

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**  
**Tesis Licenciatura en Trabajo Social**

**La promoción de la formación y del empleo de la mujer  
en nuestro país en igualdad de oportunidades**

**Gabriela Carla Avilés Valli**  
Tutora: Silvia Rivero

**2006**

<b>Índice</b>	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN.....	2
<b>CAPÍTULO1 LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER URUGUAYA</b>	
1.1 Características de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.....	3
1.2 Políticas de empleo en Uruguay, en el contexto Neoliberal.....	6
1.3 Sobre las políticas de empleo femenino en nuestro país.....	12
<b>CAPÍTULO2 GÉNERO</b>	
2.1 Desarrollo del concepto de género.....	14
2.2 Los estereotipos de género.....	17
<b>CAPÍTULO 3 EMPLEO Y FORMACIÓN</b>	
3.1 Concepto de empleo y formación.....	20
3.2 Transversalización de la perspectiva de género en el empleo y en la formación.....	22
3.3 Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: Formujer.....	25
<b>CAPÍTULO 4 PROIMUJER: EL PROGRAMA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER EN EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	
4.1 Proimujer: una política social en el contexto neoliberal .....	27
4.2 Proimujer: una política de empleo, formación y capacitación.....	31
4.3 Proimujer: una política de empleo y formación profesional y técnica que incluye la perspectiva de género.....	33
REFLEXIONES FINALES.....	39
BIBLIOGRAFÍA.....	42
<b>ANEXOS</b>	
Información general sobre el Programa Proimujer	
Entrevista a una informante calificada.	

## INTRODUCCIÓN

El presente documento se enmarca dentro de la tesina final de la Licenciatura de Trabajo Social, de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. En el mismo se analiza cuáles son las políticas de promoción del empleo y la formación de la mujer en Uruguay, y como se atraviesa en ellas el tema de la perspectiva de género.

En el capítulo uno se presenta una aproximación a la situación laboral general de la mujer en Uruguay, como una de las tantas manifestaciones en la sociedad actual. Se expondrán brevemente las políticas de empleo existentes en nuestro país, y luego particularmente la política de empleo femenino.

En el capítulo dos, se desarrolla una aproximación al concepto de género, así como también a los estereotipos de género presentes en nuestra sociedad de hoy.

En el capítulo tres se desarrolla el concepto de empleo y formación, así como la transversalización de la perspectiva de género en la formación y el empleo. Se desarrollará la importancia que representa la formación de las mujeres para su futura inserción laboral, ya que no se puede desligar el tema de la formación profesional de la mujer de la inserción en el mercado laboral de ellas mismas. Se resaltarán la importancia de integrar la perspectiva de género en los programas de formación o capacitación de las mujeres para facilitar su acceso al empleo en igualdad de oportunidades.

Se hace referencia al Programa Regional Formujer (Programa Regional para el fortalecimiento de la formación profesional y técnica de mujeres de bajos ingresos), ya que éste en relación a Proimujer, ha cumplido un rol de asesoramiento metodológico y teórico dentro de Cinterfor/ OIT.

En el capítulo cuarto se analiza el Programa Proimujer de nuestro país, como un modo de promover el empleo femenino, incorporando la transversalización de la perspectiva de género. Se realizará su descripción y el análisis del mismo. A nivel oficial el programa Proimujer (Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el empleo y la formación profesional) orientado a mejorar la empleabilidad y las condiciones de inserción en el mercado laboral de las mujeres significa un importante avance en lo referente a las políticas de empleo femenino de nuestro país.

Por último, se realizan algunas reflexiones que suscitó el tema, reflexiones que quedan abiertas.

## **CAPÍTULO 1**

### **LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER URUGUAYA**

#### **1.1 Características de la Participación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo**

Según las sociólogas Batthyány y Aguirre la participación en el mundo laboral de las mujeres uruguayas ha aumentando en forma significativa y consistente en las últimas décadas. Aunque las tasas de actividad tienden a igualarse, las mujeres tienen que soportar situaciones de desempleo, subempleo y empleo precario en una proporción significativamente mayor que los hombres. Aunque se han registrado importantes avances en términos de promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres, el mercado de trabajo sigue estando segmentado horizontal y verticalmente por motivos de género.

La incorporación de las mujeres al trabajo se realiza a un ritmo alto, mientras que los hombres han permanecido en niveles estables en las últimas dos décadas. Aún cuando este fenómeno ha contribuido a la reducción de la brecha de ambos sexos en términos de participación laboral, la tasa de actividad masculina continúa en niveles superiores a la femenina.

Según éstas sociólogas, se viene produciendo un significativo cambio en la cantidad y en la calidad en el modelo de participación laboral femenina, debido a que : aumenta el número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado; aumenta el grado de continuidad de las trayectorias laborales; aumenta el número de años de su participación en la vida económicamente activa.

