

El tema de género en los programas de formación técnica y profesional

Caroline S. Fawcett
y
Sarah Howden

Washington, D.C.
Octubre de 1998—Nº WID-103

Caroline Fawcett es

Sarah Howden

Indice

Resumen	1
Introducción	4
Antecedentes de la participación de la mujer en la fuerza laboral de América Latina y el Caribe	5
Problemas, lecciones aprendidas y recomendaciones relacionadas con la participación de la mujer en programas de capacitación	10
Cómo abordar el tema de género en todo el ciclo del proyecto	30

Resumen

Aunque el índice de participación de la mujer en la fuerza laboral ha crecido vertiginosamente en América Latina y el Caribe durante el último decenio, no ha alcanzado el nivel que se podría prever conforme a sus características educacionales y demográficas. Además, la inserción de la mujer en la fuerza laboral se realiza en una situación de desigualdad en cuanto a remuneración, segregación ocupacional y discriminación por motivos de género. Los estereotipos culturales asociados con las ocupaciones apropiadas para la mujer continúan influyendo en los criterios de contratación y ascensos. La misma mujer responde a esta situación mediante una autoselección que la limita a ocupaciones tradicionales. Los índices de subempleo y desempleo son superiores entre las mujeres, característica que se suma a una alta concentración de mujeres en el sector informal. Este uso ineficiente de la mano de obra femenina representa un enorme desperdicio de recursos humanos que afecta al crecimiento de la región.

Dado el elevado número de mujeres que se están incorporando al mercado laboral, se necesita con urgencia ampliar las oportunidades de empleo para mujeres jóvenes y de bajos ingresos y adaptar sus aptitudes y áreas de especialización a las exigencias del mercado. Los proyectos de capacitación técnica desempeñan un papel decisivo en la adaptación de la oferta de mano de obra a la demanda del mercado. Sin embargo, para que estos proyectos den mejor resultado, deben abordar el problema de la limitación de la gama de ocupaciones para las cuales se capacita a la mujer, así como la calidad de esta capacitación, y deben introducir actividades paralelas que tengan en cuenta las barreras para la participación efectiva de la mujer en los programas de capacitación.

Es indispensable mejorar la calidad de la capacita-

ción que recibe la mujer.

- C Primero, *se debe elevar el nivel técnico de la capacitación que se ofrece en ocupaciones tradicionalmente femeninas* a fin de incrementar la productividad de la mujer y la adecuación de su preparación a las necesidades del mercado laboral en ramos tales como los textiles, el turismo, el trabajo de oficina y los servicios de salud.
- C Segundo, *se deben ofrecer nuevos cursos y metodologías de capacitación para enfrentar las necesidades cambiantes del mercado* y de esta manera ampliar la gama de empleos disponibles para la mujer (por ejemplo, en los sectores de telecomunicaciones, reparación de computadoras e instalación de teléfonos).
- C En tercer lugar, *se deben revisar los planes de estudios para las ocupaciones en las cuales tradicionalmente ha predominado el hombre (como la fontanería, la soldadura, la instalación eléctrica, la carpintería, etc.)*, o bien se deben planificar cursos propedéuticos, a fin de que la mujer también tenga acceso a estos campos de actividad.

Aunque es posible que en determinadas circunstancias todavía exista la necesidad de formular programas o componentes especiales que aborden las necesidades de capacitación de un grupo femenino en particular, la necesidad más apremiante es la de formular una estrategia integradora que le permita a la mujer matricularse en cursos de capacitación a la par del hombre. A la vez, se deben programar actividades colaterales que tengan como fin fomen-

tar la participación efectiva de la mujer y ofrecerle la

capacitación específica que necesite. Esta estrategia abarca lo siguiente:

- C campañas de información y promoción para impulsar a las mujeres a inscribirse en los cursos;
- C programas propedéuticos para que la mujer se familiarice con los conceptos básicos, la terminología y los medios de capacitación especializada;
- C revisión de los planes de estudios y los materiales didácticos con una perspectiva de género;
- C vínculos con el sector privado y servicios de colocaciones orientados a la mujer; y
- C sensibilización de los educadores y del personal en lo que se refiere a cuestiones de género;
- C clases de preparación laboral y servicios de colocaciones orientados a las necesidades de la mujer en el lugar de trabajo, que abarquen asuntos relativos a los estereotipos ocupacionales, la seguridad en uno mismo, el manejo del estrés y la discriminación, el fortalecimiento de la confianza en uno mismo, las relaciones humanas y el cuidado de los hijos.

El enfoque integrador es particularmente eficaz en instituciones de enseñanza bien afianzadas, en las cuales se pueden introducir nuevas actividades para complementar las actividades de capacitación técnica especializada que ya se ofrecen. En ese contexto se pueden abordar las necesidades tanto del hombre como de la mujer en la estructura del programa de capacitación.

A fin de que se traten el tema de género durante la planificación de un proyecto (incluida la participación efectiva de la mujer) y de que se cumplan sus objetivos en la fase de ejecución, el equipo responsable debe analizar el proyecto a lo

perspectiva. El presente libro de recursos se propone ayudar a los encargados de proyectos en este cometido.

En resumen, se recomienda hacer lo siguiente durante la etapa conceptual:

- C *un análisis estadístico de los destinatarios del proyecto desglosado por sexo;*
- C *un análisis de la sensibilidad de la estructura institucional existente frente a al tema de género; y*
- C *proponer los procedimientos selectivos necesarios para lograr la participación de la mujer.*

Durante la etapa de orientación:

- C *se deben realizar estudios de factibilidad encaminados a definir métodos de capacitación y actividades de apoyo concretas con miras a aumentar la cantidad de mujeres que se matriculen y participen en el programa de capacitación;*
- C *se deben indicar los recursos necesarios para llevar a cabo eficazmente estas actividades; y*
- C *se deben seleccionar y considerar las diferentes entidades que podrían intervenir en la ejecución del proyecto, así como los posibles mecanismos de coordinación interinstitucional.*

Durante la etapa de análisis, los principales asuntos a examinar son los siguientes:

- C *el alcance del proyecto en relación con sus destinatarios (definidos también por sexo);*
- C *el costo de las actividades orientadas específicamente a la mujer, con el propósito de promover los objetivos del proyecto y la distribución apropiada de los gastos entre los beneficiarios,*

largo de todo el ciclo de planificación desde esta

las instituciones de enseñanza, el sector público

y el sector privado;

C la inclusión de disposiciones institucionales para promover la participación de la mujer en el proyecto;

C los indicadores basados en las metas de género

para el seguimiento y la evaluación del proyecto; y

C las obligaciones legales que deban cumplirse para lograr la participación efectiva de la mujer.

Introducción

El objetivo global de la política del Banco en el campo de la mujer en el desarrollo (WID) es mejorar la situación socioeconómica de la mujer en América Latina y el Caribe y obtener mejores resultados de los proyectos del Banco reforzando las contribuciones de las mujeres. Con el fin de lograr estos objetivos, en el plan de acción de 1991 para la mujer en el desarrollo se trazó una estrategia integradora, con la cual se incorporarían las cuestiones de género en todas las operaciones del Banco a fin de promover la participación igualitaria de la mujer en las actividades de los proyectos y garantizar que las mujeres, al igual que los hombres, se beneficien con los proyectos. A fin de ayudar a los encargados de los proyectos con esta tarea, se están formulando pautas de género, o libros de recursos, para los sectores y subsectores específicos de la actividad del Banco. Los libros de recursos ofrecen a los encargados de los proyectos un instrumento que les ayudará a cerciorarse de que los proyectos del Banco tengan en cuenta los factores de género que influyen en los resultados de los proyectos y a tomar los recaudos necesarios para propiciar la participación de la mujer.

La política en el campo de la mujer en el desarrollo señala la capacitación técnica, los servicios del mercado laboral y la formación profesional como áreas prioritarias de acción puesto que:

- C la mujer constituye el 30% de la población económicamente activa en América Latina y más del 40% en el Caribe;
- C la urbanización de la región lleva a una cantidad creciente de mujeres a incorporarse a la fuerza laboral; y
- C el número de familias que dependen de los ingresos de la mujer está aumentando constantemente en la región.

Además, durante este período de estructuras económicas y mercados en transformación, es fundamental que los países de la región cuenten con una fuerza laboral mejor capacitada, más productiva y flexible, que pueda competir en la economía mundial (BID, 1994c). Es particularmente importante mejorar la calidad y la pertinencia de la capacitación que se ofrece a la mujer a fin de que pueda participar activamente en el proceso de desarrollo y beneficiarse con el mismo y de que no sufra más marginación durante este proceso de transformación económica. La información contenida en este libro de recursos se centra principalmente en aspectos de la capacitación relacionados con la adquisición de conocimientos en los sectores de las manufacturas y los servicios urbanos. Esta información se complementará con libros de recursos que se publicarán próximamente sobre agricultura (incluidos los servicios de extensión agrícola) y microempresa.

Antecedentes de la participación de la mujer en la fuerza laboral de América Latina y el Caribe

FACTORES QUE INCIDEN EN LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FUERZA LABORAL

Participación creciente de la mujer en la fuerza laboral

Los datos recopilados en censos demográficos de 19 países de América Latina indican que, de 1960 a 1990, el número de mujeres económicamente activas aumentó el 211%, cifra mucho más alta que la notificada en otras regiones, mientras que el número de hombres económicamente activos aumentó el 84% (FLACSO, 1995).

- C Eso significa que, en general, la tasa de actividad de la mujer aumentó del 18,1% en 1960 al 27,2% en 1990, mientras que la tasa correspondiente al hombre bajó del 77,5% al 70,3% en el mismo período (véase el cuadro 3).
- C La tasa de actividad de la mujer varía mucho en toda la región, con un mínimo del 15,6% en Guatemala y un máximo del 39,5% en Uruguay (FLACSO, 1995). Las tasas de actividad económica de la mujer en el Caribe son por lo general mucho mayores, con el 61% en Barbados y el 68% en Jamaica (Naciones Unidas, 1995).
- C Durante el mismo período, el porcentaje de mujeres en el total de la población económicamente activa (PEA) de América Latina pasó del 19,1% al 28,1%, según los datos censales (véase el cuadro 3). Teniendo en cuenta la subnotificación que siempre ocurre en los censos y haciendo uso de cálculos más recientes basados en encuestas de hogares, se observa que, en América Latina, una de cada tres personas económicamente activas es mujer (FLACSO, 1995). En algunos países del Caribe, el

46% de la PEA está constituido por mujeres (Naciones Unidas, 1995).

Índices de fecundidad más bajos y de urbanización más altos

Hay varios factores a los cuales se puede atribuir el gran crecimiento de la participación femenina en la fuerza laboral. Un factor importante es las características demográficas. El número de hijos por mujer disminuyó en América Latina de un promedio de cinco a principios de los años setenta a un promedio de tres a principios de los años noventa, aunque hay grandes diferencias de un país a otro y dentro de cada país (véase el cuadro 1) (FLACSO, 1995; Naciones Unidas, 1995). La disminución de los índices de fecundidad ha reducido las responsabilidades de la maternidad y la crianza de los hijos, aunque el cuidado de los hijos todavía recae casi en su totalidad en la mujer. El aumento de los índices de urbanización de los últimos veinte años también ha influido en la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral. La mujer urbana representa el 24% de la fuerza laboral de la región, pero el 81% de la población femenina económicamente activa. El índice de participación de la mujer urbana en la fuerza laboral de la región es del 32%, en comparación con el 21,1% en el caso de la mujer rural¹ (CELADE, 1922; Buvinic y Lycette, 1994).

¹ Al comparar la participación en las áreas rurales y urbanas, es necesario reconocer que la forma en que la gente pasa a formar parte de la población económicamente activa varía enormemente, especialmente en el caso de la mujer. Por ejemplo, la participación de la mujer en áreas rurales está vinculada por lo común a la producción con fines de consumo familiar y no a las actividades del mercado (FLACSO, 1995). Asimismo, los censos agrarios por lo general indican que los índices de actividad de la mujer son el doble o más de lo que indican los censos demográficos (Dixon-Mueller, 1985 en BID, 1995), conclusión avalada por los resultados de un estudio realizado recientemente por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) y el BID acerca de la mujer como productora de alimentos (IICA, 1994).

Nivel y calidad de la educación

El mayor acceso a la educación y el aumento del rendimiento escolar de la mujer en la región registrados en los últimos veinte años, en particular en la escuela secundaria, también han influido en el incremento de la participación femenina en la fuerza laboral². En promedio, el nivel educacional de la mujer de América Latina y el Caribe es mucho mejor que el de las mujeres de otras regiones del mundo en desarrollo. La tasa de escolaridad es casi igual para ambos sexos en muchos países. No obstante, la situación es muy heterogénea entre los países de la región y dentro de los mismos. En 1990, 90% de las mujeres de la edad correspondiente estaban matriculadas en la escuela primaria, salvo en Bolivia, El Salvador y Panamá (Banco Mundial, 1993). Los índices de analfabetismo femenino continúan siendo altos en muchos países; Bolivia, la República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras y Perú presentan índices de analfabetismo femenino superiores al 25%, mientras que la tasa de analfabetismo masculino en estos países es de 2 a 21 puntos porcentuales más baja que la tasa femenina (véase el cuadro 2) (FLACSO, 1995; Naciones Unidas, 1995).

La región se puede dividir en dos grupos diferentes que reflejan el peso relativo que se debe dar al acceso a la educación y al rendimiento escolar en comparación con la calidad. En primer lugar, hay países que todavía presentan marcadas diferencias entre hombres y mujeres en lo que se refiere a la tasa de escolaridad y el rendimiento escolar, como Guatemala, Haití, Bolivia y Perú (véase el cuadro 2). La

segunda categoría de países es la de aquellos donde el acceso es aproximadamente igual pero hay un problema de diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las opciones para la educación y el rendimiento escolar. Por ejemplo, el rendimiento escolar de las niñas tiende a ser inferior en las matemáticas, las ciencias y las asignaturas técnicas, especialmente en la formación técnica y profesional, donde las mujeres por lo general se matriculan en áreas de empleo tradicionalmente femenino que están saturadas y que se caracterizan por una productividad y una remuneración bajas (como la costura y la cosmetología). Las escuelas no ofrecen orientación y asesoramiento eficaces con respecto a las perspectivas profesionales y no están al tanto de las oportunidades laborales para las mujeres en los campos técnicos, lo cual da a las niñas pocos incentivos para sobresalir en estas disciplinas.

Ingresos decrecientes

El deterioro de los ingresos reales registrado durante los años ochenta también contribuyó al drástico incremento del porcentaje de mujeres que ingresaron en la fuerza laboral (véanse los cuadros 1 y 3) (CEPAL, 1992). En estas condiciones, las mujeres se han visto “forzadas” a ingresar en la fuerza laboral a fin de compensar la merma del presupuesto familiar como consecuencia del desempleo, la caída de los salarios o la falta de hombres en el hogar. Cabe destacar que, a medida que ha mejorado la situación económica en la región, la participación de la mujer en la fuerza laboral ha continuado creciendo.

Incremento de las familias encabezadas por mujeres

Una característica importante de las familias y otro factor que influye en la participación de la mujer en la fuerza laboral es el número creciente de mujeres que tienen la familia a su cargo en América Latina y el Caribe. En la actualidad, las familias encabezadas por mujeres se sitúan entre el 18% en Costa Rica y el 44% en Barbados (UNESCO, 1991). Un factor que ha contribuido a este cambio en la estructura familiar es el alto número de madres adolescentes, al cual se suman cada vez más solteras. En Chile, por ejemplo, el número de niños nacidos de madres

² Si bien la mayoría de los estudios llevados a cabo confirman que la decisión de la mujer de ingresar en el mercado laboral depende de la educación y otras características demográficas, como el número de hijos, estas variables tienen mucha menos importancia en la decisión de ingresar en el mercado laboral en los países con alto nivel de participación en el sector informal. En Bolivia, Ecuador y Perú, por ejemplo, la probabilidad de que la mujer participe en la fuerza laboral no varía mucho con el nivel de educación. En estos países, el efecto del nivel de educación más alto se refleja más en el tipo de empleo (trabajo por cuenta propia o como empleada asalariada) que en la participación *per se* (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992; Birdsall y Behrman, 1991).

solteras de 15 a 19 años se elevó del 29% en 1960 al 61% en 1990 (Valenzuela, 1993).

