidad Santiago de Compostela, pp. 69-86.
 15. Sobre el uso de ese término, véase Bonaparte, Héctor (1997). Unidos o dominados. Mujeres y varones frente al sistema patriarcal. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
 16. Chiarotti, Susana y Matus, Verónica (1997). Manual de Capacitación, Derechos humanos de las mujeres y las niñas, INGEDD, Rosario. Martínez, Ivana y García Jurado, Mariana (1998). Derechos humanos de niñas y niños, INGEDD, Rosario. Instrumento de Monitoreo, Cumplimiento de los compromisos asumidos por el gobierno argentino, INGEDD, Rosario. Cuadernos para la reflexión, INGEDD, Rosario, 1998. Declaración de los derechos humanos desde una perspectiva de género. Aportes al 50 Aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, CLADEM, 1998. Declaración de los derechos humanos desde una perspectiva de género, Documento Número E, 1994, Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Ginebra. 50 años de Derechos Humanos (1998) Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe, Rosario, prólogo del Defensor Rubén Héctor Dunda.
 17. El INGEDD organiza actividades de tipo socio-jurídico para analizar y asesorar sobre la violación de los derechos humanos y la protección de esos derechos. Estudia la legislación y las posibles modificaciones que se pueden proponer al Estado, y controla el cumplimiento de los objetivos propuestos en la Conferencia Mundial realizada en Beijing en 1996. Se controla también el cumplimiento de los compromisos asumidos por los diversos Estados participantes.
 18. Haraway, Donna (1995). Género para un diccionario marxista: la política sexual de una palabra. En Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza. Valencia: Ediciones Cátedra.
 19. Véase particularmente la entrevista realizada por Gabriela Dalla Corte a Hilda Habichayn y a Héctor Bonaparte: De mujeres a género, Conversaciones con Hilda Habichayn y Héctor Bonaparte, en Revista Zona Franca. Rosario: CEIM, núm. 7, 1998.
 20. Dalla Corte, Gabriela (1996). Estudios sobre mujer y género en Argentina (1990-1995). En Radl Philipp, R. (ed.): Mujeres e Institución Universitaria en Occidente, Conocimiento, investigación y roles de género. Universidad Santiago de Compostela, España, pp. 297-308. Véase también Gallego Méndez, T. (1996). Los estudios de género en las universidades españolas: algunas notas sobre el Libro Blanco de los Estudios de las Mujeres. En Radl Philipp, Rita (ed.): Mujeres e Institución Universitaria en Occidente, Conocimiento, investigación y roles de género, Universidad Santiago de Compostela, España, pp. 87-94.
 21. El condicionamiento que esto supone no es privativo de los estudios sobre las mujeres. Jack Goody ha señalado recientemente la significativa orientación que los intereses financieros han dado a la disciplina antropológica a lo largo del siglo XX. En Goody, Jack (1995). The expansive moment, the rise of social anthropology in Britain and Africa, 1918/1970, Cambridge University Press.

22. Bonaparte, Héctor (1997). Unidos o dominados. Mujeres y varones frente al sistema patriarcal. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
23. Véase Lagunas, Cecilia (1997). Las mujeres miran a las mujeres: aportes para un estudio de los antecedentes de la Historia de las Mujeres en Argentina. En Revista Zona Franca. Rosario: CEIM, Facultad de Humanidades y Artes, Año V, núm.6.
24. Ulloque, Marcelo (1995). Los estudios de género y su formalización en una Maestría, Rosario, 1993/1995. Washington: Latin American Studies Association.
25. Rico, María Nieves (1997). Panorama de los Estudios de Género en América. En Revista Zona Franca. Rosario: CEIM, Facultad de Humanidades y Artes, Año V, núm. 6, p. 16.
26. Gosende, Eduardo; Borakievich, Sandra y Morgade, Graciela (2000). Masculinidades eran las de antes. Continuidades y cambios en la construcción subjetiva de la Masculinidad en varones estudiantes de escuela media de la ciudad de Buenos Aires, ponencia presentada en Sextas Jornadas de Historia de las Mujeres, Buenos Aires, mimeo.
27. Contenidos Básicos Comunes para la Educación General Básica, marzo de 1995.
28. Caballero, Zulma (1996). Contenidos Básicos Comunes para la Educación General Básica: análisis de las modificaciones introducidas a la primera edición. Trabajo presentado en el Seminario "Las relaciones de género en la educación formal", Universidad Nacional de Entre Ríos, noviembre de 1995.
29. Rico, María Nieves (1997) "Panorama...". Marcalain, María Gabriela y Nari, Marcela (1997). Los Estudios de la mujer y de género en la Universidad de Buenos Aires. Revista Zona Franca. Rosario: CEIM, Facultad de Humanidades y Artes, Año V, núm.6, p. 77.
30. Integrantes del CEIM se han vinculado con el Programa de Género y Desarrollo que, como vimos en el apartado anterior, pertenece al Departamento de la Mujer. Lo hacen en carácter de asesoras en un Consejo del Programa.
31. Como ejemplos de esta fusión, véase las obras colectivas: Chiarotti, Susana y Acosta, Rosa (1997) Violencia doméstica, para prevenir la violencia contra las mujeres, cartilla 1, 2da. ed., Rosario. Chiarotti, Susana y Acosta, Rosa (1998) Maltrato infantil, para prevenir la violencia contra las niñas y los niños, cartilla 2, Rosario. Chiarotti, Susana, Bonaparte, Héctor y Habichayn, Hilda (1995). Manual de Derechos humanos de las mujeres. Rosario: INGEDD.
32. Scott, Joan (1988b). Women in The Making of the English Working Class, in Gender and the politics of History, New York: Columbia University Press.
33. Keller, Evelyn (1991). Reflexiones sobre género y ciencia. Valencia: Alfons el Magnanim. Scott, Joan (1988a). Gender: a useful ... Nash, Mary (ed.) (1990). Historia y género...
34. Haraway, Donna (1995). Género para un diccionario marxista: la política sexual de una palabra. En Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza. Valencia: Ediciones Cátedra, p. 241.