La inserción laboral de la mujer le ha permitido generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica.

Este aumento de la participación laboral, así como los cambios en el comportamiento antes referido, no ha sido suficiente para revertir las desigualdades entre hombres y mujeres. "Pese al aumento señalado, las tasas de actividad femenina en promedio continúan siendo marcadamente menores a las de los hombres". (Espino; Amarante, 2002: 165-195)

La mayoría de los empleos femeninos continúa concentrado en algunos sectores de actividades y agrupados en un pequeño número de profesiones, muy feminizadas, y esa segmentación sigue estando en la base de desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, incluyendo las salariales. Las posibilidades de acceso a puestos elevados en las jerarquías ocupacionales siguen siendo muy restringidas para la mayoría de las trabajadoras.

“Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones, definidas como tradicionalmente femeninas (segmentación horizontal) y en puestos de menor jerarquía al interior de cada ocupación –menor salario, prestigio y poder de decisión- (segmentación vertical). La segregación de género afecta, además, negativamente a las futuras generaciones, por cuanto la orientación ocupacional –las decisiones de educación y la capacitación de los niños y niñas- está influida en gran medida por las oportunidades de ejercer tales especializaciones en el mercado de trabajo, como un factor de transmisión intergeneracional de la desigualdad” según Anker (citado en Reinecke y Valenzuela, 2000: 47)

“La segregación ocupacional por sexo se define como la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones, la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación. La manera en que se distribuyen hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones se conoce como segregación horizontal, mientras que la distribución por niveles al interior de una ocupación se conoce como segregación vertical.” (Espino; Amarante, 2002: 165-195)

Se evidencia la segregación sexual del mercado de trabajo en la medida que selecciona personas de un determinado sexo para algunas ocupaciones. Esta segregación sexual es percibida en la vida laboral donde es posible identificar ocupaciones mayoritariamente femeninas o masculinas que inciden en la discriminación. Se entiende por discriminación en el mundo del empleo las desventajas que tienen las mujeres en su vida laboral debido a su condición femenina.

“La existencia de segregación ocupacional tiene implicancias en la persistencia de las desigualdades de género entre las que se encuentran las diferencias de ingresos, (...) porque condiciona la elección de puestos de trabajo de las mujeres, (...)” (Espino; Amarante, 2002: 165-195)

La existencia de desigualdad entre los sexos se manifiestan en varios aspectos: las menores posibilidades de conseguir trabajo, las menores posibilidades de permanecer en el, así como también en los bajos ingresos que perciben, las remuneraciones obtenidas por las mujeres son sustancialmente mas bajas que la de los hombres.

La desigualdad de género atraviesa a las mujeres de diferentes capas sociales, ya que las dificultades para obtener un puesto en el campo laboral, por ejemplo se dan en mayor proporción en las egresadas universitarias que en los hombres con esta característica, según el título “Mas capacitadas y mal remuneradas” del folleto del Ministerio de Educación y Cultura

La expansión del sistema educativo ha incorporado a hombres y mujeres a mayores niveles de instrucción. Las mujeres han llegado a igualar y aún superar a los hombres en educación formal, sin embargo eso no revierte la situación de discriminación.

Según Batthyány (2000: 223-243) los procesos de exclusión del mercado de trabajo y del empleo, impiden el pleno goce de derechos reconocidos o la constitución de nuevos derechos. La atribución exclusiva de los cuidados y las responsabilidades familiares a las mujeres lesiona el desarrollo de la ciudadanía social de éstas. Las entradas y salidas del mercado vinculadas a diferentes acontecimientos de la vida familiar, caracterizan a las trayectorias laborales femeninas, no siendo así en el caso de los hombres, o sea que las entradas y salidas de las mujeres al mercado laboral están relacionadas y condicionadas por los sucesos ocurridos en sus vidas.

“La doble responsabilidad laboral y familiar restringe las oportunidades laborales de las mujeres, por cuanto están presionadas por desarrollar trabajos que les permitan compatibilizar el trabajo doméstico y el remunerado. Las pone además en tensión, frente a la dificultad de cumplir con esta doble exigencia y limita el tiempo que pueden dedicar a sí mismas”. (Valenzuela; Reinecke, 2000: 45)

Si bien el trabajo femenino se ha ido generalizando, las mujeres no han dejado de cumplir con sus labores tradicionales, las cuales continúan siendo consideradas como “naturales”. Las mujeres cumplen una “doble jornada de trabajo” porque son madres esposas y trabajadoras. El trabajo doméstico no es percibido como trabajo debido a que es una actividad no remunerada. Aunque socialmente es necesario.