Tener la familia a su cargo fue uno de los principales factores determinantes de la participación de la mujer en la fuerza laboral en todos los países considerados en el estudio realizado en 1992, coordinado por Psacharopoulos y Tzannatos, que se titula *Women's Employment and Pay*. A modo de ejemplo, en Colombia, para una mujer que tiene la familia a su cargo la probabilidad de formar parte de la fuerza laboral es del 47%, en comparación con el 21% para una mujer que no tiene la familia a su cargo, mientras que en Panamá las probabilidades son del 57% y el 20% respectivamente, y del 66% en comparación con el 34% en Uruguay. Las siguientes características subrayan aún más la importancia de asuntos tales como la capacitación, el empleo, la productividad y la remuneración para este grupo de mujeres:

- C Las mujeres que tienen la familia a su cargo suelen tener menos movilidad para entrar al mercado laboral a causa de sus múltiples responsabilidades domésticas, lo cual conduce al empleo en trabajos de menor remuneración, a menudo en el sector informal, y a un índice más alto de desempleo (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992; Birdsall y Behrman, 1991).
- C El ingreso promedio más bajo, el patrimonio más reducido y el acceso más restringido a los recursos productivos, como la tierra, el capital y la tecnología, en comparación con el hombre, representan una carga particularmente onerosa para las mujeres que tienen la familia a su cargo puesto que ellas son el principal sostén económico de la familia.
- C Las mujeres que tienen la familia a su cargo por lo general cuentan con menos familiares adultos, o con ninguno, que les ayuden en las tareas domésticas y generalmente tienen que mantener a más familiares que los hombres que son cabeza de familia. Se ha observado empíricamente una estrecha relación entre las familias

encabezadas por mujeres y la pobreza (Buvinic, 1991; PREALC, 1991; Bonilla, 1990).

DIFERENCIAS DE GENERO EN EL MERCADO LABORAL

Si bien los índices de participación de la mujer han aumentado mucho en el último decenio, continúan siendo relativamente bajos en la mayoría de los países de la región en comparación con otras regiones del mundo y considerando que la educación formal de la mujer ahora es similar a la del hombre o incluso superior. En varios estudios recientes se han analizado las razones por las cuales el papel de la mujer en la fuerza laboral difiere significativamente del papel del hombre (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992; Birdsall y Sabot, 1991; PREALC, 1992; Winter, 1994). En dichos estudios se observó que la desigualdad en la remuneración, la segregación ocupacional y la discriminación por razones de género son características importantes de la inserción de la mujer en la fuerza laboral. El uso ineficiente de la mano de obra femenina representa un desperdicio de recursos humanos y afecta al crecimiento de la región (Winter, 1995).

Desigualdad en la remuneración

Tal como se deduce del cuadro 2, en la mayoría de los países de la región hay más mujeres que hombres matriculados en la escuela secundaria. A pesar de este adelanto observado en los últimos decenios en el campo de la educación, las mujeres trabajadoras generalmente ganan sólo entre el 60% y el 85% del salario del hombre, y en Chile ganan menos de la mitad (véase el cuadro 3). Si bien con niveles superiores de educación y capacitación se reducen las diferencias en el salario correspondiente al mismo tipo de trabajo, existen otros factores sociales y propios del mercado laboral que tienden a mantener estas diferencias. En su estudio, Psacharopoulos y Tzannatos llegaron a la conclusión de que sólo alrededor de un tercio de la diferencia observada entre los ingresos laborales devengados en una semana por el hombre y por la mujer se podía atribuir a las diferencias de educación, experiencia y número de horas trabajadas. Las prácticas discri-

minatorias de contratación y de ascenso, la automarginación de la misma mujer que la mantiene fuera de ocupaciones mejor remuneradas y la interrupción de

su carrera para dedicarse a la maternidad y la crianza de los hijos contribuyen a la desigualdad en la remuneración. La segregación ocupacional también es un factor importante: cuando se asigna una cantidad relativamente pequeña de ocupaciones a la mujer, la consiguiente aglomeración crea una situación monopsonística (Birdsall y Fox, 1991).

Segregación ocupacional

Existe un alto grado de segregación ocupacional en la región, a causa del cual la mujer y el hombre trabajan generalmente en diferentes sectores de la economía y en diferentes ocupaciones dentro del mismo sector. Por ejemplo, 62% de las mujeres de la región trabajan en el sector de servicios, en comparación con el 29% de los hombres (CEPAL, 1993). Dentro de este sector, en el área de la informática, por ejemplo, las mujeres ocupan casi todos los puestos de procesamiento de textos, mientras que los hombres están empleados en puestos mejor remunerados que requieren mayores aptitudes en el campo del procesamiento de datos (CEPAL, 1989). Un indicador de la segregación ocupacional en cada país es el Índice Duncan de Disimilitud Ocupacional. Varios países tienen un índice superior a 0,50, entre ellos Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Jamaica y Panamá (véase el cuadro 3). Cuanto mayor es la incidencia de la segregación ocupacional, más alto es el índice³ (Tzannatos, 1991).

Se pueden aplicar teorías económicas de oferta y demanda de mano de obra para tratar de explicar los altos índices de segregación ocupacional. Con un análisis de la demanda, para que exista tal disimilitud ocupacional la mujer debe tener una ventaja comparativa sobre el hombre en determinadas ocupaciones. No obstante, tal explicación lleva a la pregunta de cuáles son esas ventajas y hace caso omiso de una posible distribución desacertada de la mano de obra a causa de las rigideces y las barreras

al ingreso en el mercado laboral. Desde una óptica económica, si fuese realmente indistinto que un trabajador sea hombre o mujer, los altos niveles de segregación ocupacional estarían asociados a altos porcentajes de distribución defectuosa de los trabajadores. Este hecho sería indicio de un mercado laboral ineficiente. Las grandes disparidades que todavía se observan entre hombres y mujeres en muchos países no se pueden explicar solamente sobre la base de diferencias en las aptitudes, sino que las prácticas discriminatorias de contratación y ascensos también son por lo general explicaciones importantes. Con el tiempo, el porcentaje de la fuerza laboral distribuida en empleos estereotipados según el sexo de hecho ha aumentado en la región, paralelamente al aumento de la participación de la mujer en la fuerza laboral en conjunto. En este sentido, los diferenciales del empleo que son producto de la ineficiencia tendrán efectos cada vez más adversos en la actuación económica de la región (Tzannatos, 1991).

Con la óptica de la oferta de mano de obra, un análisis del mercado laboral indicaría que la mujer está elevando al máximo su ingreso o bienestar en circunstancias restrictivas mediante la elección de un empleo entre una gama estrecha de ocupaciones tradicionales y por lo general menos remuneradas. Sin embargo, este análisis no profundiza en los factores sociales y del mercado laboral subyacentes que influyen en la decisión de la mujer y que pueden llevarla a mantenerse al margen de ocupaciones más lucrativas. El acceso de la mujer a toda la gama de ocupaciones en el mercado laboral está restringido por las prácticas discriminatorias del mercado laboral y por factores sociales, culturales y demográficos que la obligan a limitar sus posibilidades en el mercado laboral a las ocupaciones tradicionales.

Sector informal

El sector del empleo—formal e informal—también es una variable importante que explica las diferencias salariales. En América Latina está bien documentada la importancia del sector informal para las mujeres de bajos ingresos; según la información obtenida en varias encuestas, entre 30% y 60% de las mujeres incorporadas a la fuerza laboral trabajan en el sector informal, en su mayoría en los rubros de

³ Este índice evalúa la proporción de hombres y de mujeres dentro de cada ocupación y calcula la suma en todas las ocupaciones, permitiéndole revelar la proporción de hombres y mujeres dentro de las ocupaciones así como la estructura ocupacional de la fuerza laboral en conjunto.

servicios (incluido el servicio doméstico), comercio y fabricación de material ligero (Buvinic y Berger, 1989; Bonilla, 1990; PREALC, 1991). Las oportunidades de empleo son particularmente limitadas para las mujeres de familias pobres y para las mujeres jóvenes. Para ambos grupos, el sector informal, que se caracteriza por la exigüidad de su productividad y sus ganancias y por la falta de estabilidad laboral, es el principal camino al empleo. El alto grado de participación de la mujer en el sector informal está relacionado con los horarios flexibles, la facilidad de ingreso y salida, y la posibilidad de combinar quehaceres del hogar con el trabajo del sector informal.

Desempleo más alto

Las tasas de desempleo femenino generalmente son más altas que las tasas de desempleo masculino, lo cual algunas veces es otro indicio de discriminación y segregación en el mercado laboral⁴. Un alto porcentaje de desempleados son personas que habían ingresado poco antes en la fuerza laboral, lo cual

afecta principalmente a las mujeres y los jóvenes (CEPAL, 1992). Por ejemplo, en la República Dominicana, entre 1981 y 1990 el desempleo femenino aumentó del 19,9% al 35,1%, y 96,7% de las mujeres desempleadas en 1990 habían ingresado poco antes en la fuerza laboral (Baez, 1991). Ecuador, Panamá, Trinidad y Tobago y Uruguay revelan grandes brechas de género en las tasas de desempleo entre los jóvenes y presentan altas tasas de desempleo juvenil (véase el cuadro 3) (PREALC, 1992b).

En vista de la gran cantidad de mujeres que están ingresando en el mercado laboral, se necesita con suma urgencia ampliar las oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes y de bajos ingresos y adecuar sus aptitudes y campos de especialización a las exigencias técnicas del mercado actual. Los proyectos de capacitación técnica desempeñan un papel decisivo en la adecuación de la oferta de trabajo a las necesidades del mercado. Sin embargo, para que estos proyectos sean más eficaces deben tener en cuenta la gama limitada de ocupaciones para las cuales las mujeres están recibiendo capacitación y la calidad de esta preparación. Asimismo, es necesario introducir actividades paralelas que aborden las barreras que obstaculizan la participación efectiva de la mujer en los programas de capacitación.

⁴ Las tasas más altas de desempleo femenino podrían ser reflejo en algunas situaciones del hecho de que algunas veces la mujer “se puede dar el lujo” de estar desempleada o cuenta con un salario de reserva superior a lo que las opciones de empleo le ofrecen en vista de sus responsabilidades domésticas.

Problemas, lecciones aprendidas y recomendaciones relacionadas con la participación de la mujer en programas de capacitación

El Banco ha financiado diversos tipos de proyectos de capacitación y formación profesional por medio de préstamos y programas de asistencia técnica, principalmente programas de formación profesional a largo plazo que se ofrecen en escuelas secundarias adscritas a la enseñanza oficial y en instituciones de enseñanza superior. Por lo general, estos programas duran como mínimo un año lectivo, al final del cual se otorga un diploma. Sin embargo, con préstamos recientes, como los destinados al programa de capacitación de trabajadores de Chile (CH-0024), el programa de enseñanza postsecundaria del INE de El Salvador (ES-0035) y el programa de reconversión de trabajadores de Argentina (AR-0062), se han ofrecido cursillos básicos y especializados con componentes de pasantías (véase el recuadro 1).

Asimismo, el Fondo Multilateral de Inversiones ha financiado recientemente proyectos experimentales que incluyen capacitación de corta duración y una amplia gama de servicios de apoyo y relacionados con el mercado laboral orientados a la mujer (TC-94-03-50-2, TC-94-04-37, TC-95-07-03-1) y está elaborando un modelo de capacitación para mujeres que tienen la familia a su cargo (TC-93-08-10-8). *Los diferentes tipos de proyectos de formación técnica y profesional que deben reconocerse a fin de mejorar las oportunidades de empleo de la mujer y la productividad económica de la fuerza laboral regional tienen importantes repercusiones de género.* En esta sección del libro de recursos se

Recuadro 1**EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA JÓVENES DE CHILE**

En 1992 se aprobó el cofinanciamiento del BID para Chile Joven (CH-0024), programa que ofrece capacitación y pasantías de corta duración para jóvenes y personas que ingresan por primera vez en el mercado laboral. El objetivo del programa es abordar el problema del alto desempleo en estos grupos, que asciende al doble del promedio nacional. Durante el período de ejecución se superó la meta de 100.000 participantes. Los cursos están a cargo de diversas instituciones de enseñanza que compiten para participar en el programa mediante la presentación de propuestas de proyectos. Para postularse, el instituto debe demostrar que cuenta con el auspicio de firmas del sector privado que están dispuestas a ofrecer pasantías, dando a los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia práctica y garantizando que la capacitación se concentre en áreas en las cuales se necesita mano de obra calificada. El instituto ofrece enseñanza profesional básica durante un máximo de seis meses antes de la pasantía.

Las mujeres constituyen alrededor de la mitad de los destinatarios del programa, y cuando se realizó la evaluación de mitad de período, 48,6% de los participantes en el subprograma de capacitación más grande eran mujeres (en comparación con 32,7% en el primer grupo de estudiantes). En los cursos para ocupaciones tradicionalmente femeninas participaron casi exclusivamente mujeres, y sólo alrededor de 10% de los alumnos en los ramos en los cuales tradicionalmente han predominado los hombres eran mujeres. Sin embargo, la mayoría de las alumnas recibieron capacitación en áreas que el programa considera neutrales en términos de género (Ministerio de Trabajo - Chile, 1994). Para facilitar la participación de mujeres se incorporaron varias actividades en el proyecto, entre ellas:

- Promoción y arreglos con asociaciones de empleadores a fin de propiciar pasantías para mujeres
- Opciones para el cuidado de los hijos de las mujeres que participan en el programa
- Talleres de sensibilización sobre problemas de género para los educadores y el personal administrativo
- Programas de divulgación específicos para lograr la participación efectiva de la mujer, con actividades de promoción, asesoramiento y preselección a fin de ampliar los tipos de pasantías ofrecidos y los servicios de empleo disponibles para las mujeres participantes

Entre los elementos decisivos que contribuyeron a la incorporación de problemas de género en la estructura de este programa se pueden citar las consultas y los estudios realizados en las etapas de planificación del proyecto. Se llevó a cabo un estudio de prefactibilidad con grupos de opinión, se contrataron consultores nacionales homólogos para que ofrecieran asesoramiento al proyecto en cuanto a asuntos de la mujer, el asesor de la Unidad de la Mujer en el Desarrollo del Banco participó en misiones de planificación y todo el equipo del proyecto colaboró en la formulación del proyecto y se comprometió a propiciar la participación de la mujer (BID, 1992b).

señalan asuntos y lecciones decisivos emanados de proyectos de capacitación que se han llevado a cabo en América Latina y el Caribe y se presentan algunas estrategias e iniciativas nuevas para responder a estos asuntos.

En los últimos años, los organismos internacionales de desarrollo han emprendido una serie de iniciativas relacionadas con proyectos de capacitación orientados a la mujer, entre ellas capacitación para el trabajo en microempresas y el sector informal, formación técnica para ocupaciones no tradicionales, sensibilidad al tema de género en los programas e instituciones de enseñanza, y análisis para abordar mejor las necesidades de la mujer en los proyectos de capacitación. Se han elaborado nuevas estrategias y métodos para obtener mejores resultados partiendo de las lecciones aprendidas con la ejecución de estos proyectos.

NUEVAS ESTRATEGIAS:**EL ENFOQUE INTEGRADOR**

Aunque posiblemente siga siendo necesario formular programas o componentes especiales para abordar las necesidades de capacitación de determinados grupos de mujeres, en general ahora se está usando un enfoque integrador. Con esta estrategia integradora, la mujer se matricula a la par del hombre en los cursos de capacitación y se organizan actividades de apoyo para promover la participación de la mujer y ofrecerle la capacitación específica que necesite (véase el recuadro 2). Por ejemplo:

- C El material publicitario contiene un mensaje explícito de que los cursos son accesibles para las mujeres y no evoca la imagen de que los cursos son apropiados para hombres exclusivamente.
- C Se pueden ofrecer programas propedéuticos para mujeres con el fin de familiarizarlas con los

conceptos básicos, la terminología y los instrumentos de la capacitación especializada.

- C Las clases de preparación laboral y las actividades de colocación están orientadas a las necesidades de la mujer en el lugar de trabajo e incluyen asuntos relativos a los estereotipos ocupacionales, la seguridad en uno mismo, el manejo del estrés y la discriminación, el fortalecimiento de la confianza en uno mismo, las relaciones humanas y el cuidado de los hijos.

El enfoque integrador resulta particularmente eficaz en instituciones de enseñanza bien afianzadas, en las cuales se pueden introducir nuevas actividades para complementar la formación técnica especializada que ya se ofrezca. En este caso, en la formulación del programa de capacitación se pueden tener en cuenta tanto las necesidades del hombre como las de la mujer.

DEFINICION DE LOS DESTINATARIOS

Puesto que los distintos destinatarios necesitan capacitación diferente y se enfrentan con diferentes obstáculos para la participación, es fundamental

en el instituto de enseñanza) y se puede ofrecer capacitación de un nivel superior.