Las mujeres históricamente han sido relegadas al ámbito conocido con el nombre de privado al ámbito doméstico no siendo valoradas social ni económicamente las actividades que allí realizan, mientras que los hombres en el ámbito público, el ámbito privilegiado y valorado. “El trabajo reproductivo de la mujer –las tareas domésticas y de cuidado de niños y ancianos- no tiene valor económico en nuestra sociedad- no se transa en el mercado-, por lo que es menos apreciado que el papel económico del hombre, que es medible y visible. Como una prolongación de esta valoración de “lo femenino”, las tareas que ellas desempeñan en el mercado de trabajo son menos apreciadas.” (Valenzuela; Reinecke, 2000: 46)

En cuanto a las trabajadoras y madres solas, únicas responsables del hogar, frente a la necesidad de ganarse la vida y sustentar la familia, se ven obligadas a ingresar en los puestos de menos ingresos. Además el cuidado de los hijos determina opciones laborales que permitan compatibilizar trabajo y maternidad.

En la situación actual de las mujeres trabajadoras, sobretudo de aquellas pertenecientes a las capas populares de la sociedad se observa la instalación de la

precariedad y la informalidad. El desarrollo de trabajos informales tiene que ver con la autogeneración de puestos de trabajo como estrategia de sobre vivencia. "...el trabajo por cuenta propia aparece como un fenómeno disperso, aislado y falto de control; (...) un apelativo que pueda definir globalmente este fenómeno, es sin duda el de "precario". (Vega) "(...) la precariedad de esta categoría está dada por la ausencia de seguridad social, vacaciones, licencias por maternidad o por enfermedad y otros beneficios..." (Arraigada, 1994: 106-107)

Además a ello se suma que las empresas prefieren contratar hombres porque las trabajadoras pueden generar potencialmente mas costos, aunque eso es un mito, porque se han realizado una serie de estudios y se llegó a la conclusión que las mujeres no son "mas caras" que los hombres, sin embargo ese mito aún se mantiene y muchos empleadores se inclinan hacia la contratación de hombres, según el título "Mas capacitadas y mal remuneradas" del Folleto del Ministerio de Educación y Cultura.

"Del conjunto de factores responsables por la mayor vulnerabilidad de las mujeres, por los mayores riesgos de caer en situaciones de pobreza y las mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado de trabajo, se destacan la división sexual del trabajo, la valoración social diferente de los trabajos realizados por mujeres y hombres y las ideas sobre lo que ellas/ ellos deben hacer. En estos hechos se encuentra gran parte de la explicación de la pobreza femenina, y del hecho de que las posibilidades de acceder a la educación y capacitación sean distintas a las de los hombres." (Guzmán; Irigoin, 2000)

En suma la precarización, la pobreza, la desigualdad, el desempleo golpean con muchísima fuerza la mano de obra femenina. Pero ese es el contexto en el que estamos y , ¿qué sucede con las políticas de género, concretamente en el mundo del trabajo?. ¿Qué sucede con las políticas de empleo en Uruguay y particularmente con las políticas de empleo femenino?

## **1.2 Políticas de empleo en Uruguay, en el contexto Neoliberal**

En materia de políticas de empleo y seguridad en nuestro país<sup>1</sup>, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) desarrolla sus cometidos a través de sus cuatro unidades ejecutoras sustantivas.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Información obtenida a través de una dirección publicada en Internet, en el mes de Marzo de 2005, concretamente en la Página Web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>2</sup> La Dirección Nacional de Trabajo –DINATRA– tiene como cometidos básicos la mediación en los conflictos individuales de trabajo; –la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social –IGTSS– que tiene a su cargo el control de cumplimiento de las normas laborales, entre las cuales las relativas a la igualdad de trato y oportunidades; –la Dirección Nacional de Empleo –DINAE– que tiene a su cargo las políticas de empleo y la formación profesional y; –el Instituto Nacional

La perspectiva de género debe ser un componente transversal en las políticas y acciones relacionadas con lo laboral. La Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) y la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), son dos unidades ejecutoras que integraron la Comisión Tripartita de Igualdad en el Empleo.

La IGTSS tiene a su cargo, el control de cumplimiento de las normas vigentes: nacionales o internacionales relativas a la condición de la mujer y la no discriminación, tiene a su cargo el procesamiento de las denuncias de acoso sexual.

La DINAE, ha apuntado a promover la creación de empleos de buena calidad mediante la investigación y recolección de información del mercado de trabajo, la orientación de los trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral, su capacitación y la promoción de programas de empleo focalizados hacia los micro emprendimientos.

La Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, se constituyó en 1997, enmarcado en las iniciativas asumidas en el MTSS respecto a incorporar una visión de género en sus grandes áreas de actuación.

Los objetivos de esta refieren a impulsar y promover, coordinar, asesorar y difundir en todo lo que refiera a la igualdad, proponer políticas y medidas para promover la igualdad de oportunidades y resultados en el trabajo.

La DINAE es una unidad ejecutora del MTSS creada en 1992, cuyo objetivo central es desarrollar acciones de investigación, orientación, colocación y capacitación que faciliten la inserción laboral de los trabajadores con problemas de empleo y mejoren la calidad de la formación profesional. La DINAE se creó como un órgano unipersonal, ocupado por un Director Nacional de Empleo que designa el Poder Ejecutivo.

El conjunto de acciones apunta a generar Políticas Activas de Empleo y Formación Profesional que aseguren la formación continua y eficiente de la fuerza de trabajo y que contribuyan a lograr un equilibrio productivo entre los intereses de las empresas y de los trabajadores facilitando la modernización de la vida laboral de nuestro país.

Desde la DINAE, se convoca al diálogo y al trabajo conjunto de los trabajadores, empresarios, gobierno y organizaciones sociales, para responder a las necesidades de los diversos sectores.

Por otra parte en 1992 también se creó la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) con una función de asesoramiento de la DINAE. La JUNAE tiene una composición tripartita, es presidida por el director de la DINAE y la integran además, un representante de los

---

de Alimentación –INDA– a quien compete la asistencia, educación y vigilancia alimentario nutricional. Información obtenida en la *Página Web* del MTSS.

trabajadores y otro de los empleadores. Sus objetivos son asesorar a la DINA E en el cumplimiento de sus propósitos y diseñar en conjunto con ella los programas de capacitación profesional, así como estudiar las necesidades de formación de los trabajadores de acuerdo a la evolución del mercado laboral.

Además la JUNAE debe administrar el Fondo de Re conversión Laboral (FRL), que financia la gran mayoría de las políticas de empleo. Solo puede adoptar decisiones por unanimidad. De esta forma se creó un sistema de gestión tripartita, que fomenta la realización de acuerdos, pues si estos no se logran, no se pueden asignar los fondos.

El FRL se creó con el aporte de los trabajadores del 0,25 % de sus salarios, excepto los funcionarios públicos, jubilados y pensionistas, y puede recibir donaciones o préstamos de organismos internacionales. Desde 1996 también los empresarios deben realizar un aporte igual al de los trabajadores. A partir de 2001 se complementó con un aporte del presupuesto estatal. El FRL puede financiar tareas de formación profesional a trabajadores desocupados, rurales, trabajadores activos (cuando hay un convenio de capacitación profesional) y en general a grupos con dificultades de inserción laboral.

Los objetivos institucionales de la DINA E/ JUNAE implican impulsar la creación de empleos para personas de grupos de difícil inserción laboral, mejorar la calidad de los empleos a través de los aumentos de las calificaciones de los trabajadores y desarrollar acciones formativas de prevención de la pérdida de puestos de trabajo como consecuencia de la innovación tecnológica. Y el cambio en la organización del mismo. Estos objetivos se intentan alcanzar mediante el desarrollo de dos iniciativas: el establecimiento de un Observatorio de Mercado de Trabajo y los Programas de Capacitación Laboral financiados por el FRL.

Los programas implementados en el ámbito de la DINA E, se agrupan en dos tipos: los centralizados, que son gestionados directamente por la DINA E y los descentralizados, aquellos gestionados por equipos técnicos externos, por convenios celebrados con otras entidades relacionadas con el grupo objetivo que se trate.

Los programas de formación desde que comenzaron a desarrollarse, se hicieron con un enfoque selectivo y un objetivo de recuperación: ayudar a los demandantes de empleo a encontrar un trabajo y a los empleadores a encontrar las calificaciones que necesitaban.

El objetivo compartido por estos programas, es mejorar la competitividad de los grupos con mayor riesgo laboral para pugnar por un puesto de trabajo, aumentando su capacitación.

Los programas de capacitación laboral, descritos a continuación tienen diferencias en su población objetivo, grado de descentralización y alcance de sus objetivos.

Entre los programas centralizados se destacan:

#### Uruguayactivo . Sistema de intermediación laboral

Este es el sistema informático oficial que opera un mercado laboral electrónico en Internet entre personas que buscan empleo y empresas demandantes de mano de obra. El objetivo principal es la intermediación laboral entre la oferta y demanda de trabajo.

Para cumplir ese objetivo se pone a disposición de las empresas, trabajadores con el perfil requerido y brinda a los trabajadores la posibilidad de registrar sus datos y postularse a demandas laborales publicadas en el sitio. Las actividades desarrolladas en el marco de este programa son: 1. Intermediación laboral. 2. Talleres gratuitos de apoyo a la búsqueda de empleo dirigidos a todas las personas que buscan empleo.

#### Procal. Programa de capacitación laboral para trabajadores en seguro de paro

Es un programa gestionado por la DINA E, financiado por el Fondo de Reversión Laboral que administra la JUNAE y que ofrece a los usuarios, capacitación laboral otorgando viáticos, orientación para la búsqueda de empleo y, en algunos casos, inserción laboral.