El Banco está intensificando su apoyo a programas que descentralizan y privatizan la mayor parte de los servicios de capacitación, con el propósito de aumentar la eficiencia de los programas y adecuarlos a las necesidades del mercado laboral actual, reduciendo al mismo tiempo la cantidad de información sobre el mercado laboral que se necesita a nivel central. Sin embargo, incluso para estos programas se necesita

definir los destinatarios y analizar sus características para estructurar acertadamente el programa de capacitación. Esta tarea debe realizarse antes de planificar las actividades específicas del proyecto y *es un paso decisivo para aumentar la accesibilidad y la demanda de capacitación técnica femenina, especialmente con un enfoque integrador*. La edad, la educación, el mercado laboral y las características familiares de los hombres y mujeres destinatarios determinarán el tipo, la duración, los métodos de contratación y las actividades concretas del programa de capacitación. Por ejemplo, un programa de capacitación para mujeres de grupos marginados tendrá que ser muy diferente de un programa orientado a las necesidades de mujeres de clase trabajadora que no hayan terminado los estudios secundarios. Para la mayoría de los grupos de mujeres marginadas, los modelos eficaces de programas de capacitación son aquellos que están integrados con servicios comunitarios tales como servicios de salud, programas de vivienda u otras actividades educacionales. Además, ofrecen capacitación en la comunidad para el trabajo independiente y el desarrollo de microempresas (Goldberg, 1992). Para las mujeres de clase trabajadora, la capacitación se puede ofrecer fuera de la comunidad (por ejemplo,

información básica acerca de los destinatarios a fin de establecer correctamente los criterios conceptuales, las actividades promocionales y los servicios de apoyo del proyecto, especialmente ante la discriminación por motivos de género, la desigualdad en la remuneración y la segregación ocupacional imperantes en el mercado laboral, factores que el Banco debe empeñarse en reducir a fin de aumentar la eficiencia del mercado laboral y mejorar la situación socioeconómica de la mujer.

Recuadro 2**LA ESTRATEGIA INTEGRADORA EN ACCION**

Recientemente, los institutos nacionales de enseñanza de nueve países de América Latina formularon una estrategia integradora completa para abordar las necesidades de la mujer en la esfera de la capacitación.* La estrategia tiene los siguientes componentes:

- campañas de información y promoción para impulsar a las mujeres a matricularse en los cursos de capacitación;
- revisión de los planes de estudio y del material didáctico con una perspectiva de género;
- establecimiento de vínculos con el sector privado y servicios de colocaciones dirigidos a la mujer; y
- sensibilización de los educadores y del personal con respecto al tema de género.

Los planes de acción nacional que tienen como objeto aplicar la estrategia procuran transformar las instituciones de enseñanza a fin de abordar las necesidades sociales y ocupacionales de las participantes (CINTERFOR, 1992).

Las ventajas de concentrarse en la capacitación que se ofrece en instituciones existentes (modificando ciertos procedimientos para fomentar la participación de la mujer), en vez de recurrir a pequeños programas piloto para mujeres, son la continuidad que ofrecen las instituciones de enseñanza importantes, la autenticidad y credibilidad que pueden brindar y las instalaciones y los recursos que pueden facilitar para los cursos y las investigaciones (Fluitman, 1989). Con las nueve instituciones que capacitan a unos dos millones y medio de estudiantes al año, esta estrategia puede tener un efecto importante.

A fin de contribuir a este esfuerzo, el Banco se encuentra en las etapas finales de preparación del programa de cooperación técnica regional para fortalecer la capacitación técnica y profesional de mujeres de bajos ingresos (TC-94-03-50-2-RG), que partirá de los planes de acción nacional. El programa trabajará con los principales institutos de enseñanza de cuatro países (Argentina, Bolivia, Costa Rica y Ecuador) y con CINTERFOR, centro regional de investigación y divulgación para la capacitación técnica y profesional. Los objetivos del programa son mejorar la productividad y las oportunidades laborales de las mujeres de bajos ingresos mediante la elaboración, la prueba y la difusión de nuevas metodologías para los institutos de enseñanza con miras a mejorar la forma en que trabajan con la mujer y mediante la elaboración y la revisión de planes de estudios y material didáctico con objeto de mejorar el nivel técnico y la gama de oportunidades de la capacitación que se ofrece a la mujer.

Los comités asesores del sector privado y los estudios de mercado ayudarán a indicar las aptitudes laborales que se necesitan en cada país. Se formularán nuevos planes de estudios para estas áreas a fin de adecuarlos al nivel de capacitación que se pueda ofrecer a las mujeres de bajos ingresos. También se adaptarán los planes de estudios y el material didáctico de los cursos en campos ocupados tradicionalmente por la mujer, a fin de elevar su nivel técnico y su pertinencia en el mercado laboral. Se enseñará a los instructores a usar los nuevos planes de estudios y se ofrecerán pasantías y capacitación en el trabajo como parte de la formación. Además de estas actividades, el personal administrativo y docente, así como los estudiantes, tanto hombres como mujeres, recibirán educación sobre problemas de género. Se realizará una campaña promocional con el propósito de dar a conocer las oportunidades económicas para la mujer y contrarrestar los estereotipos de género, dirigida a las mujeres que podrían estar interesadas en los programas, a los centros de capacitación y al sector privado. Las alumnas recibirán también servicios de apoyo, como perfeccionamiento personal, servicios de asesoramiento y orientación profesional, y las que tengan hijos pequeños recibirán un estipendio para los gastos de cuidado infantil.

(*) Nueve países de América Latina y sus instituciones nacionales de enseñanza evaluaron las iniciativas de la mujer en capacitación en un ciclo de talleres y un curso de cinco semanas durante 1991 y 1992, auspiciados por el Centro de Capacitación de Turín, de la Organización Internacional del Trabajo, y el gobierno italiano (CINTERFOR, 1992). Posteriormente las juntas directivas de los institutos de los nueve países elaboraron y aprobaron planes de acción al respecto.

Recomendación 1:***Análisis con una perspectiva de género***⁵

El propósito del análisis con una perspectiva de género es indicar los factores determinantes de la participación efectiva de la mujer en programas de

⁵ Se necesita un análisis minucioso de los problemas de género o por país o a escala regional. Este libro de recursos puede destacar algunos problemas de los cuales debe estar consciente el encargado del proyecto, así como algunas ideas sobre medidas a tomar, pero dada la gran variedad de situaciones que caracterizan al mercado laboral en toda la región, resulta imposible establecer un conjunto de pautas generales que se adapten a todas las situaciones. Por ejemplo, en países

como Argentina y Chile, los destinatarios tienen un nivel de educación relativamente más alto y los problemas giran más bien en torno a la reconversión y la tecnificación. En Bolivia y Perú, los niveles inferiores de escolaridad y los grandes sectores informales ponen de relieve las estrategias relativas a la microempresa.

capacitación. Partiendo de datos desglosados por sexo, en el análisis se deben tener en cuenta los siguientes indicadores demográficos, económicos y sociales, entre otros:

- C ubicación geográfica, edad, número de hijos, edad del hijo menor, sexo de la persona que encabeza la familia;
- C índice de participación en el mercado laboral, situación ocupacional y sector, nivel de ingresos (individual y familiar);
- C años de escolaridad e índices de deserción escolar.

Esta información se puede usar para analizar las necesidades especiales de las mujeres e introducir en el proyecto actividades y enfoques específicos para abordar esas necesidades. El análisis con una perspectiva de género forma parte de la selección y caracterización de los destinatarios.

Recomendación 2:

Establecimiento de metas en materia de género

Con la información obtenida en el análisis con una perspectiva de género se puede establecer un objetivo con respecto al porcentaje de mujeres que se desee que participen, tarea particularmente útil en la etapa de planificación de un programa. Como se dijo en la segunda sección, hay una gran segregación ocupacional en América Latina y el Caribe. *Cuanto más alto sea el grado de segregación ocupacional en el mercado laboral, mayor será la necesidad de promover específicamente la participación de mujeres que se dedican a ocupaciones no tradicionales en la elaboración de los programas de capacitación.* La rigidez actual del sistema educacional y del mercado laboral impedirá la paridad de los sexos si no se incluyen intervenciones positivas en el programa. Para promover la inserción de la mujer en ocupaciones no tradicionales hay que comenzar por exhortarlas a que reciban capacitación en esos campos y ayudarles a conseguir trabajo, lo cual, a su vez, reducirá la segregación ocupacional y la mala distribución de los recursos laborales.

Recomendación 3:

La autoselección basada en el nivel de capacitación

El tipo de educación y capacitación que se ofrezca define básicamente el tipo de persona que optará por participar en el programa. Este método de selección consiste en una autoselección, puesto que sólo los participantes que tengan determinadas características (por ejemplo, escasa educación) optarán por participar en el programa. La alfabetización, la enseñanza básica de oficios y los cursos especializados de un nivel adecuado para los alumnos que tengan solamente una educación primaria o que no hayan terminado la secundaria son ejemplos de programas que llegan a los grupos con menos educación y menos ingresos. Los programas de este tipo tienden a atraer a más mujeres.

Recomendación 4:

Información complementaria

Además del sexo y el nivel de educación, se deben considerar otras características demográficas de los destinatarios. La información geográfica indicará la ubicación física de grupos con determinados niveles de ingresos o que trabajen en sectores productivos determinados. Las metas con respecto a la edad son fundamentales para el tipo de capacitación que se ofrezca, como capacitación de jóvenes, formación de empleados nuevos, capacitación en el trabajo o reconversión. Las características de la familia, entre ellas el sexo de la persona que tenga la familia a su cargo, el número de hijos y el nivel de vida básico, junto con la información geográfica, son particularmente eficaces para seleccionar destinatarios que estén situados en el umbral de pobreza o por debajo del mismo. Por ejemplo, un grupo destinatario podría ser el de mujeres solteras que tienen la familia a su cargo y viven en una situación de extrema pobreza. Los índices de desempleo y subempleo también son útiles para detectar las áreas más necesitadas.

ASPECTOS DE LA FORMULACION DE PROYECTOS

Planes de estudios obsoletos

Las mujeres representan en promedio el 38% de los

alumnos matriculados en instituciones de enseñanza de la región. Sin embargo, la mayor parte de la capacitación que reciben corresponde a ocupaciones tradicionales (como elaboración de alimentos, cosmetología, secretariado y costura) que se caracterizan por salarios bajos y escasas posibilidades de progreso. En cambio, en los cursos industriales de electrónica, metalurgia y mecánica, que representan aproximadamente el 75% de todos los cursos que ofrecen las instituciones de enseñanza de la región, las mujeres representan sólo alrededor del 5% de los alumnos matriculados (CINTERFOR, 1992). Evidentemente, es imprescindible elevar la calidad de la capacitación que recibe la mujer.

C Se debe elevar el nivel técnico de la capacitación que se ofrece para ocupaciones tradicionalmente femeninas a fin de mejorar la productividad femenina y la adecuación de la capacitación a las necesidades del mercado laboral en

ramos tales como textiles, turismo, trabajo de oficina y servicios de salud.

- De forma paralela, es necesario crear cursos y metodologías de capacitación adecuados a los cambios en las necesidades del mercado y los sectores emergentes de la economía a fin de ampliar la gama de opciones laborales para la mujer (por ejemplo, en los sectores de las telecomunicaciones, la reparación de computadoras y la instalación de teléfonos).
- Se deben revisar los planes de estudios para las ocupaciones en las cuales tradicionalmente han predominado los hombres (como fontanería, soldadura, instalación eléctrica, carpintería, etc.) o crear cursos propedéuticos con objeto de que la mujer también tenga acceso a estos estudios.

Recuadro 3

COMO ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA MUJER Y AMPLIAR LAS OPCIONES LABORALES EN ÁREAS TRADICIONALES Y NO TRADICIONALES

Para mejorar las aptitudes y la productividad de la mujer en áreas en las cuales ya está trabajando, CIPAF, una organización no gubernamental de la República Dominicana, imparte cursos de capacitación para mujeres en áreas tradicionales con el propósito de mejorar sus conocimientos y productividad. Por ejemplo, a fin de actualizar los conocimientos de mecanógrafas del sector público, se les ha ofrecido cursos de manejo de computadoras y procesamiento de textos. Para aumentar la productividad y los ingresos de las empleadas domésticas, el CIPAF ha ofrecido cursos de cocina y nutrición (Pineda, 1994). Para mejorar y aumentar las posibilidades laborales de la mujer, el CIPAF también ha auspiciado programas de capacitación para la mujer en áreas no tradicionales, como fontanería y reparación de aparatos electrodomésticos pequeños, y planea iniciar cursos de ebanistería y fabricación de muebles.

En otros países también se han ofrecido programas innovadores de capacitación para la mujer. Por ejemplo, en los años ochenta un centro de formación profesional y de educación de adultos de Bahía (Brasil) ofreció cursos de metalurgia. En Lima se formó una cooperativa de mujeres taxistas, *Ladiescar*, que recibieron capacitación para prestar servicios en localidades de bajos ingresos. En Chile se ofrecieron cursos de instalación y reparación de teléfonos, plásticos reforzados con fibra de vidrio e imprenta para mujeres jóvenes por medio del programa Chile Joven (Goodale, 1989; Ministerio de Trabajo - Chile, 1994; Pineda, 1994).

Recomendación 1:

Revisión de los planes de estudios y del material didáctico

En muchas instituciones de enseñanza de la región, los planes de estudios y el material didáctico están asociados a los esquemas ocupacionales tradicionales que con frecuencia no reflejan las nuevas ocupa-

ciones disponibles para la mujer en los sectores pujantes de la economía. Al revisar el material didáctico se deben incorporar y reflejar imágenes positivas de la mujer en el trabajo, la habilidad de la mujer para realizar las tareas en diferentes ocupaciones, la relación entre los compañeros (hombres y mujeres) en el trabajo, los nuevos esquemas del mercado laboral y el nivel de preparación de las

alumnas. También es necesario reforzar la revisión del plan de estudios en la institución para respaldar la eliminación de los estereotipos de género.

*Recomendación 2:
Revisión integrada*

En muchos proyectos de capacitación de países en desarrollo se ha expresado preocupación por el material elaborado con fines didácticos (USAID, 1986; CIDA, 1989). Si bien muchos proyectos se han dado a la tarea de volver a redactar el material, no han financiado cambios institucionales de otra índole, como la reforma del plan de estudios o la sensibilización de los educadores y consejeros con respecto a asuntos de género. La preparación de materiales es sólo un aspecto de la transformación institucional que se necesita para alentar a la mujer a participar y tener éxito en la capacitación. Por esa razón, *la elaboración de los materiales debe estar integrada en otras actividades* y no ser un componente aislado (véase el recuadro 2).

*Recomendación 3:
Enfoque gradual de los nuevos mercados*

Un componente de la revisión de los planes de estudios es la indicación de nuevas áreas de capacitación que tengan potencial, actividad fundamental para el creciente número de programas de reconversión apoyados por el Banco (por ejemplo, el programa de reconversión de trabajadores de Argentina, conocido como Proyecto Joven). Otros proyectos de capacitación novedosos dirigidos a la mujer en América Latina y el Caribe se han centrado en la incorporación de la mujer en las áreas más difíciles de las ocupaciones no tradicionales, como la mecánica y la electrónica.

Una nueva técnica para crear cursos orientados a la mujer es el *enfoque gradual* que asocia las afinidades de la experiencia laboral y las aptitudes de las participantes con las aptitudes que se necesitan en sectores más productivos, a fin de seleccionar nuevas áreas en las cuales se les pueda proporcionar capacitación. Con este enfoque, los programas de capacitación pueden seleccionar e incorporar conocimientos más técnicos en los planes de estudios tradicionales

de la mujer. Por ejemplo, las clases de cocina pueden tener una orientación más técnica e incluir la preparación de alimentos y técnicas de almacenamiento y procesamiento de alimentos. Esta *"tecnificación" de los planes de estudios tradicionales para la mujer* eleva la calidad de la capacitación a la vez que aumenta las posibilidades de conseguir trabajo (CINTERFOR, 1992). El recuadro 4 presenta ejemplos de enfoques graduales provechosos para ampliar las oportunidades laborales de la mujer mediante la capacitación.

*Recomendación 4:
Asistencia del sector privado para la búsqueda de mercados emergentes*

Otro enfoque del desarrollo curricular consiste en buscar, con la ayuda del sector privado, nuevos mercados emergentes que todavía no estén afectados por estereotipos de género. Se puede obtener la ayuda de comités asesores del sector privado y estudios de mercados para determinar áreas que carezcan de mano de obra calificada, en las cuales los empleadores tengan interés en contratar a personas que están recibiendo capacitación apropiada (por ejemplo, reparación de computadoras, instalación de teléfonos, etc.). La *ventaja de capacitar a mujeres para mercados nuevos y emergentes es que los estereotipos negativos que tendrán que enfrentar serán menos* que con la capacitación para ocupaciones dominadas tradicionalmente por el hombre. De la misma manera, en las ocupaciones afectadas por estereotipos de género, la inserción de la mujer es más fácil si el mercado para dicha ocupación está creciendo y hay pocas personas con la preparación necesaria. Por ejemplo, el programa Chile Joven, uno de cuyos objetivos era capacitar a paraprofesionales veterinarios, logró capacitar y colocar a mujeres (a pesar de que los veterinarios tradicionalmente han sido hombres) porque la demanda de paraprofesionales en este campo era alta.

*Recomendación 5:
Programas de reconversión*

Los programas de reconversión se prestan a la aplicación de nuevas técnicas para el desarrollo de planes de estudios, ya que tratan de ampliar las

posibilidades ocupacionales de los trabajadores (partiendo de sus aptitudes) mediante la actualización de sus conocimientos técnicos, la búsqueda de industrias apropiadas y el apoyo del desarrollo de pequeñas empresas.