A efectos de mejorar la eficacia y eficiencia de las actividades, el Programa ha sido recientemente reformulado (por consenso de la Junta Nacional de Empleo), buscando una estrategia de intervención integral y a medida para cada trabajador, con respuestas más oportunas y adecuadas, y pasando de una óptica universalista a una focalizada que permita una mejor racionalización en la asignación de los recursos y un mayor impacto de sus acciones en la empleabilidad de los trabajadores beneficiados.

Algunos de los cursos a los que pueden acceder los usuarios del programa son : aire acondicionado, albañilería, carpintería de aluminio, cerrajería, chapa automotriz, servicio de comidas y repostería, diseño gráfico, filmación y fotografía, inglés, instalaciones eléctricas y sanitarias, mecánica de motos, hormigón armado, panificación, peluquería, reparación de pc, atención al cliente, entre otros.

El usuario recibe un apoyo económico a la capacitación para complementar gastos de traslado por su asistencia al mismo. Se cuenta con un servicio de orientación laboral a cargo de técnicos especializados que asesoran al usuario a través de entrevistas y/ o talleres de información, orientación laboral y apoyo a la búsqueda de empleo.

#### Programas especiales de empleo. Proyectos de inversión presupuestal P.I.P. N° 703

Este programa tiene por objetivo apoyar iniciativas locales relativas a emprendimientos mejoradores y/o generadores de empleo.

La selección de los proyectos se hace de acuerdo a la factibilidad económica, la incidencia de la inversión en relación al empleo, la vinculación a estrategias de producción de bienes o servicios y el nivel socioeconómico de los beneficiarios. Los proyectos aprobados obtienen la adquisición de maquinaria, herramientas y/o equipamientos solicitados y deben realizar el posterior reintegro de su valor por parte de sus titulares para su reapiación en apoyo a otras iniciativas laborales.

#### Programas de capacitación

##### Programa de formación para trabajadores en actividad

Es un programa de formación profesional y apoyo a la creación o mantenimiento del empleo que tiene por finalidad la capacitación de trabajadores en actividad, y busca favorecer la competitividad de las empresas y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

##### Programa de capacitación productiva

Ha sido formulado por la DINA/ JUNAE con el objetivo de incidir en las políticas activas de empleo y formación profesional. Está dirigido a atender aquellas iniciativas que, mediante acciones de formación profesional, se propongan mejorar la situación del empleo de grupos con problemas en el mercado laboral.

##### Programas especiales de capacitación

En el sector marítimo, desde hace varios años, se realizan actividades de formación profesional para los trabajadores del mar, tendientes a la obtención del certificado de habilitación para navegar, que es exigido por las autoridades navales correspondientes, para todos los trabajadores que se embarcan.

En materia de seguridad en la industria de la construcción se financian acciones de capacitación para delegados de obra y capataces, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales, reduciendo la siniestralidad laboral en un sector donde el número de accidentes de trabajo es tradicionalmente alto.

Entre los programas descentralizados se destacan:

##### Programa de inserción laboral de la población ciega

El Programa de Inserción Laboral de la Población Ciega tiene por finalidad facilitar las oportunidades de inserción laboral de las personas ciegas y de baja visión mediante acciones de capacitación orientadas por la demanda. Se busca que las personas ciegas puedan poner en práctica sus capacidades y desempeñarse laboralmente de acuerdo a sus competencias personales.

Integra es una iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo, la Fundación ONCE para América Latina, la Dirección Nacional de Empleo y la Fundación Braille. Su gestión está a cargo de un equipo multidisciplinario con sede en la Fundación Braille del Uruguay. El programa se desarrolla en forma conjunta en Argentina, Chile y Uruguay y constituye una experiencia piloto que busca ensayar metodologías de inserción laboral de las personas ciegas para replicarlas en otros países de la región.

#### Procladis. Proyecto de capacitación laboral de personas con discapacidad

Es un Proyecto de la JUNAE y la DINAЕ del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), que es gestionado de manera descentralizada por la Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ) con la participación de los propios beneficiarios, ya que en la Unidad Coordinadora del Programa (UCP) participan representantes de las Organizaciones de personas discapacitadas.

La UCP es responsable de la coordinación, ejecución, evaluación y toma de decisiones políticas. Es también el órgano de articulación de la relación con la JUNAE. Todos los integrantes trabajan en forma honoraria. Tiene como finalidad el incremento de las posibilidades de acceso al empleo de personas con discapacidad por medio de la capacitación y de la rehabilitación ocupacional.

#### Projoven

Es un programa de la JUNAE y la DINAЕ del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en acuerdo con el Instituto de la Juventud. Complementariamente desarrolla un componente dirigido a jóvenes en seguro de desempleo. La gestión está a cargo de una Unidad Coordinadora.

Su finalidad es apoyar a los/ as jóvenes de los sectores de menores ingresos para que puedan mejorar sus posibilidades y oportunidades de inserción laboral mediante de procesos de formación laboral, efectivamente articulados con las demandas de recursos humanos detectadas en el mercado de trabajo.

#### Programa de capacitación laboral para los trabajadores rurales

Es un Programa que se ejecuta por un Acuerdo entre MEVIR y DINAЕ, con recursos del Fondo de Reconversión Laboral, orientado a mejorar la situación laboral de los trabajadores rurales mediante acciones de capacitación diseñadas a partir de las posibilidades de empleo detectadas en cada zona.

El Programa está dirigido a trabajadores rurales: cuya condición de tales se determina en razón del lugar de residencia (medio rural o poblaciones menores con estilo

de vida rural) y del tipo de trabajo que se realizan en relación a rubros productivos agrarios (sean o no participantes en los programas de vivienda de MEVIR).

Personas de bajos recursos y con dificultosa inserción en el mercado laboral; hombres, mujeres y jóvenes, desocupados o en actividad, trabajadores asalariados o independientes, o que tengan una empresa familiar (de producción o servicio).

#### Programa de formación en hidroponía

Este Programa brinda capacitación técnica de avanzada a personas que requieren una reconversión laboral, así como a microempresarios agropecuarios. La capacitación consiste en el dictado de un curso en el que se brindan las herramientas para poder desarrollar una microempresa y/o su propio empleo en esta actividad.

Se opera a través de ONGs, que son las intermediarias entre las personas que requieren la capacitación técnica y el Programa. El acceso a esta capacitación se realiza mediante una ONG, que es la que se debe hacerse cargo de los costos que el curso insume, y de la selección de los participantes del curso.

Proimujer: Programa de promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo y la formación profesional. La población meta del programa está formada por mujeres que viven en lugares urbanos o rurales de todo el país, que han perdido su empleo, que lo estén buscando por primera vez o que se encuentren en situaciones de empleo con restricciones.

El objetivo general del Programa es contribuir al fortalecimiento de las políticas activas de empleo, a través del desarrollo de aquellas capacidades que favorecen el acceso de las mujeres al mundo del trabajo en condiciones de equidad.

### **1.3 Sobre las políticas de empleo femenino en nuestro país**

Las políticas de empleo femenino han tenido un escaso peso en relación con el conjunto de las políticas sociales, en este sentido Proimujer constituye el primer Programa Nacional de formación, capacitación y de empleo dirigido a mujeres, implementado a partir del año 2001, Programa que será analizado en el capítulo cuatro.

El desempleo femenino, tradicionalmente superior al masculino, plantea desafíos en varios sentidos. No solo respecto a la necesidad de crecimiento económico con creación de fuentes de trabajo, sino en lo que tiene que ver con la posibilidad de romper la segmentación del mercado de trabajo.

Se deben reorientar las políticas permitiendo que hombres y mujeres actúen en condiciones más equitativas en la esfera laboral. Promover políticas hacia la igualdad de oportunidades, ha sido difícil. No se ha avanzado mucho en relación a políticas y medidas compensatorias para una equidad de género.

Es imprescindible insistir en algunos puntos que se deben tener en cuenta en el momento de elaborar políticas de empleo y género: (Grela: 2000: 362)

- Incluir el principio de igualdad de oportunidades y de trato.
- Legislar sobre la actividad del servicio doméstico, equiparándolo a las normas generales que rigen en otras actividades, asegurando la inscripción en el BPS.
- Controlar las condiciones de trabajo y difundir los derechos laborales de las mujeres, asegurando la inspección de las condiciones de seguridad e higiene y no discriminación.
- Garantizar el derecho al trabajo de las mujeres con medidas que tengan en cuenta el papel y las funciones reproductivas de éstas.
- Procurar la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación eficaz, el readiestramiento, el asesoramiento y los servicios de orientación y colocación, sin limitarlas a las esferas de empleo tradicionales. Difundir los programas de la DINA E y JUNAE, facilitar el acceso de las mujeres a ellos y diseñar programas que contemplen la perspectiva de género.
- Procurar voluntad política para establecer una política de estado hacia la superación de las desigualdades por género, ya que la perspectiva de género debe ser un componente de las políticas relacionadas a lo laboral.

## **CAPITULO 2**

### **GÉNERO**

#### **2.1 Desarrollo del concepto de género**

Considero pertinente profundizar en la categoría género para poder entender y analizar el Programa Proimujer, ya que la misma está transversalizada en esta política de empleo y formación para la mujer.