Los programas de reconversión a menudo tienen importantes repercusiones de género, en particular cuando se orientan a sectores ocupacionales segregados por sexo que se están privatizando o que están realizando otros ajustes importantes. Por ejemplo, la reconversión de mineros en Bolivia afecta principalmente a hombres (aunque la reubicación subsiguiente de trabajadores puede tener efectos

profundos en las necesidades laborales de otros miembros de la familia, que también deben abordarse), mientras que la reconversión de trabajadores de la industria textil en Perú afecta principalmente a mujeres. La estructuración del programa dependerá del sexo y otras características de los destinatarios, y se pueden aplicar las enseñanzas de este libro de recursos.

Recomendación 6:

Consideraciones de la descentralización basada en el mercado

La formulación de planes de estudios nuevos se está realizando en gran medida en un marco institucional

Recuadro 4

EL ENFOQUE GRADUAL DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL

Dos ejemplos de proyectos graduales son el programa de trabajo independiente de Colombia y el programa *Step-Up* de Estados Unidos. En Colombia, con dos proyectos altamente exitosos se capacitó a mujeres en los ramos de las artes gráficas y la fabricación de joyas. Estos campos ocupacionales están relacionados con empleos más tradicionales en la costura, la artesanía y la fabricación de ropa. Los proyectos, realizados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), seleccionaron sectores de exportación con perspectivas de crecimiento y ofrecieron asistencia técnica a mujeres para que establecieran pequeñas operaciones de manufactura (CINTERFOR, 1992).

El proyecto *Step-Up*, realizado por *Women Ventures* en Estados Unidos, ha apoyado una variedad de programas graduales orientados a mejorar las aptitudes laborales y aumentar las oportunidades de trabajo de la mujer. Uno de los programas más populares consiste en mejorar la preparación de empleadas de servicio doméstico y de servicios de alimentación para que estén a la par de los empleados de mantenimiento de grandes instalaciones industriales. Se enseñan técnicas básicas de mantenimiento industrial, fontanería y carpintería, y un curso propedéutico ofrece orientación a las mujeres acerca del equipo básico, las herramientas y los conceptos utilizados en la profesión. También se les da un curso de dos semanas sobre eficiencia personal que tiene como fin potenciar a la mujer para que actúe positivamente en su entorno social y laboral.

Un segundo tipo de programa de *Women Ventures* se relaciona con la capacitación gradual de egresadas de la escuela secundaria. La mayoría de las mujeres que no tienen experiencia laboral comienzan su capacitación en un nivel de aprendizaje bajo, que las prepara por lo común para los trabajos menos remunerados. Una vez terminada esta fase de preparación y después que han trabajado algunos años, se las alienta a volver para recibir una capacitación más especializada haciendo uso de canales de instrucción más formales. Este modelo de educación permanente considera la participación de la mujer en el mercado laboral como un proceso que abarca varios pasos y que avanza gradualmente hacia niveles de conocimientos y productividad más altos (*Women Ventures*, 1992).

descentralizado y orientado hacia el mercado, con proveedores de servicios que presentan propuestas para el financiamiento de cursos vinculados con oportunidades de capacitación en el trabajo. Una de las ventajas de este enfoque es que debe garantizar que la capacitación responda a las necesidades coyunturales del mercado laboral. Aunque este

marco puede ampliar las posibilidades ocupacionales para la mujer ofreciéndole una mayor variedad de cursos, en particular en nuevas áreas del mercado, es necesario tomar medidas para que la mujer tenga pleno acceso a estos cursos (véase también la sección sobre ascensos y obtención de empleo), a fin de que no se perpetúen los estereotipos de género que están

profundamente arraigados en el mercado laboral. Por ejemplo:

- C En el Proyecto Joven de Argentina (AR-0062), uno de los criterios empleados en la evaluación técnica de todas las propuestas fue la indicación de cualquier condición discriminatoria que impidiera la participación de personas de uno u otro sexo, como condiciones innecesarias en relación con la fuerza física o infraestructura inadecuada. Los evaluadores del curso reciben capacitación para detectar situaciones de esta índole.
- C Tanto el programa de Argentina como el programa Chile Joven incorporaron la formulación de proyectos experimentales para la mujer en áreas no tradicionales (instalación y reparación de teléfonos, imprentas y plásticos de fibra de vidrio en el caso de Chile) y actividades para informar a los empleadores acerca de casos exitosos.

Barreras para la matriculación

En algunos países, no se le permite a la mujer matricularse en algunas escuelas técnicas o profesionales. En muchos lugares donde ahora pueden hacerlo, el cambio ha sido relativamente reciente y a la mujer por lo general no se le impulsa a estudiar. Por ejemplo, en Santo Domingo, de las tres escuelas profesionales principales, una abrió sus puertas a la mujer hace siete años, otra comenzó a aceptar

alumnas en 1994 y en la tercera todavía no se aceptan mujeres (Pineda, 1994).

Otro tipo de barrera para la matriculación es la multiplicidad de responsabilidades que tiene la mujer, tanto dentro como fuera del hogar. Para ayudarla a equilibrar las responsabilidades, hay que ofrecer servicios de apoyo adicionales.

Recomendación 1:

Indicación de las barreras infraestructurales o legales

La falta de instalaciones para dar cabida a las

estudiantes, como alojamiento separado en los internados o instalaciones sanitarias apropiadas, puede excluir u obstaculizar la participación de mujeres en cursos de formación técnica, especialmente en los campos en los cuales tradicionalmente han predominado los hombres. Las barreras legales para la capacitación y el empleo de la mujer en áreas no tradicionales en algunos casos también son factores importantes. Por ejemplo, la legislación (con respecto al trabajo nocturno, los turnos y otros tipos de trabajo que se consideran peligrosos o que requieren grandes esfuerzos físicos) para proteger a la mujer también puede convertirse en una barrera para las oportunidades laborales en campos técnicos.

Recomendación 2:

Masa crítica

Otro factor es la necesidad de una “masa crítica” de alumnas en los cursos de capacitación en áreas no tradicionales. En proyectos anteriores se ha comprobado que, en las clases donde la mayoría de los alumnos son hombres, es mejor que participe un grupo de mujeres, y no una mujer sola, aislada.

Recomendación 3:

Duración del curso

La formación profesional consiste en un programa de larga duración que normalmente comprende materias generales y especializadas. La capacitación técnica puede ser de corta duración o de larga duración y está orientada a una ocupación determinada. *La duración del programa de capacitación es un factor importante para la participación de la mujer.* A causa de la doble carga de las responsabilidades laborales y las tareas domésticas y de cuidado de los hijos que tiene la mayoría de las mujeres participantes, el tiempo que insumen los estudios, especialmente las pasantías y los programas de formación profesional de larga duración, puede representar un costo sumamente alto, lo cual lleva a altos índices de deserción y ausentismo (CINTERFOR, 1992). Por consiguiente, cuanto menos duren las clases, mayor participación femenina habrá y menores serán los índices de deserción durante el programa. Sin embargo, el afán de atraer a más mujeres podría llevar a ofrecer un producto de calidad inferior. Un curso de

menor duración podría ser de calidad inferior y dar a las alumnas menos preparación para el mundo laboral y menos aptitudes laborales que les ayuden a conseguir trabajo. En el proyecto Joven de Argentina se observó que los cursos propuestos principalmente para mujeres eran los más baratos, lo cual es preocupante si es un indicador de la calidad y de la productividad futura. Las actividades del proyecto pueden ayudar a reducir este *quid pro quo* si se incluyen los siguientes componentes:

- C actividades de información y selección para asesorar a los estudiantes acerca del tiempo que deberán dedicar al programa;
- C asistencia financiera y becas para mujeres, especialmente para las que tienen hijos pequeños;
- C suministro de servicios de cuidado infantil o facilidad para obtenerlos;
- C asesoramiento para ayudar a las alumnas a organizar sus responsabilidades domésticas a fin de que puedan terminar el curso;
- C horarios y lugares de los cursos compatibles con las demás responsabilidades de la mujer.

Recomendación 4:
Cuidado infantil

Todo esfuerzo serio encaminado a aumentar la participación de la mujer en programas de capacita-

ción, especialmente para madres jóvenes, debe tener en cuenta la necesidad del cuidado infantil. En la formulación del proyecto se debe decidir si se proveerán o subsidiarán servicios de cuidado infantil; si se decide proveerlos, hay que seleccionar un modelo adecuado (véase el recuadro 5). Algunos programas de capacitación ofrecen servicios de cuidado infantil en el instituto de enseñanza, mientras que otros ofrecen un pequeño estipendio a las alumnas con hijos pequeños para que puedan pagar una parte del costo del cuidado infantil. Si en el proyecto no se toma ningún recaudo para el cuidado infantil, en seminarios de orientación personal se puede abordar el asunto.

Existen dos posturas con respecto a la provisión de servicios de cuidado infantil en los programas de capacitación. La primera sostiene que las responsabilidades del cuidado de los hijos son la causa más importante de la alta tasa de deserción de las mujeres y, por ende, para lograr la participación plena de las alumnas se debe dar algún tipo de asistencia en materia de cuidado infantil. La segunda postura sostiene que cualquier forma de provisión o subsidio de servicios de cuidado infantil se terminaría al concluir el curso, lo cual sería un desincentivo para la búsqueda de empleo por la mujer. Sin embargo, se supone que mujer tendrá ingresos más altos después de terminar los estudios, de modo que estaría en mejores condiciones de sufragar el costo del cuidado infantil en el futuro. Un asunto más importante es si la mujer dispondrá de servicios de cuidado infantil mientras esté buscando trabajo y después que lo consiga.

Recuadro 5**MODELOS DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL
EN APOYO DE PROGRAMAS DE CAPACITACION**

Hay varios modelos excelentes de servicios de cuidado infantil; la idoneidad de las diversas estrategias y enfoques depende de la situación del país y los objetivos globales del proyecto. Un enfoque es el modelo de hogares comunitarios de Colombia, que utiliza un sistema de vales para las alumnas. La madre comunitaria que cuida a los niños en su casa recibe un reembolso de una organización central. Asimismo, en Argentina, el Proyecto Joven, financiado por el BID, ofrece un pequeño estipendio a las mujeres con hijos menores de 5 años para ayudarles a pagar los gastos del cuidado de los hijos (BID, 1994). Existen muchas variantes de este modelo, cuya estructura depende del lugar donde se dicten los cursos, la institución de servicios sociales participante y la capacidad de cooperación entre las instituciones de servicios y de enseñanza (Banco Mundial, 1989).

Otro modelo importante de capacitación eficaz y servicios de cuidado infantil es el modelo basado en la comunidad. Un ejemplo es un proyecto financiado por ORT/Uruguay en zonas de bajos ingresos de Montevideo. Los centros comunitarios reciben financiamiento para ofrecer capacitación y servicios de salud y educación a nivel local. Este tipo de capacitación es particularmente eficaz para las mujeres, puesto que se ofrecen servicios de cuidado infantil y los cursos son nocturnos. Una de las limitaciones de este modelo es que es difícil ofrecer cursos especializados en todos los centros comunitarios. Sin embargo, la coordinación entre el grupo comunitario y centros de enseñanza nacionales más grandes permite promover la formación especializada (Fawcett, 1992).

Otro programa interesante es uno que combinó el cuidado infantil con la capacitación de jóvenes. El programa SERVOL de Trinidad y Tobago comenzó como un proyecto de capacitación de jóvenes en riesgo. Después comenzó a ofrecer servicios de cuidado infantil y finalmente cursos de cuidado infantil para los jóvenes del centro, con trabajos prácticos con los niños de la guardería (Doherty, 1995).

Los programas en los cuales el instituto de enseñanza provee servicios de cuidado infantil directamente pueden conducir a una crisis con el cuidado infantil cuando se termina el curso y, junto con él, el servicio, lo cual dificultaría la búsqueda de trabajo para la mujer. Por esta razón, en el Proyecto Joven de Argentina se optó por pagar un estipendio para el cuidado infantil durante el curso, de modo que la mujer pudiera hacer sus propios arreglos para el cuidado de los hijos desde el principio. El Proyecto Chile Joven obtuvo cupos para los hijos de sus estudiantes en un programa de guarderías estatales separado del programa de capacitación que las mujeres pueden seguir utilizando después de terminar los estudios. Sin embargo, algunas dificultades que surgieron con este tipo de arreglo fueron que los horarios de las clases de algunas mujeres eran incompatibles con el horario de las guarderías, que las guarderías estaban lejos de la casa o del centro de enseñanza o que no había servicios disponibles para niños menores de 2 años, inconveniente que afectaba particularmente a las mujeres jóvenes (Gantt, 1995).

Redes de apoyo familiar

Uno de los modelos más eficaces para ayudar a la mujer a equilibrar sus múltiples responsabilidades es las “redes de apoyo familiar” (*Women Ventures*, 1992). En el marco de este modelo, la mujer selecciona la red de apoyo familiar que utilizará mientras estudia. Se anima a los miembros de la familia a asistir a ciertas actividades auspiciadas por el programa, como talleres para la familia, sesiones de orientación y ceremonias de graduación. De esta manera, los asuntos relativos al cuidado infantil se colocan en un contexto más amplio—la red familiar y social—que facilita la participación de la persona en el programa.

Imágenes sociales

Veinte años de experiencia en proyectos de esta índole nos han enseñado que la imagen negativa y estereotipada de la mujer que trabaja, *que tienen tanto hombres como mujeres*, perjudica sobremane-

Recomendación 5:

ra la participación de la mujer en programas de

capacitación. El bajo nivel de educación de algunas mujeres, los estereotipos tradicionales de las actividades apropiadas para la mujer, la falta de ejemplos y el escaso apoyo familiar fomentan la idea de que la mujer no tiene condiciones para recibir una formación y que no triunfará, prejuicio que impide a la mujer matricularse o terminar satisfactoriamente sus estudios (véase el recuadro 6). *En el análisis con una perspectiva de género se debe realizar un examen cualitativo de este problema de imagen y determinar la medida en que menoscaba la participación de la mujer en los programas de capacitación.*

Recomendación 1:

Actividades promocionales

Las actividades promocionales que tienen por objeto impulsar a las mujeres para que se matriculen y cursen estudios, incluso por medio de mensajes, imágenes y medios de comunicación apropiados, son sumamente importantes (véase el recuadro 7). Si en los carteles publicitarios aparecen sólo hombres, las mujeres darán por sentado que no pueden matricularse; si las cuñas por radio no se difunden también en

las estaciones preferidas por las mujeres y en las horas en que las mujeres escuchan la radio, no se llegará a las destinatarias. En particular, las actividades de promoción deben presentar una imagen más moderna de los papeles del hombre y de la mujer, con una gama completa de opciones laborales para ambos sexos. La información sobre las posibilidades de realizar una carrera técnica debe comenzar en la escuela primaria y continuar durante toda la secundaria tanto para los niños como para las niñas y presentar una amplia gama de oportunidades a ambos sexos.

Recomendación 2:

Servicios laborales - preselección y orientación

En algunas evaluaciones se ha comprobado que, cuanto mejores sean los servicios de preselección y orientación (que llevan a una autoselección fundamentada y guiada), más eficaz será el curso de capacitación (Dougherty, 1989). Las actividades de preselección pueden incluir ejercicios de diagnóstico y pruebas, clases de orientación, talleres de infor-

Recuadro 6

LA CAMPAÑA PROMOCIONAL DEL SENAI EN BRASIL

Con el propósito de ofrecer a las mujeres mayores oportunidades de recibir capacitación, especialmente en áreas no tradicionales, el Servicio Nacional de Instrucción (SENAI) de Brasil llevó a cabo una campaña de información y comunicación financiada en parte por la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA) para promover la participación de la mujer en cursos técnicos en los estados de Bahía y Pernambuco en 1991 y 1992. La primera etapa del proyecto consistió en un análisis con una perspectiva de género de los factores cualitativos y cuantitativos que influyen en la participación de la mujer en los programas de capacitación y empleo existentes. Se llegó a la conclusión de que el problema principal era la actitud de los empleadores y de las mujeres desempleadas basada en la creencia de que las mujeres no tienen aptitudes para la capacitación industrial y que no encontrarían trabajo en la industria cuando terminaran los cursos. Además, en el análisis se observó que los canales tradicionales de promoción de programas y divulgación de información consistían en gran medida en estudiantes matriculados que proporcionaban información sobre el programa principalmente a familiares y amigos varones. Durante una de las misiones de planificación del programa se recomendó que, en el caso de los centros que recurrieran a avisos publicitarios, se modificara la redacción de los anuncios en los periódicos a fin de incluir la frase "para ambos sexos". El cambio se hizo, y en el período siguiente el número de mujeres matriculadas se duplicó.