La palabra género “se utiliza para aludir a las formas históricas y socioculturales en que hombres y mujeres interactúan y dividen sus funciones. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. Bajo esta acepción género es una categoría que permite analizar papeles, responsabilidades, limitaciones y oportunidades diferentes de hombres y mujeres en diversos ámbitos tales como una unidad familiar, una institución, una comunidad, un país, una cultura”. (Aguirre, 1993: 19) De acuerdo a esta definición se puede decir que las construcciones de las identidades femenina y masculina siguen los modelos sociales de lo femenino y lo masculino que cada época tiene. Según la época han existido diferentes formas de desear, de amar, del ejercicio de la sexualidad que a su vez son diferentes entre hombres y mujeres. Asimismo existen normas, conductas, prácticas sociales, hábitos y estilos de vida diferenciados.

Frecuentemente se confunde sexo y género, sin embargo son conceptos que tienen significados muy diferentes. Lo que “diferencia sexo de género es que el sexo queda determinado por la diferencia sexual inscrita en el cuerpo, mientras que el género se relaciona con los significados que cada sociedad le atribuye” según Burin (citado en Graña, 2004: 14)

Sexo es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen los hombres y las mujeres, son naturales y esencialmente inmodificables. Género es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas. Estas características son históricas, se transforman con y en el tiempo y, por tanto, son modificables. Género no es sinónimo de mujer. La palabra género hace referencia al papel distinto de hombres y mujeres en la sociedad.

El género no alude a las diferencias entre hombres y mujeres marcadas como consecuencia de la realidad biológica, sino que hace referencia a como el sexo se construye socialmente. O sea que hay una distinción entre lo natural y lo social, la conducta sexual se elabora socialmente.

El género incluye las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres que se manifiestan como consecuencia de una construcción social basada en las diferencias sexuales. Esas relaciones desiguales de poder se manifiestan, entre otros, en el acceso restringido de la mujer al mundo del empleo en determinadas áreas y posiciones jerárquicas.

“A partir de las diferencias construidas desde la identidad de género se han establecido desigualdades y jerarquías en la relación de hombres y mujeres. Al no ser los roles femeninos valorados de la misma manera que los roles masculinos, las relaciones de género no son equitativas, existe discriminación hacia la mujer” (Formujer/ Cinterfor/ OIT, 2001: 60)

“Si bien cada persona es singular y única, sus conductas y experiencias están condicionadas por su procedencia social y económica, su cultura, su edad y transversalizadas, por su género, entendido como la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida. Esta asignación está basada en pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes (estereotipos sociales) que definen y valorizan roles y tareas de acuerdo al sexo reservando, prioritariamente, para el hombre la esfera pública de la producción y para la mujer la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros. Estos estereotipos quedan internalizados (...) condicionan la elección y los lugares “reservados” a hombres y mujeres en lo personal, laboral y profesional. Ambos proyectos han sido vistos con la misma «naturalidad», como ineludibles y adecuados”. (Formujer/Cinterfor/OIT, 2001:14)

Según Graña (2004: 18-21), “...la “desnaturalización” de las relaciones entre hombres y mujeres pone de manifiesto que la desigualdad, la opresión de las mujeres y su condición sometida a relaciones de poder hegemónicas por hombres, son construcciones histórico-sociales.”

Según Reinecke y Valenzuela (2001: 47) las mujeres siempre han estado alienadas, limitadas, coartadas en el ejercicio de sus derechos. Esto tiene su origen en la jerarquía establecida por los sexos, en la que la mujer es ubicada en una posición inferior y de sumisión. Esta jerarquía suele ser explicada desde una perspectiva histórica en la cual se estructura una forma de división del trabajo que ha dividido el mundo privado y el mundo público, dando a este último la mayor jerarquización y el control sobre el otro. El hombre es el que trabaja y se relaciona con el resto de las personas y la mujer queda relegada a lo doméstico. La mujer es madre, cuida a los hijos y al marido, mantiene la casa limpia y atiende las necesidades de toda la familia. La consecuencia para las mujeres de la

asignación genérica de tareas y responsabilidades ha sido una débil instrumentación para el desempeño social y laboral y una desigualdad en la distribución de las tareas del hogar.

La mujer siente la presión de todas estas tareas, se siente agobiada y sufre más trastornos emocionales que el hombre, ya que este tiene un momento de suspensión de su vida privada al relacionarse con otras personas, en el mundo público a través del trabajo, mientras la mujer no tiene ese momento de suspensión de la vida cotidiana. Actualmente la mujer ha logrado participar del mercado laboral, pero se ha creado otro problema que es la doble jornada de trabajo porque trabaja fuera y dentro de su hogar.

Aunque el hombre también sufre tensiones al ser el único proveedor de ingresos de la familia, esta es una responsabilidad que socialmente se le ha asignado, cuando deja de ser el único proveedor de ingresos o deja de serlo definitivamente se siente fracasado.