A fin de abordar estos asuntos en mayor escala se organizó una campaña de comunicación dirigida tanto a mujeres desempleadas como a futuros empleadores del sector privado. Los objetivos eran dos: 1) explicar a las mujeres los requisitos que debían cumplir para matricularse y las posibilidades de conseguir trabajo después de terminar los estudios, y 2) informar a los empleadores del sector privado sobre las aptitudes técnicas de las alumnas. En la campaña de promoción se utilizaron afiches y panfletos que mostraban a mujeres en cursos donde la escasa representación femenina era manifiesta y mujeres que ya estaban trabajando en oficios y ocupaciones técnicas. Aunque los materiales fueron creados para Bahía y Pernambuco, debido al interés que despertaron se organizó un sistema de distribución nacional en el SENAI. La campaña ha tenido un efecto sumamente positivo que se refleja en la duplicación de las mujeres matriculadas y una alta tasa de empleo de las mujeres que terminan los cursos (Lalonde, 1992).

Recuadro 7**IMÁGENES POSITIVAS**

Las imágenes y los ejemplos positivos son instrumentos muy eficaces para aumentar la participación de la mujer en programas de capacitación y ampliar sus horizontes. Por ejemplo, en la República Dominicana, en un programa de capacitación para la mujer en áreas no tradicionales se observó un aumento del interés de las mujeres en estudiar mecánica. Cuando el personal del programa preguntó a las mujeres por qué estaban interesadas en ser mecánicas, se enteraron de que un personaje femenino de un programa diurno de televisión era justamente una mecánica y de esta manera estaba sirviendo de ejemplo positivo para las mujeres (Pineda, 1994).

En el programa Chile Joven también se observó que era muy útil mostrar en los avisos publicitarios a mujeres recibiendo capacitación en diversas ocupaciones. El formato que emplearon fue una breve entrevista con hombres y mujeres estudiantes que expresaban sus temores antes de iniciar el curso y sus experiencias durante el curso y después del mismo. Los mensajes estaban dirigidos a las personas que pudieran estar interesadas en el curso, así como al resto de la sociedad y a los empresarios que pudieran participar en el programa en la fase de las pasantías.

mación y orientación. Las actividades de preselección tienen grandes repercusiones de género, puesto que constituyen el primer contacto que el participante tiene con el programa de capacitación. Es sumamente importante que, en esta etapa preliminar, se presente tanto a las mujeres como a los hombres la gama completa de cursos en los cuales puedan matricularse y se les ofrezca la información y el apoyo necesarios para tomar una decisión. Concretamente, los consejeros profesionales deben evitar prejuicios tales como que las mujeres no necesitan tanta orientación profesional como los hombres porque no van a trabajar fuera de la casa o, si lo hacen, será sólo por un corto período. La gama de carreras que se presente a las mujeres no debe limitarse a las aptitudes relacionadas principalmente con los papeles domésticos tradicionales de la mujer ni debe restringirse debido a la suposición errónea de que la mujer no tiene la capacidad física o mental para realizar ciertos tipos de trabajo (Borcelle, 1985). La orientación también debe dar al hombre y a la mujer una idea acorde con la realidad de lo que exigen las actividades del curso y el empleo en diferentes ramos (las condiciones de capacitación y de trabajo, las escalas salariales, etc.) y acerca de las oportunidades de empleo en diferentes ocupaciones. Una operación de cooperación técnica experimental en el ámbito regional (TC-94-03-50-2) con el propósito de mejorar los servicios de capacitación para mujeres ofrecerá también capacitación a consejeros que acompañarán a los estudiantes desde el principio de la selección de cursos hasta la búsqueda de empleo.

Recomendación 3:
Nivel de preparación

Otra de las preocupaciones es el nivel y las aptitudes de la mujer participante al iniciar el curso. Los proyectos de capacitación suelen partir del supuesto de que el estudiante tiene un alto nivel de preparación o *facilidad para recibir capacitación*, prestando por lo general muy poca atención al sexo y a la posición económica del participante. Las mujeres, en particular, a menudo carecen de conocimientos básicos de matemáticas, no saben leer bien y no conocen los conceptos básicos y la terminología como para beneficiarse de la preparación específica que se ofrece en clases muy técnicas (Banco Mundial, 1991). Los exámenes preliminares, la preselección de los postulantes y los indicadores educacionales generales (por ejemplo, índices de alfabetización y datos de escolaridad completa desglosados por sexo) pueden indicar la preparación de los destinatarios para la formación técnica y el nivel y el tipo de intervenciones necesarias, como cursos propedéuticos (véase el recuadro 8).

Recomendación 4:
Sensibilización de los instructores y del personal administrativo en lo referente a problemas de género

La eficacia del cuerpo docente depende de varios factores: la capacidad para comunicarse y relacionarse con las alumnas, la sensibilidad ante los múltiples obstáculos que enfrentan las mujeres que reciben capacitación, la capacidad para diagnosticar

el grado de aprendizaje de los alumnos y la capacidad para adaptar el programa de estudios a los destinatarios. Las mujeres docentes son excelentes ejemplos para las alumnas, pero también lo son los docentes varones. La sensibilización con respecto al tema de género es importante para los educadores de ambos sexos y también para los empleados que se encargan de los trámites de matriculación en el centro de enseñanza y de los servicios de orientación y asesoramiento, a fin de que estén en condiciones de presentar a las mujeres todas las opciones disponibles y de que se sientan motivados para hacerlo.

El cuerpo docente refleja en gran medida la actitud general de la institución, trazada por los directivos de la organización. Los directores y vicedirectores de los institutos de enseñanza establecen el nivel de preocupación y compromiso con respecto al tema de género. Sin el respaldo administrativo, los educadores no tendrían ningún aliciente ni apoyo para promover las actividades de apoyo para la mujer o los métodos de enseñanza que abordan el tema de género.

Búsqueda de empleo

Un aspecto importante es la decisión de la mujer de incorporarse en el mercado laboral una vez terminados los estudios y su capacidad para hacerlo. Una preocupación fundamental es la falta de oportunidades para que la mujer participe en actividades de aprendizaje en el trabajo, como prácticas, pasantías y otras actividades de capacitación en empresas, que son importantes para aumentar las posibilidades de conseguir trabajo. Este es un asunto que debe abordarse en los nuevos programas de formación profesional centrados en la capacitación descentralizada y en la demanda de mano de obra del empleador. Frente a las fallas del mercado laboral, como la discriminación por razones de género, la capacitación en el sector privado exige otras medidas para que la mujer pueda recibir capacitación en sectores y ocupaciones en crecimiento.

Recomendación 1:

Vínculos con el sector privado

Se puede recurrir a una variedad de mecanismos para promover los vínculos del sector privado con los programas de capacitación de la mujer:

- C En un proyecto de capacitación en campos no tradicionales en Colombia se recurrió a *asesores del sector privado* que ayudaron a las alumnas a conseguir trabajo en este sector, recurso que se ha incorporado en la planificación del programa de cooperación técnica regional para el fortalecimiento de la capacitación técnica y profesional de mujeres de bajos ingresos, financiado por el BID, que se encuentra en la etapa final del ciclo del proyecto (CINTERFOR, 1992; BID, 1994).
- C *Los convenios entre firmas industriales e instituciones de enseñanza* pueden facilitar la colocación de mujeres en trabajos de aprendizaje en el sector privado, como se hizo en el programa Chile Joven (BID, 1992).
- C En varios países, entre ellos Brasil, se han llevado a cabo *campañas de promoción* dirigidas a la industria privada y a sindicatos para promover el trabajo de la mujer (Lalonde, 1992). Como parte del Proyecto Joven, de Argentina, se organizarán seminarios y reuniones, se distribuirán folletos y se realizará una campaña de promoción para informar mejor sobre el trabajo de la mujer a los empleadores del sector privado (BID, 1994).
- C Se pueden incorporar *criterios de evaluación técnica* en el examen de las propuestas de cursos y en programas de servicios descentralizados, como el Proyecto Joven de Argentina, para detectar situaciones que puedan conducir a la discriminación (BID, 1994).

Recuadro 8**EN LA PRESELECCIÓN DE LOS POSTULANTES SE DETECTA
EL GRADO DE PREPARACIÓN PARA RECIBIR CAPACITACIÓN**

La mayoría de los programas de capacitación de la mujer en campos no tradicionales tropiezan con la necesidad de enseñar a las alumnas conceptos básicos de matemáticas, mediciones y maquinarias. Como parte del proceso inicial de preselección, en el programa *Tools of Tomorrow: Women in the Trades Program* de Madison (Wisconsin), en Estados Unidos, se hace una evaluación de matemáticas. Si las alumnas necesitan preparación adicional en esta área antes de iniciar el curso de oficios, se ofrecen cursos gratuitos de repaso de matemáticas en el mismo centro y se enseña matemáticas aplicadas, razonamiento mecánico y relaciones espaciales como parte del programa de capacitación especializada (*Tools for Tomorrow*, 1994). De igual manera, en el curso de metalurgia para mujeres que ofrece CESUN en Brasil y en el curso de reparación de electrodomésticos auspiciado por el CIPAF en la República Dominicana, se dictan clases de matemáticas, mediciones y diseño según el caso (Pineda, 1994; Goodale, 1989). Al determinar la facilidad de las posibles beneficiarias para recibir capacitación se pueden formular programas que eliminen las barreras para la participación y faciliten la conclusión satisfactoria de los estudios.

Recomendación 2:***Servicios laborales - servicios de colocaciones***

El período de instrucción en un curso podría estar seguido de una amplia gama de actividades, como un servicio de colocaciones, orientación sobre las perspectivas profesionales, pasantías, prácticas y otras actividades de aprendizaje en empresas. Los mejores resultados se obtienen con actividades que familiarizan al estudiante con el funcionamiento de la firma en la práctica. Las actividades que vinculan la capacitación con el sector privado son sumamente eficaces para promover la participación de la mujer, ya que le permiten comprender mejor sus opciones y mejorar sus posibilidades de empleo después de la conclusión del curso, particularmente en áreas no tradicionales. Los servicios que apoyan a la mujer durante el proceso de búsqueda de trabajo (con técnicas de entrevistas de trabajo, información acerca de cómo proyectar una imagen profesional, etc.) también son importantes puesto que la mujer tiende a tener menos autoestima que el hombre, especialmente al tratar de entrar en ramos no tradicionales. Estas actividades complementarias son fundamentales para reducir las tasas de deserción, facilitar la colocación y transformar las expectativas de los participantes, las instituciones de enseñanza y las firmas (véase el recuadro 9).

Recomendación 3:***Programas de ejemplos y tutores para la mujer***

Una de las estrategias más eficaces para la capacitación de la mujer, especialmente en áreas no tradicionales, es un programa en el cual participen mentoras en campos conexos que sirvan de ejemplo para las alumnas (CIDA, 1989). Las mentoras se reúnen regularmente con una alumna o con un grupo de alumnas para conversar sobre las posibilidades de trabajo, técnicas de comunicación útiles, la realidad del trabajo y asuntos generales de interés para las alumnas. En algunos casos, las participantes firman un contrato con las mentoras con respecto a metas y objetivos concretos que han de alcanzarse durante el programa de capacitación, y las mentoras se convierten en las principales asesoras y promotoras de las alumnas. Este modelo ha sido empleado en Canadá, Estados Unidos y muchos países europeos y ha reducido las tasas de deserción y ausentismo en los programas de capacitación. En Brasil se realizó una campaña de comunicación presentando como ejemplo a mujeres que ya tenían trabajo en determinados campos (véase el recuadro 6). La Colectiva Femenina de Construcción de Kingston invitó a mujeres profesionales a participar en el programa de capacitación en calidad de instructoras y resultaron ser ejemplos formidables y futuras empleadoras (McLeod, 1989).

Recuadro 9 IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS DE COLOCACIONES EN OFICIOS NO TRADICIONALES

Varios proyectos han financiado la capacitación de la mujer en áreas no tradicionales; algunos han tenido más éxito que otros, y uno de los factores determinantes ha sido el servicio de colocaciones. La Colectiva Femenina de Construcción de Jamaica, que se formó en 1983, optó por proporcionar capacitación a la mujer en el campo de la construcción puesto que, cuando se inició el programa, la construcción era una industria pujante y los salarios vigentes eran por lo general el doble o más de lo que las mujeres ganaban en las ocupaciones tradicionales. Una característica importante de la industria de la construcción jamaicana es que entre el 70% y el 100% del trabajo especializado en cada obra lo realizan subcontratistas contratados para determinadas tareas. La mayoría de ellos trabajan en “cuadrillas” que forman una red en la cual es muy difícil entrar. Sin embargo, para el resto del trabajo de construcción, el contratista principal contrata trabajadores directamente y les paga jornales. El programa decidió concentrarse en ese mercado como punto de entrada que posteriormente podría permitir el acceso de las mujeres a la red de subcontratistas. La colectiva trazó una estrategia para conseguir empleo por medio del *trabajo a prueba*: las alumnas que terminaban los cursos se ofrecen a trabajar en la obra a prueba, sin costo para el empleador. Si el empleador queda impresionado y les ofrece un trabajo de larga duración, les paga el tiempo que ya han trabajado. En cambio, si las mujeres no hacen un trabajo satisfactorio, el contratista no está obligado a pagarles. Este método dio excelentes resultados; el programa ha alcanzado tasas de contratación superiores al 90% en ocupaciones tales como fontanería, carpintería, albañilería, instalación eléctrica, pintura industrial y montaje de acero estructural (McLeod, 1989; USAID, 1987).

En cambio, el proyecto CENAM de la República Dominicana, que se proponía ofrecer capacitación profesional y servicios de colocaciones a mujeres pobres de zonas urbanas, es un ejemplo de “proyecto problemático”. Se planeaba enseñar oficios no tradicionales —artes gráficas y reparación de aparatos electrodomésticos pequeños— pero una evaluación realizada a mitad de período mostró que sólo 25% de las mujeres participantes habían recibido capacitación en áreas no tradicionales. Además, 90% de las mujeres que recibieron capacitación seguían sin trabajo un mes después de terminar los cursos. El fracaso del proyecto se debió al escaso apoyo institucional para el proyecto y a la falta de servicios de apoyo para las alumnas, tanto durante el curso como después del mismo (USAID, 1987).

Recomendación 4:

Inserción por medio del trabajo independiente

El desafío más grande para las instituciones de capacitación de mujeres en áreas no tradicionales es conseguirles trabajo. En muchos países, los estereotipos ocupacionales restringen las oportunidades de capacitación en el trabajo, pasantías y otras formas de capacitación de mujeres en empresas. Como estrategia de empleo, varios programas de capacitación han promovido la creación de oportunidades de trabajo por cuenta propia en sectores de exportación con perspectivas de crecimiento (véase el recuadro 4). La capacitación incluye administración de microempresas, promoción de la exportación y enseñanza de oficios. En otros programas de la región se ha ofrecido capacitación para microempresas o cooperativas femeninas que proveen servicios locales, como construcción de viviendas (véase el recuadro 10), reparaciones domésticas en pequeña escala, fabricación de bombas de agua manuales y servicios de transporte (Massey, 1992; IDB, 1992; McLeod, 1989). Estos enfoques requieren una amplia gama de actividades de apoyo para el proyecto, como crédito, capacitación técnica, gerencial y en mercadotecnia,

asistencia técnica y servicios de apoyo, entre ellos capacitación en eficiencia personal, a fin de que estas mujeres tengan los conocimientos, la confianza y los recursos necesarios para iniciar una empresa en nuevas áreas (CINTERFOR, 1992; Fluitman, 1989; Antrobus y Rogers, 1980).

Estructura institucional

El tema de género deben abordarse no sólo durante la selección de los destinatarios, sino también como parte del análisis institucional (Floro y Howden, 1994). Una de las principales preocupaciones de proyectos anteriores ha sido que las instituciones con más experiencia y conocimientos en materia de enseñanza no son por lo común las que ofrecen capacitación para mujeres. Por ejemplo, la ejecución de proyectos para mujeres por lo general está a cargo de la oficina de asuntos de la mujer del país prestatario, que normalmente tiene poca experiencia con proyectos de capacitación profesional. La posibilidad de contar con los recursos de la institución de enseñanza más sólida del país aumenta sobremanera la eficacia del programa de capacitación, pero sólo si esta institución tiene el aliciente y la capacidad para

cerciorarse de que se esté proporcionando la capacitación que las participantes realmente necesitan.

Recomendación 1:

Análisis institucional con una perspectiva de género

En el análisis institucional se debe evaluar la solidez institucional de diversas instituciones que podrían participar en la ejecución del proyecto de capacitación, como las instituciones de enseñanza oficial y popular, oficinas de asuntos de la mujer, asociaciones femeninas, empresas y sus respectivas asociaciones, y organizaciones no gubernamentales (ONG). La solidez institucional en términos de género se evalúa por medio de varios indicadores:

- C nivel y área de matriculación femenina;
- C existencia de servicios de preselección y orientación que presenten a la mujer una amplia gama de opciones para capacitarse;

- C flexibilidad del plan de estudios y grado de adecuación a las necesidades de las participantes;
- C calidad de los insumos (como la preparación del cuerpo docente y su experiencia en la capacitación de mujeres, el equipo y el espacio, instalaciones apropiadas tanto para hombres como para mujeres); y
- C programas de colocaciones y de capacitación en el trabajo para las participantes, otorgamiento de certificados de estudios y cooperación inter-institucional.

Además, *el compromiso de la institución con los asuntos de la mujer* es fundamental. Se necesita liderazgo en todos los niveles durante la ejecución del proyecto, incluso del organismo ejecutor que coordine el proyecto, las instituciones de enseñanza y las organizaciones de apoyo.

Recuadro 10 EMPRESA CONSTRUCTORA FEMENINA OFRECE TRABAJO Y SERVICIOS LOCALES

CEFEMINA, ONG femenina con sede en San José, comenzó recientemente un programa de crédito y capacitación con una operación de cooperación técnica y un préstamo del BID para respaldar la formación de empresas constructoras femeninas. Este programa surgió de la participación anterior de la organización en programas comunitarios de construcción de viviendas por el sistema de esfuerzo propio y ayuda mutua que habían tenido un alto índice de participación de mujeres. Al participar en los comités de vivienda y en el proceso de construcción de viviendas, acumularon experiencia y conocimientos en materia de control de depósitos y existencias, adquisiciones, supervisión de trabajadores y coordinación de obras de construcción, así como en diversos ramos de la construcción. Con los nuevos conocimientos también se fortaleció la autoestima de las mujeres y aumentaron sus aspiraciones al sentirse más capaces de incursionar en ocupaciones nuevas. Sin embargo, muchas de las mujeres se sintieron frustradas porque, a pesar de que habían adquirido importantes conocimientos en el campo de la construcción, no podían aplicarlos al mercado laboral debido a la discriminación existente en el sector de la construcción.

Por ende, a fin de capitalizar sus aptitudes y contar con una fuente de ingresos en un sector más redituable que las áreas tradicionales de las microempresas femeninas, CEFEMINA, las mujeres participantes y el BID decidieron apoyar esta nueva iniciativa empresarial. Las mujeres, después de recibir capacitación adicional, asistencia técnica, asesoramiento jurídico y crédito, comenzaron a construir casas similares a las que habían construido en el proceso de autoconstrucción para una clientela de bajos ingresos, pero recientemente han extendido su actividad al mercado de clase media, que es más lucrativo (Howden, publicación próxima; BID, 1992).

Se debe hacer una distinción entre la capacitación permanente para microempresarios que ya están en el sector y la capacitación para el establecimiento de nuevas microempresas puesto que estos dos grupos de destinatarios tienen diferentes necesidades, experiencia y capacidad. En el primer caso generalmente se necesita capacitación aplicada más específica que responda a sus problemas particulares para que pueda ser provechosa. La capacitación para entrar en campos nuevos debe ayudar a la mujer a explorar asuntos relacionados con los riesgos y beneficios del empleo por cuenta propia y la obtención de crédito. Por ejemplo, en el programa Chile Joven, que tenía un subproyecto de capacitación para el empleo por cuenta propia, se observó que, después de recibir capacitación técnica, algunas mujeres (en particular mujeres solteras que tenían la familia a su cargo) no se sentían suficientemente seguras de la posibilidad de tener éxito como para solicitar crédito y, por consiguiente, no utilizaron su capacitación para formar una microempresa. Eso pone de relieve la necesidad de ofrecer servicios de apoyo suplementarios después del período inicial de capacitación (Gantt, 1995).

Lo ideal es que en el análisis también se considere la posición de otras partes interesadas en la formulación y ejecución del proyecto, así como en la obtención posterior de trabajo. Por esta razón, es necesario estudiar cuidadosamente las estrategias de establecimiento de vínculos constructivos con el sector privado y los sindicatos para promover la capacitación de buena calidad de la mujer y el hombre en áreas en las cuales haya demanda de mano de obra y facilitar la obtención de empleo posteriormente. En los casos en que se excluya a la mujer de determinadas ocupaciones debido a la discriminación en el mercado laboral, y no a sus conocimientos, habrá que evaluar la necesidad de actividades promocionales e informativas orientadas al sector privado.

Recomendación 2: Reproducibilidad

Las instituciones de enseñanza más grandes y afianzadas suelen dedicarse a la capacitación de la mujer en ocupaciones tradicionales, con programas orientados en general a mujeres con estudios secundarios. Las instituciones más pequeñas, incluidos los grupos comunitarios y las ONG femeninas, se han concentrado en la capacitación en áreas no tradicionales con proyectos piloto, dirigidos a menudo a participantes con un nivel de educación mucho más bajo. La posibilidad de repetir un proyecto de capacitación en una forma eficaz en función del costo es un indicador importante de su viabilidad a largo plazo y debe analizarse como parte de la evaluación institucional. Sin embargo, a menudo se suscitan problemas durante los intentos de repetir un modelo de proyecto piloto pequeño en un entorno educacional de mayor alcance. Es posible que, al trasladar un programa de una ONG pequeña a un instituto de enseñanza grande, haya que introducir mecanismos y características diferentes. Por ejemplo, las ONG de mujeres a menudo tienen experiencia previa con alumnas que han participado en otros programas. Como resultado de la confianza y el conocimiento recíprocos que engendra una relación de esta índole, las mujeres están más dispuestas e interesadas en participar en un programa de capacitación para una ocupación no tradicional. Además, la ONG a menudo tiene programas y servicios complementarios para el desarrollo de la mujer en otras áreas, como la confianza en sí

misma y el equilibrio de las responsabilidades domésticas, entre ellas el cuidado de los hijos. Si se analiza detenidamente el programa de menor alcance a fin de determinar los aspectos indispensables para el éxito, será posible adaptarlo a las necesidades de un entorno más grande. Eso se puede hacer, por ejemplo, abordando otros aspectos del desarrollo personal de la mujer que son necesarios para tener éxito en el mercado laboral u ofreciendo servicios de orientación y promoción que aumenten la información disponible para la mujer de modo que sienta menos inseguridad con respecto a su participación en un programa de capacitación en un área no tradicional.

Recomendación 3: Coordinación interinstitucional

Muchos proyectos no han contado con suficiente personal y no han estado equipados para resolver las necesidades especiales de las participantes en materia de capacitación y las relacionadas con el mercado laboral. Además, las actividades de capacitación dirigidas a la mujer tradicionalmente han sido proyectos pequeños y aislados dentro de cada país y por lo general no se han integrado a otras instituciones de enseñanza y actividades laborales, de modo que estos esfuerzos han tenido sólo un efecto marginal. Este enfoque a menudo resulta ineficiente ya que los programas de capacitación tienden a tener costos fijos bastante elevados para mantener el equipo necesario. La participación de organizaciones y redes de mujeres en coordinación con instituciones de enseñanza, tanto en el país como en la región, puede ser la respuesta a estas preocupaciones institucionales. Las redes y organizaciones de mujeres pueden desempeñar un papel decisivo para propiciar la sensibilización con respecto a problemas de género en las instituciones de enseñanza, proporcionando servicios especializados a las instituciones de enseñanza formal y facilitando el intercambio de información acerca de técnicas eficaces y materiales para el plan de estudios. Este tipo de coordinación interinstitucional puede fomentar la participación efectiva de la mujer en los programas de capacitación corrientes al ofrecer mayores incentivos al organismo ejecutor para que encare las barreras para la participación de la mujer. Las barreras se reducen disminu-

yendo los costos de información de la institución y aumentando su responsabilidad por medio de la colaboración con organizaciones que tienen más información e incentivos para atraer a las mujeres (véase el recuadro 11).

Distribución de los costos

Existen diferentes puntos de vista con respecto a la distribución de los costos de las actividades de capacitación orientadas específicamente a la mujer. A menudo, las organizaciones de desarrollo consideran las actividades encaminadas a facilitar la participación de la mujer y ayudarles a sacar más provecho del programa como medidas de mitigación de la pobreza. Desde este punto de vista, los

costos, especialmente los iniciales, se financian por

medio de operaciones no reembolsables.

Recomendación 1:

Derechos de matrícula

El problema de un método de financiamiento de ese tipo es la sostenibilidad del proyecto una vez gastados los fondos no reembolsables. Además, el derecho de matrícula (similar al cargo que se cobra a los usuarios de cualquier otro servicio) a menudo revela las preferencias de los participantes y la utilidad del programa para los participantes, así como el beneficio que reciben de la capacitación. Por este motivo, se recomienda enfáticamente que los beneficiarios contribuyan con un porcentaje del costo. La cantidad exacta se debe negociar con el país prestatario y las instituciones de enseñanza durante la misión de análisis (Dougherty, 1989; Banco Mundial, 1991).

Recuadro 11 RED FEMENINA PARA OBTENER UNA CAPACITACIÓN TÉCNICA EFICAZ

Los dos proyectos que se describen a continuación ponen de relieve algunas de las principales lecciones aprendidas con la capacitación de la mujer en áreas no tradicionales, incluida la importancia de aprovechar los puntos fuertes de las organizaciones femeninas y a la vez recurrir a instituciones de enseñanza con experiencia para que proporcionen la capacitación técnica. El proyecto de carpinteras y soldadoras unidas de Jamaica es un excelente ejemplo de *coordinación interinstitucional* entre la oficina de asuntos de la mujer y la principal institución de enseñanza especializada de un país. La oficina de asuntos de la mujer de Jamaica formuló, coordinó y administró un programa de capacitación novedoso y organizó seminarios de sensibilización sobre problemas de género para los administradores y docentes de la División de Capacitación Profesional del Ministerio de la Juventud. Los docentes, así preparados, impartieron capacitación profesional para el trabajo independiente y la formación de una cooperativa de producción y mercadeo a mujeres con bajo nivel de instrucción. La oficina de asuntos de la mujer también logró que otros ministerios y programas pertinentes participaran en la ejecución del programa, proporcionando apoyo y capacitación en otras áreas decisivas para el desarrollo personal y profesional de la mujer. La Dirección de Educación para la Salud ofreció educación sobre vida familiar en campos tales como cuidado infantil y planificación familiar, a fin de proveer a las mujeres la información que pedían sobre la forma de equilibrar sus distintas funciones familiares. La División de Cooperativas del Ministerio de Agricultura ofreció cursos de cooperativismo, y el gobierno, por medio del Programa Especial de Empleo, pagó estipendios durante el período de capacitación. El proyecto, que se inició a principios de los años setenta, es uno de los primeros de esta índole y uno de los más exitosos (Abadzi, 1989; Antrobus y Rogers, 1980).

Otro ejemplo del uso fructífero de la coordinación interinstitucional y las técnicas de formación de redes es el de *Women Ventures*, organización no gubernamental con sede en St. Paul (Minnesota), Estados Unidos. Desde 1981, este grupo de mujeres ha ofrecido capacitación propedéutica, asesoramiento y servicios de colocaciones para las participantes a fin de complementar los cursos especializados de capacitación y pasantías locales. El programa de preparación personal y prepasantía de seis semanas que se ofrece antes de la capacitación especializada incluye actividades tales como una campaña de promoción orientada a la mujer, actividades de preselección y autoselección por medio de pruebas, autoevaluación y técnicas de realización del potencial, mejora de la instrucción elemental (lectura, escritura y matemáticas), pruebas preliminares para obtener la certificación técnica, reuniones de grupos de apoyo y un contrato entre las participantes y la institución de enseñanza con respecto a su participación y compromiso. El proyecto también ayuda a las participantes a buscar trabajo y ha establecido una red de firmas privadas que contratan a sus estudiantes (*Women Ventures*, 1992).

Recomendación 2:

Contribución de las firmas

Este mismo argumento se puede utilizar en cuanto a la recuperación de costos mediante contribuciones de

las firmas, especialmente en programas con componentes de capacitación en el trabajo. Si no se exige a las firmas que paguen una parte de los costos, el programa estaría realmente subsidiando una parte de sus costos de producción. Además, si las firmas no están obligadas a pagar una parte de los costos del curso de capacitación, la buena disposición para proporcionar capacitación en el trabajo tal vez no refleje la demanda real de mano de obra calificada en el sector, ya que una firma podría estar dispuesta a aceptar pasantes pero no a contratar personas capacitadas en las mismas ocupaciones. Sin embargo, si un programa está tratando de superar el escepticismo de los empleadores del sector privado con respecto a la contratación de mujeres en ocupaciones no tradicionales, es posible que se necesite algún subsidio al principio, hasta que las trabajadoras demuestren lo que valen (véase el recuadro 9).

Información para el análisis, el seguimiento y la evaluación

Los componentes de seguimiento y evaluación obligan al proyecto a ceñirse a las metas y los objetivos establecidos y son, por ende, aspectos muy importantes para garantizar el cumplimiento de los objetivos en materia de género y en el campo de la mujer en el desarrollo. Los indicadores comunes que deben incluirse en el marco lógico y en el sistema de seguimiento y evaluación, y que *deben estar desglosados por sexo*, son los siguientes:

- C el número de postulantes, el número de postulantes aceptados y el número de personas capacitadas;
- C las bases académicas y la formación del participante;
- C área en la cual el participante ha recibido capacitación y tipo de pasantía en el sector privado (tipo de firma y cargo ocupado por el pasante);

- C obtención de empleo, categoría del empleo y sector, nivel de ingresos antes de la capacitación y en diferentes fechas posteriores;
- C porcentaje de alumnos que han participado en actividades de apoyo; correlación entre la formación y la obtención de empleo en el sector privado; y
- C costo en dólares por alumno, entre otros.

Los estudios de seguimiento de egresados, que durante todo el ciclo del programa (antes y después de la ejecución y durante la misma) dan seguimiento a cohortes seleccionadas de personas que han participado en programas y de personas que no lo han hecho, ayudan al evaluador a calcular estos indicadores.

Los indicadores cualitativos también son sumamente importantes. Se sabe por experiencia que un programa de capacitación eficaz no se limita a impartir conocimientos especializados a una mujer; el programa de aprendizaje cambia las expectativas educacionales y laborales de la mujer. Este proceso de cambio comienza a partir del momento en que se presenta una solicitud para inscribirse en el programa de capacitación. En aquellas culturas en que la mujer tiene pocas expectativas de éxito, pocas mujeres se matriculan en programas de estudios, especialmente en áreas no tradicionales. Por este motivo se debe realizar una evaluación cualitativa a fin de determinar los obstáculos sociales y culturales para la participación de la mujer en programas de capacitación y en la fuerza laboral, así como la posibilidad de que el programa transforme las expectativas, la motivación y la autoestima de estas mujeres. Se pueden usar diversas metodologías cualitativas, como sondeos de la actitud de las postulantes y alumnas y talleres colectivos sobre la realización del potencial personal. *La información o los indicadores cualitativos son sumamente importantes para interpretar las medidas cuantitativas y los resultados del proyecto* (Job Corps, 1992) (véase el recuadro 12).

Recuadro 12**INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES DE LA EVALUACIÓN**

Un aspecto fundamental de la evaluación de los proyectos de capacitación para la mujer es la interpretación analítica de indicadores desglosados por sexo. Los indicadores comunes comprenden la relación postulantes/alumnos matriculados, las tasas de deserción y las tasas de obtención de empleo y de inserción en el mercado laboral desglosadas por sexo. Estas tasas e indicadores variarán considerablemente según el sexo, la edad y el nivel de educación. En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, la segregación ocupacional por razones de género en el mercado laboral y en las instituciones de enseñanza, los múltiples papeles de la mujer en la sociedad y el nivel de educación inferior de algunas mujeres constituyen obstáculos importantes y limitan su acceso y su participación efectiva en programas de capacitación y servicios de colocaciones (CINTERFOR, 1992).

En la metodología de evaluación se deben tener en cuenta estos prejuicios de género al establecer grupos de control, elaborar las variables para la evaluación e interpretar los resultados. Por ejemplo, en un mercado laboral muy segregado, el grupo de control correspondiente estaría compuesto por mujeres similares a las que participen en el programa en lo que se refiere a edad, educación y experiencia laboral. Las comparaciones entre hombres y mujeres pueden llevar a conclusiones espurias. Por ejemplo, el índice de ingreso en la fuerza laboral de las mujeres que han participado en un programa de capacitación deben compararse con el de otras mujeres con características similares y no sólo con el índice correspondiente a los hombres del programa. Asimismo, se pueden calcular tasas comparativas de rentabilidad de la capacitación para hombres y mujeres. Sin embargo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la economía en general conducen a distorsiones en el cálculo de los beneficios previstos y los costos de oportunidad, los cuales, a su vez, pueden conducir a cálculos erróneos de la tasa de rentabilidad (Fawcett, 1993).

Cómo abordar el tema de género en todo el ciclo del proyecto

Todo proyecto de capacitación pasa por diversas etapas de preparación que culminan en la firma del contrato de préstamo entre el BID y el país prestatario. El concepto del proyecto se presenta en el Perfil I, los objetivos y el alcance del proyecto se definen en el Perfil II y las actividades concretas, los costos y las obligaciones financieras, institucionales y legales se enuncian en el informe de proyecto. El propósito del proceso de preparación es describir con pormenores el proyecto y pulirlo de manera que se ciña a los objetivos del país y del BID, y mantener un diálogo entre ambas partes en la negociación del contrato de préstamo. ¿Cómo se encuadran estas nuevas pautas para la capacitación de la mujer en el proceso de preparación de proyectos del Banco? En la figura 1 se resumen las etapas de la preparación de proyectos y se presentan en líneas generales las posibles actividades de cada etapa del proceso a fin de promover la participación de la mujer en el programa de capacitación y satisfacer sus necesidades.

ETAPA CONCEPTUAL

Como parte de la concepción del proyecto, se formula la idea inicial, con una declaración general de los objetivos, los posibles destinatarios y una explicación de la forma en que el proyecto alcanzará las metas y políticas del BID. Durante la etapa conceptual del proyecto se deben incorporar análisis con una perspectiva de género y actividades de selección de los destinatarios. La clara indicación de los destinatarios facilita la programación de actividades concretas para fomentar la participación de estos grupos, entre ellos las mujeres.

Para facilitar la etapa conceptual del proyecto, un especialista en capacitación y en análisis con perspectiva de género o bien un integrante del equipo deberá hacer lo siguiente:

- C *un análisis estadístico de los destinatarios, desglosado por sexo;*
- C *un análisis de la sensibilidad de las estructuras institucionales existentes con respecto al tema de género; y*
- C *proponer los procedimientos de selección que se necesiten para garantizar la participación de la mujer.*

En el apéndice A figuran los términos de referencia para este especialista.

ETAPA DE ORIENTACION

Las actividades de apoyo y los enfoques de capacitación específicos pueden programarse durante la fase de orientación del proyecto mediante estudios de factibilidad, con miras a elevar el número de mujeres matriculadas que participen efectivamente en el programa.

Como ya se dijo, se podrían realizar las siguientes actividades:

- C *preparación del nuevo curso;*
- C *revisión del plan de estudios y del material didáctico;*
- C *estructuración de programas de tutoría;*
- C *sensibilización del personal del instituto con respecto a problemas de género;*
- C *actividades de vinculación con el sector privado;*
- C *actividades de preselección y orientación; y*

C servicios de apoyo para las estudiantes, como cuidado infantil y actividades de apoyo para la familia.

Si es necesario, se podría contratar un especialista en el campo de la mujer en el desarrollo o un especialista en estructuración de programas de capacitación para que colabore en la programación de estas actividades. (En el apéndice B figuran los términos de referencia para este especialista.) Durante la etapa de orientación, el especialista o el integrante del equipo debe también ocuparse de lo siguiente:

- C indicar los recursos necesarios para ejecutar estas actividades; y*
- C señalar los organismos que podrían ejecutar las actividades antedichas y posibles planes de coordinación interinstitucionales.*

ETAPA DE ANALISIS

El análisis es la etapa final del ciclo de preparación del proyecto y culmina en la preparación del documento del proyecto de préstamo. En la etapa de análisis se debe indicar la forma en que se pueden alcanzar los objetivos en el campo de la mujer en el desarrollo en la ejecución del proyecto y a qué costo. En esta etapa se ultiman y analizan las conclusiones de los estudios de factibilidad y los componentes del proyecto.

Los asuntos principales que deben examinarse son los siguientes:

- C el alcance del proyecto en relación con los destinatarios;*
- C el costo de las actividades dirigidas específicamente a la mujer y la distribución apropiada del costo entre los beneficiarios, las instituciones de enseñanza y los sectores público y privado;*
- C la inclusión de arreglos institucionales para promover la participación de la mujer en el proyecto;*

C el seguimiento y la evaluación de indicadores de las metas del proyecto en cuestiones de género; y

C las obligaciones legales que deben cumplirse para lograr la participación efectiva de la mujer.

Cabe destacar varias áreas importantes de la preparación del proyecto:

Área 1: Análisis de los destinatarios

Es indispensable que el equipo del proyecto analice la escala del proyecto. Las suposiciones acerca del incentivo para la participación de los beneficiarios (hombres y mujeres) en el programa son importantes. El análisis con una perspectiva de género y otros análisis realizados durante la etapa conceptual suministran la información necesaria sobre la cantidad de posibles beneficiarios y sus características. Sobre la base de estos análisis se puede prever la composición de los beneficiarios del proyecto por sexo. Es sumamente importante que las suposiciones con respecto a los beneficiarios y las actividades específicas del proyecto sean congruentes. *Por ejemplo, si 40% de los destinatarios son mujeres, las actividades del proyecto deben estar orientadas a las necesidades de este grupo y su escala debe adaptarse al porcentaje de hombres y de mujeres.*

Área 2: Análisis institucional

La coordinación interinstitucional de grupos femeninos con instituciones de enseñanza especializadas es una característica importante de muchos proyectos de capacitación eficaces. La disponibilidad de organizaciones femeninas idóneas, tanto en el sector privado como en el sector público, varía según la situación del país. El análisis institucional realizado durante la etapa conceptual y la etapa de orientación debe proveer la información necesaria para evaluar la posible participación de diferentes grupos de mujeres en el proyecto. Durante el análisis del proyecto se debe llevar a cabo una evaluación de los posibles vínculos interinstitucionales y el papel que desempeñan en el fomento de la participación de la mujer en el proyecto.

Área 3: Seguimiento y evaluación

En el informe del proyecto y el documento de préstamo se debe exigir la inclusión de indicadores en el marco lógico y en el sistema de seguimiento y evaluación de la participación de mujeres y hombres. Durante todo el proceso de preparación del proyecto se deben señalar los tipos de indicadores necesarios para el seguimiento y la evaluación *a posteriori*. En la mayoría de los casos, las instituciones de enseñanza y los organismos ejecutores carecen de los recursos necesarios para la evaluación. *Si se recomiendan indicadores específicos para la evaluación del proyecto, es indispensable que en el proyecto se asignen fondos para la recopilación, el procesamiento y el análisis de datos, especialmente para los indicadores cualitativos.*

Área 4: Obligaciones legales que deben cumplirse para alcanzar los objetivos en materia de género

Para garantizar que el país prestatario cumpla los objetivos del proyecto en materia de género y en el campo de la mujer en el desarrollo, se deben enunciar ciertas obligaciones legales en el documento de préstamo. *Las obligaciones legales, como el seguimiento, son mecanismos para garantizar la rendición de cuentas del proyecto.* Algunos tipos de obligaciones que podrían enunciarse son los siguientes:

- C *Los criterios de selección que se deben aplicar en el proceso de contratación de proveedores de servicios de capacitación deben incluir objetivos específicos para incluir a la mujer en los programas de capacitación, supeditando la*

renovación de los contratos al cumplimiento de dichos objetivos, y se deben tomar en cuenta especialmente las instituciones que tengan experiencia en la capacitación de mujeres.

- C *Durante la ejecución del préstamo se vigilará el porcentaje del total del préstamo destinado a las beneficiarias, las instituciones y los programas de servicios de apoyo para la mujer, y el desembolso de mitad de período estará supeditado al cumplimiento de estos puntos de referencia.*
- C *Las condiciones para el primer desembolso del préstamo pueden estar vinculadas al fortalecimiento financiero e institucional de la institución gubernamental que se encargue de los asuntos de la mujer. Esta condición preliminar es particularmente importante si la institución de asuntos de la mujer desempeña un papel decisivo en la ejecución del proyecto.*
- C *Podría requerirse la contratación de expertos para coordinar el trabajo relacionado con las metas en materia de género y en el campo de la mujer en el desarrollo.*
- C *El informe de mitad de período y la evaluación final deben presentar la distribución de los beneficiarios por sexo, vigilando el cumplimiento de los objetivos establecidos.*

Las obligaciones legales deben examinarse en profundidad durante el análisis del proyecto con el equipo respectivo, el representante en el país y las instituciones homólogas del gobierno.

Bibliografía

- Abadzi, H. 1989. *Nonformal Education for Women in Latin America and the Caribbean: Solving the Mystery of the Unreported Trainees*. Washington, DC: World Bank, EDI Studies and Training Design Division.
- Antrobus, P. y B. Rogers. 1980. *Hanover Street: An Experiment to Train Women in Welding and Carpentry*. New York: SEEDS.
- Baez, C. 1991. *Mujer y desarrollo en la República Dominicana: 1981-1991*. Preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo. Santo Domingo.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 1994a. Argentina Program in Support of Productive Reconversion. PR-1976.
- _____. 1992a. *Basic Socio-Economic Data*. Statistics and Quantitative Analysis Section.
- _____. 1992b. Chile: Worker-Training Program. PR-1842.
- _____. 1991. Costa Rica. Proposed financing to CEFEMINA, Fundación Mujer, and Credimujer. PR-1813. Special Programs, Microenterprise Division.
- _____. 1994. *Economic and Social Progress in Latin America. 1993 Report*. Washington, DC: Distribuido por Johns Hopkins UP.
- _____. 1990. El Salvador: Nonuniversity Higher Technical Education Project. Proyecto N° ES-0035.
- _____. 1994b. Programa regional para el fortalecimiento de la formación técnica y profesional de mujeres de bajos ingresos. Plan de Operaciones. TC-94-03-50-2-RG.
- _____. 1994c. Report on the Eighth General Increase in Resources. GN-1763-19.
- Berger, M. y M. Buvinic, eds. 1989. *Women's Ventures: Assistance to the Informal Sector in Latin America*. West Hartford, CT: Kumarian Press.
- Birdsall, N. y J. R. Behrman. 1991. Why do Males Earn More than Females in Urban Brazil: Earnings Discrimination or Job Discrimination? En: Birdsall, N. y R. Sabot, eds. *Unfair Advantage: Labor Market Discrimination in Developing Countries*. World Bank Regional and Sectoral Studies. Washington, DC: World Bank.
- Birdsall, N. y M. L. Fox. 1991. Why Males Earn More: Location and Training of Brazilian Schoolteachers. En Birdsall, N. y R. Sabot, eds. *Unfair Advantage: Labor Market Discrimination in Developing Countries*. World Bank Regional and Sectoral Studies. Washington, DC: Banco Mundial.
- Birdsall, N. y R. Sabot, eds. 1991. *Unfair Advantage: Labor Market Discrimination in Developing Countries*. World Bank Regional and Sectoral Studies. Washington, DC: Banco Mundial.

- Bonilla, E. 1990. Working Women in Latin America. En: Inter-American Development Bank. *Economic and Social Progress in Latin America. 1990 Report*. Washington, DC: Johns Hopkins UP.
- Borcelle, G. 1985. *Jobs for Women: A Plea for Equality of Opportunity. Technical Education, Vocational Training and Employment*. Suiza: UNESCO.
- Buvinic, M. 1991. *The Vulnerability of Households Headed by Women: Policy Questions and Options for Latin America and the Caribbean*. Social Development Division, Women and Development Unity, CEPAL. LC/L. 611.
- Buvinic, M. y M. A. Lycette. 1994. *Women's Contributions to Economic Growth in Latin America and the Caribbean: Facts, Experiences, and Options*. Preparado para el foro "Women in the Americas: Participation and Development" auspiciado por el BID, CEPAL y UNIFEM en Guadalajara, México, 5 a 7 de abril de 1994.
- CELADE (Centro Latinoamericano de Demografía). 1992. *Demographic Bulletin, Latin America, Economically Active Population 1970-2000*. Santiago de Chile.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 1992. *Major Changes and Crisis: The Impact on Women in Latin America and the Caribbean*. Santiago, Chile.
- _____. 1993. *Statistical Yearbook for Latin America and the Caribbean*. Chile: Naciones Unidas.
- CIDA (Canadian International Development Agency). 1989. *Women in Development: A Sectoral Perspective*.
- CINTERFOR (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional). 1992. Documentación del taller "Promoción de la educación profesional y técnica de la mujer".
- _____. 1992. *Participación de la mujer en la formación técnica y profesional en América Latina. Síntesis regional*. Montevideo, Uruguay: CINTERFOR/ILO.
- Doherty, Stephen. 1995. Comunicación escrita con el autor. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Dougherty, C. 1989. *The Cost-Effectiveness of National Training Systems in Developing Countries*. Documento de trabajo sobre política, planificación y desarrollo WPS N° 171. Washington, DC: Banco Mundial.
- Fawcett, C. 1992. An Action Plan for Private Sector Training Initiatives in Uruguay. Preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Planificación y Programación (DPL).
- Fawcett, C. 1993. Gender Differences in the Rate of Return to Education: A Methodological Critique. Anteproyecto. Preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Planificación y Programación (DPL).
- FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) e Instituto de la Mujer, España. 1995. *Latin American Women: Compared Figures*. Santiago de Chile: FLACSO.

- Floro, M. S. y S. Howden. Methodological Guide for Gender-Based Institutional Analysis. Anteproyecto. Preparado para la Unidad de la Mujer en el Desarrollo (WID) del Banco Interamericano de Desarrollo. Diciembre de 1994.
- Fluitman, F., ed. 1989. *Capacitación para trabajar en el sector informal*. Preparado en colaboración con el Centro Internacional de Capacitación Técnica y Profesional Avanzada, Turín. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Gantt, T. 1995. Ayuda Memoria: Misión de Evaluación. Oficina de Evaluación. Banco Interamericano de Desarrollo. 5 de septiembre de 1995.
- Goldberg, M. 1992. Enterprise Support Services for Women. Anteproyecto. Washington, DC: World Bank, PHRWD.
- Goodale, G. 1989. Training for Women in the Informal Sector: The Experience of the Pathfinder Fund in Latin America and the Caribbean. En Fluitman, Fred, ed. *Training for Work in the Informal Sector*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Horton, S., et al. 1991. *Labor Markets in an Era of Adjustment: An Overview*. Working Paper Studies and Training Design WPS No. 694. Washington, DC: Banco Mundial.
- Howden, Sarah. Blueprints for Success: A Case Study of Women in Housing Construction in Costa Rica. Women in Development Unit, Social Programs and Sustainable Development, Inter-American Development Bank. A publicarse.
- IICA (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura). 1994. *Productoras de alimentos: políticas agrícolas frente a las mujeres productoras de alimentos en América Latina y el Caribe*. San José, Costa Rica: IICA.
- Job Corps. 1992. Entrevista con administradores especializados en problemas de género de programas de Job Corps, realizada en una conferencia de AVA por C. Fawcett, diciembre de 1992.
- Lalonde, H. 1992. *Case Study: Canada-Brazil Cooperation Program*. Toronto: Pentacle International Consulting.
- Massey, R. Mexican Women Make Pumps and Mold Their Futures. *Source*. Publicación de la División de Relaciones Públicas, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Nueva York. Diciembre de 1992.
- McLeod, R. The Kingston Women's Construction Collective: Building for the Future in Jamaica. En Leonard, Ann. ed. *Seeds: Supporting Women's Work in the Third World*. New York: Feminist Press at the City University of New York.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, República de Chile. 1994. *Informe Programa de Capacitación Laboral*. Preparado por la Unidad Coordinadora del Programa para la Reunión de Evaluación BID-UCP en Washington, DC, 4 y 5 de agosto de 1994.

- Morley, S. Poverty and Distribution in Latin America: Evidence from the Past, Prospects for the Future. Washington, DC: Social Agenda Policy Group, Banco Interamericano de Desarrollo. Junio de 1994.
- Pineda, M. Entrevista con M. Pineda, directora ejecutiva de CIPAF (Centro de Investigación para la Acción Femenina), República Dominicana, realizada por S. Howden, noviembre de 1994.
- PREALC. 1991. Inserción laboral y estratificación socioeconómica de la mujer en el área andina. N° 358, mayo de 1991.
- _____. 1992a. *Género y mercado de trabajo en América Latina: procesos y dilemas*. Santiago: ILO.
- _____. 1992b. *Newsletter*. N° 30. Octubre de 1992. World Employment Programme.
- Psacharopoulos, G. y Z. Tzannatos, eds. 1992. *Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology*. Washington, DC: Banco Mundial.
- _____, eds. 1992. *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Tools for Tomorrow. 1994. Material promocional y conversación con Nancy Nakkoul, directora del proyecto Tools for Tomorrow: Women in the Trades. Programa de Employment Options, Inc. Madison, Wisconsin.
- Tzannatos, Z. 1992. The Industrial and Occupational Distribution of Female Employment. En Psacharopoulos, G. y Z. Tzannatos, *Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology*. Washington, DC: Banco Mundial.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 1991, 1992. *Statistical Yearbook*. París.
- United Nations, Department of International Economic and Social Affairs, Statistical Office. 1991. *The World's Women 1970-1990: Trends and Statistics*. Nueva York.
- _____. 1995 *The World's Women 1995: Trends and Statistics*. Nueva York.
- United States Agency for International Development (USAID). 1986. *Gender Issues in Basic Education and Vocational Training*. The Gender Manual Series.
- _____. 1987. *Gender Issues in Latin America and the Caribbean*. Publicación N° PN-AAX-043/AID.
- Valenzuela, M. E. 1993. Trends in Adolescent Fertility in Chile. Datos presentados por Mayra Buvinic, International Center for Research on Women, en el simposio celebrado el 10 y 11 de noviembre de 1994, titulado *Gender Symposium*, Banco Mundial, Washington, DC.
- Winter, C. 1994. *Working Women in Latin America: Participation, Pay and Public Policy*. Latin America and the Caribbean Region, Technical Department, World Bank, Washington, DC.
- Women Ventures. 1991. *Annual Report*. St. Paul, Minnesota.

World Bank. 1989. Hogares comunitarios: El caso de Colombia. Washington, DC.

_____. 1991. *Vocational Education and Training: A World Bank Policy Paper*. World Bank, Washington, DC.

_____. 1993. *World Development Report 1993: Investing in Health*. New York: Oxford UP.

FIGURA 1
CÓMO ABORDAR EL TEMA DE GÉNERO EN TODO EL CICLO DEL PROYECTO

CICLO DEL PROYECTO	POSIBLES MEDIDAS PARA PROMOVER LA PARTICIPACION DE LA MUJER
Misión de Identificación del proyecto Misión del BID para la concepción del proyecto, incluidos el marco conceptual, los objetivos, las actividades principales y los riesgos	Análisis con una perspectiva de género Análisis institucional Orientación de la capacitación según el género Objetivos del proyecto en el campo de la mujer en el desarrollo
EL COMITE DE PROGRAMACION APRUEBA EL PERFIL I —	
Misión de Orientación del proyecto Indicación de las actividades que se incluirán en el proyecto. Preparación de FPP para contratar consultores por corto plazo.	Nuevos enfoques de la capacitación y actividades de apoyo Estudios para proponer actividades del proyecto que se encuadren en los objetivos en el campo de la mujer en el desarrollo, como: - C Campañas de promoción. - C Nuevos cursos, planes de estudios, revisión de materiales. - C Sector privado, obtención de empleo, orientación laboral. - C Sensibilización de los docentes y del personal con respecto al tema de género. - C Apoyo con servicios múltiples.
EL COMITE DE PRESTAMOS APRUEBA EL PERFIL II —	
Misión de Análisis del proyecto Planificación de la estructura del proyecto y actividades específicas, el financiamiento y los costos, la asistencia técnica y las obligaciones legales del proyecto.	Evaluación del proyecto con respecto a los asuntos de la mujer Incorporar componentes de la mujer en el desarrollo en diversos aspectos del proyecto. - C Metas específicas para el alcance del proyecto y sus características. - C Costo de las actividades orientadas específicamente a las metas en el campo de la mujer en el desarrollo. - C Representantes institucionales del campo de la mujer en el desarrollo. - C Seguimiento y evaluación de las metas en el campo de la mujer en el desarrollo. - C Obligaciones legales para cumplir los objetivos en el campo de la mujer en el desarrollo.
— PREPARACION DEL DOCUMENTO DE PRESTAMO	

APENDICE 1

CUADRO 1
INDICADORES ECONOMICOS Y DEMOGRAFICOS PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE

	Salario mínimo real de la urbe ¹ (1980=100)		Población urbana como % del total ²		Tasa de fecundidad ³	
	1981	1989	1980	1993	1970-75	1990-95
Argentina	98	42	83	87	3,1	2,8
Bahamas	...	...	59	66	3,0	2,0
Barbados	...	...	40	46	2,7	1,8
Belice	...	...	52	48	5,6	5,2 ⁴
Bolivia	76	27	46	59	6,5	4,6
Brasil	99	69	66	76	4,7	2,7
Chile	99	64	81	86	3,6	2,7
Colombia	98	110	65	74	4,7	2,7
Costa Rica	90	119	43	47	4,3	3,1
Ecuador	86	44	47	59	6,1	3,6
El Salvador	...	...	51	63	5,6	3,3
Guatemala	121	68	37	41	6,5	5,4
Guyana	...	...	31	35	4,9	2,5
Haití	...	...	24	30	5,8	4,8
Honduras	106	74	36	46	7,4	4,9
Jamaica	...	...	48	58	5,0	2,4
México	100	47	66	74	6,4	3,2
Nicaragua	...	...	53	66	6,8	5,0
Panamá	93	100	50	55	4,9	2,9
Paraguay	104	136	42	49	5,7	4,3
Perú	82	25	65	72	6,0	3,6
Rep. Dominicana	...	...	51	63	5,6	3,3
Suriname	...	...	45	41	5,3	2,7
Trinidad y Tobago	...	...	57	67	2,5	2,7
Uruguay	103	79	84	86	3,0	2,3
Venezuela	86	77	83	94	5,0	3,1

Fuentes: 1/ Cox Edwards, en Morley, 1994; 2/ BID, 1994; 3/ Naciones Unidas, 1995; 4/ los datos se refieren a un año o período en el quinquenio de 1985 a 1990.

APENDICE 1

CUADRO 2
INDICADORES DE EDUCACION PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE

	Analfabetismo de adultos			Educación Primaria			Educación Secundaria		
	Mujeres		Hombres	Mujeres ³		Muj/100 hombres ¹	Mujeres ³		Muj/100 hombres
	1970-74 ¹	1990 ²	1990	1970	1990	1985/87	1970	1990	1985/87
Argentina	9,6	7,5 ⁴	6,4 ⁴	706	114	97	47	...	112
Bahamas	...	...	...	...	...	97	...	...	...
Barbados	0,9	...	...	...	...	94 ⁴	...	...	101 ⁴
Belice	11,4	...	...	...	...	93	...	...	118
Bolivia	...	36,6	15,8	62	78	88	20	31	86
Brasil	43,1	24,7	22,2	82	...	95 ⁴	26	...	...
Chile	15,0	7,6	6,7	107	97	95	42	77	106
Colombia	28,6	19,0	16,0	110	111	100	24	57	100
Costa Rica	16,1	10,1 ⁴	9,6 ⁴	109	101	94	29	43	104
Ecuador	37,3	19,0	12,0	95	...	...	23	...	98 ⁴
El Salvador	54,0	56,1 ⁵	44,5 ⁵	83	78	99 ⁴	21	26	112 ⁴
Guatemala	66,8	47,8 ⁶	34,2 ⁶	51	...	82	8	...	83 ⁴
Guyana	16,1	...	...	...	...	96 ⁴	...	...	...
Haití	88,3	76,0 ⁴	69,4 ⁴	...	...	86 ⁴	4	...	...
Honduras	55,4	43,0	40,0	87	109	99	13	...	116 ⁴
Jamaica	...	17,3	26,4	119	105	97 ⁴	45	63	120
México	35,9	20,4	12,7	101	110	95	17	53	95
Nicaragua	48,2	24,1 ⁵	23,2 ⁵	81	101	107	17	44	208
Panamá	27,1	15,0	13,0	58	88	92	6	53	109
Paraguay	31,5	19,9 ⁴	12,1 ⁴	103	106	92	6	53	109
Perú	47,5	34,6 ⁴	13,2 ⁴	99	...	93	27	...	83 ⁴
Rep. Dominicana	43,2	31,0 ⁴	29,1 ⁴	100	96	100	...	...	...
Suriname	...	...	...	...	...	93 ⁴	...	...	...
Trinidad y Tobago	15,1	5,8	2,4	107	96	99	44	82	101 ⁴
Uruguay	...	5,3	6,6	109	106	95	64	...	112 ⁴
Venezuela	34,8	14,1	10,9	94	94	96	34	41	119

Fuentes: 1/ Naciones Unidas, 1991; 2/ Naciones Unidas, 1995; 3/ Banco Mundial, 1993; 4/ los años son 1980 a 1984; 5/ los años son 1975 a 1979; 6/ FLACSO, 1995.

CUADRO 3
INDICADORES DE LA FUERZA LABORAL Y EL MERCADO LABORAL
PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE

	Participación en la fuerza laboral			Diferencia salarial relativa hombre/ mujer ²	Indice de disimilitud ocupacional Duncan ²	Desempleo de jóvenes 1989/1990
	% de muj. en fuerza lab.		Muj. como % de la F.L. 1990			
	1980	1990				
Argentina	25	26	28	64,5	0,4486	...
Bahamas	38	39 ⁴	34 ⁴	...	...	...
Barbados	59	61 ⁴	46 ⁴	...	...	...
Belice	28	29 ⁴	26 ⁴	...	...	...
Bolivia	23	29	30	62,3	0,3670	...
Brasil	27	30	30	61,2	0,4913	7,4 ⁵
Chile	21	27	29	47,1	0,5259	12,4
Colombia	26	32	33	84,6	0,5177	23,0
Costa Rica	19	21	22	80,8	0,4981	10,0
Ecuador	17	19	22	63,7	0,4648	16,8
El Salvador	23	24	26	...	...	...
Guatemala	13	16	21	76,8	0,5732	6,3
Guyana	26	29 ⁴	26 ⁴	...	...	...
Haití	61	54 ⁴	41 ⁴	...	...	...
Honduras	16	21	18	...	...	...
Jamaica	65	68 ⁴	46 ⁴	57,7	0,3182	...
México	26	29	29	85,6	0,3182	...
Nicaragua	27	33	34	...	...	...
Panamá	24	26	28	79,6	0,5916	42,7
Paraguay	26	26	24	...	...	15,7
Perú	26	28	29	65,7	0,3289	...
Rep. Dominicana	27	30	28	...	...	...
Suriname	27	31 ⁴	30 ⁴	...	...	...
Trinidad y Tobago	31	34 ⁴	30 ⁴	...	...	...
Uruguay	32	40	39	57,4	0,4333	30,2
Venezuela	22	27	29	70,6	0,4708	17,8

Fuentes: 1/FLACSO, 1995, para los países de América Latina; Naciones Unidas, 1995, para los países del Caribe; 2/ Psacharopoulos y Tzannatos, 1992; 3/ PREALC, 1992b; 4/ 1994; 5/ 1987..

**TERMINOS DE REFERENCIA:
ANALISTA ESPECIALIZADO EN ASUNTOS DE GENERO
Y ESPECIALISTA EN CAPACITACION**

Requisitos:

Debe tener al menos cinco años de experiencia en la formulación y evaluación de programas de capacitación, análisis del mercado laboral o proyectos en el campo de la mujer en el desarrollo, con un conocimiento comprobado de programas de capacitación, instituciones que trabajan en el campo de la mujer en el desarrollo y estructuras del mercado laboral, especialmente en la región de América Latina. Debe tener al menos dos años de experiencia en análisis con una perspectiva de género aplicando estadísticas socioeconómicas y datos de encuestas. Debe tener experiencia en la formulación de políticas de desarrollo en lo que respecta a proyectos de capacitación o asuntos concernientes a la mujer en el desarrollo, o a ambos. Debe tener excelentes aptitudes en los campos de la investigación, estadísticas, redacción y presentación de proyectos. El postulante debe tener un título de licenciatura o doctorado en ciencias sociales con una orientación estadística y dominar a nivel profesional el idioma inglés y el idioma del país al que vaya a ser asignado.

Actividades:

El especialista presentará al equipo del proyecto una evaluación de los asuntos en el campo de la mujer en el desarrollo en lo que respecta a la planificación y estructuración del proyecto de capacitación. Como parte de sus responsabilidades, el consultor analizará los siguientes asuntos: los aspectos de género de los destinatarios del proyecto, las condiciones del mercado laboral que influyen en la participación de la mujer y en la elección de ocupaciones, y las opciones institucionales para el proyecto con respecto a las actividades en materia de género. Al llevar a cabo este análisis, el especialista ofrecerá información pormenorizada acerca de la situación en el país en dichos campos, así como cualquier otra característica que se relacione con la participación de la mujer en el programa de capacitación. Basándose en esta evaluación, el especialista clasificará las condiciones por orden de importancia y recomendará los objetivos concretos que deban abordarse en el proyecto en el campo de la mujer en el desarrollo. El especialista preparará un informe del análisis, que deberá contener lo siguiente:

- C Análisis de los posibles beneficiarios según los datos desglosados por sexo.
- C Evaluación institucional, con un análisis de las diferentes posibilidades de programación y recomendaciones.
- C Diagnóstico del mercado laboral, con un análisis de la población empleada y la población inactiva, los esquemas de empleo y contratación de las firmas, y el potencial de crecimiento de diversos sectores, desglosados por sexo.
- C Clasificación de las principales preocupaciones en el campo de la mujer en el desarrollo relacionadas con el proyecto y recomendaciones al respecto.

El especialista coordinará su evaluación con los consultores que estén llevando a cabo estudios de prefactibilidad y examinará la complementariedad de las recomendaciones en el campo de la mujer en el desarrollo con las del proyecto en conjunto.

Informes:

Plan de trabajo: El especialista presentará al Banco un programa de trabajo que contenga un calendario de las actividades que se realizarán durante las consultorías.

Evaluación en el campo de la mujer en el desarrollo: El especialista preparará un informe sobre las condiciones pertinentes del país que influyen en la participación de la mujer y otros problemas de género relacionados con el proyecto, tal como se indica en la sección de actividades de los términos de referencia.

Informe final: Resumen de las actividades realizadas, los logros, las conclusiones y las recomendaciones en relación con el cumplimiento de los términos de referencia.

Duración:

Sesenta días de consulta, de los cuales aproximadamente la mitad se pasarán en el país donde se lleve a cabo el proyecto y los demás se dedicarán a la redacción del informe, a reuniones y a la presentación de las conclusiones al personal del BID y a los representantes en el país.

**TERMINOS DE REFERENCIA:
CONSULTOR SOBRE LA MUJER EN EL DESARROLLO
Y ESPECIALISTA EN ESTRUCTURACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION**

Requisitos:

Debe tener amplia experiencia (al menos cinco años) en la evaluación y estructuración de actividades relacionadas específicamente con programas de capacitación o proyectos concernientes a la mujer en el desarrollo (WID), en particular en la región de América Latina. Debe tener al menos dos años de experiencia en actividades en el campo de la mujer en el desarrollo, como criterios de ascenso y selección, establecimiento de vínculos con el sector privado, elaboración de planes de estudios o material didáctico para la mujer, cooperación interinstitucional y programas de servicios múltiples. El postulante debe tener amplia experiencia en planificación de actividades de capacitación, incluidos el costo, la secuencia de actividades y la asistencia técnica que se necesita durante la ejecución del proyecto. Debe tener excelentes aptitudes de redacción y exposición. Debe tener al menos un título de licenciatura en estudios de desarrollo, educación o ciencias sociales. Debe dominar los idiomas español e inglés a nivel profesional.

Actividades:

El especialista presentará al equipo del proyecto un análisis de factibilidad de actividades concretas que deban incluirse en el proyecto de capacitación. Estas actividades reflejarán las recomendaciones hechas en la evaluación del país en el campo de la mujer en el desarrollo. Su responsabilidad central consiste en determinar cómo, cuándo y dónde incorporar las actividades apropiadas en la estructura del proyecto, teniendo en cuenta la situación del país. Como parte de la tarea, el especialista deberá elaborar el plan de operación para las actividades concretas en el campo de la mujer en el desarrollo, presentar un presupuesto, determinar la secuencia de las actividades e indicar la asistencia técnica que se necesite, incluidos los términos de referencia de los consultores. Además, el consultor deberá presentar un análisis de la complementariedad de estas actividades con el resto del proyecto, así como una clasificación de actividades concretas según su importancia. El especialista trabajará en coordinación con los demás consultores del proyecto y deberá elaborar un informe en el cual aborde los siguientes puntos:

- C Análisis de las preocupaciones en materia de género y en el campo de la mujer en el desarrollo en lo que atañe al proyecto.
- C Recomendaciones con respecto a actividades del proyecto para abordar estas preocupaciones.
- C Estructuración de actividades del proyecto en respuesta a la situación del país.
- C Relación de las actividades en el campo de la mujer en el desarrollo con otros objetivos y actividades del proyecto.
- C Clasificación de las prioridades y establecimiento de la secuencia de las actividades en el campo de la mujer en el desarrollo.
- C Costo de actividades orientadas específicamente a problemas de género y a la mujer en el desarrollo.
- C Seguimiento y evaluación de los objetivos en el campo de la mujer en el desarrollo.

Se realizarán las revisiones que sean necesarias para incorporar los comentarios que hagan los especialistas en educación de la división regional pertinente.

Informes:

Plan de trabajo: El especialista presentará al Banco un programa de trabajo que contenga un calendario de las actividades que se realizarán durante la consultoría.

Estudio de factibilidad en el campo de la mujer en el desarrollo: El especialista preparará un informe acerca de las actividades del proyecto encaminadas específicamente a cumplir las recomendaciones en el campo de la mujer en el desarrollo contenidas en la evaluación correspondiente, completando así las actividades antedichas tal como se enuncia en los términos de referencia.

Informe final: Resumen de las actividades realizadas, los logros, las conclusiones y las recomendaciones relacionadas con el cumplimiento de los términos de referencia.

Duración:

Sesenta días de consulta, de los cuales aproximadamente la mitad se pasarán en el país donde se lleve a cabo el proyecto y los demás se dedicarán a la redacción del informe, a reuniones y a la presentación de las conclusiones al personal del BID y a los representantes en el país.