"Los roles o papeles de género son aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y las jerarquicen y valoricen de manera diferenciada." (Apuntes para un Glosario conceptual y estratégico)

"La constante asignación social de funciones y actividades a las mujeres y a los hombres naturaliza sus roles. Esta naturalización de los atributos de género es lo que lleva a sostener que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea." (Apuntes para un Glosario conceptual y estratégico)

"Considerar como "naturales" los roles y las capacidades es creer que son inmutables. Reconocer y descubrir que estas características, aparentemente fijas y no movibles, son asignaciones culturales, es lo que permite transformarlas." (Apuntes para un Glosario conceptual y estratégico)

Señala Graña que desnaturalizar la percepción que se tiene del ser varón o mujer y reconocer que sus roles y capacidades han sido socialmente adjudicados permite pensar de otro modo los lugares que ambos pueden ocupar en la sociedad. "Esta distinción radical entre sexo y género permite "desnaturalizar" la dominación masculina y las desigualdades entre hombres y mujeres, remitiéndolas a relaciones sociales, a elaboraciones culturales y a prácticas discursivas que construyen los géneros según Scott (citado en Graña, 2004: 14)

Según Formujer/Cinterfor/OIT (2001: 16) la asignación genérica es un proceso abierto. Los contenidos y prácticas sociales asociadas a cada género van evolucionando con el tiempo, en el espacio y con las transformaciones en los modos de vida y en las percepciones de las distintas generaciones pero se trata de procesos lentos, costosos, no lineales ni uniformes y contradictorios. El concepto de género es reciente.

“Cuando se aplica el enfoque de género, se revelan diferencias en los derechos y deberes que se asignan a mujeres y hombres en una determinada sociedad. Aunque las mujeres han estado siempre presentes en diversas actividades económicas y sociales, sus aportes han estado invisibilizados y se ha dificultado su acceso a la educación, al trabajo bien remunerado, a la participación política y en general a la igualdad de oportunidades en general.” (Apuntes para un Glosario conceptual y estratégico)

Más allá de los avances que en relación a la igualdad entre los géneros se vienen procesando, persisten situaciones de discriminación en todos los aspectos de la vida incluido el mundo del trabajo. “La discriminación impide a las personas expresarse y participar plenamente. Su eliminación es esencial si se pretende que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social se tomen efectivos y reales.” (Apuntes para un Glosario conceptual y estratégico)

Según S. de Matos (citado en Graña, 2004: 14) el género como categoría de análisis histórico brinda una perspectiva explicativa global de las persistentes desigualdades entre hombres y mujeres.

Los estudios de género han introducido el análisis de las diferencias entre los sexos en términos de jerarquías socialmente construidas en el contexto patriarcal, jerarquías que interactúan con otras desigualdades sociales como las de clase y raza, según Bonder (citado en Graña, 2004: 14). Así desanclada del suelo biológico y de la anatomía de los cuerpos, la “inferioridad femenina” puede finalmente tematizarse como una construcción socio-cultural androcéntrica.

## **2.2 Los estereotipos de género**

Para Graña “(...) el estereotipo es una construcción conceptual que tiende a resaltar y simplificar rasgos característicos, minimiza las diferencias individuales y exagera los atributos comunes, es aprendido acríticamente como verdadero y por tanto se muestra resistente a la experiencia aun cuando ésta tienda a desmentirlo. Los estereotipos aprendidos dan lugar a evaluaciones del entorno social, y cuando se producen discrepancias entre el modelo internalizado y la realidad percibida, ésta tiende a ser automáticamente modificada para adecuarla a aquél: “Si el estereotipo es una repetición mecánica y simple que muchas veces no proviene de experiencias directas sino por una asimilación de segunda mano, puede conducir a conceptualizaciones poco relacionadas con la realidad” según Caballero (citado en Graña, 2004: 32)

Según Ander-Egg (1995: 117-118) estereotipo refiere a "los gestos, palabras, fórmulas, expresiones, acciones, etc., que se repiten invariablemente, como respuesta a determinadas situaciones."

Siguiendo al mismo autor, es una creencia popular u opinión preconcebida, que se aplica a un aspecto de la realidad de manera mas o menos consciente, pero que no se corresponde con la realidad misma. Aceptado el estereotipo por una persona, grupo o sociedad en su conjunto, influye en las actitudes y comportamientos. Los estereotipos son formulaciones simples, mas falsas que verdaderas, que se han adquirido de segunda mano y que son resistentes al cambio. Suelen enunciarse en respuestas verbales, mas o menos rígidas, que tienen una gran carga emocional. Los mas comunes son los de raza, status social, carácter nacional, etc.

Estereotipo sexual es una idea que se fija y perpetua con respecto a las características que presuponemos propias de uno y otro sexo. Para citar algún estereotipo sexual: las mujeres son para la casa, los hombres son insensibles, las mujeres son pasivas, los hombres son fuertes" (Formujer/ Cinterfor/ OIT, 2001: 55)

"(...) las disimilitudes sexuales en los juegos infantiles, en el manejo del espacio, en los roles sociales, incorporados a la socialización primaria y reconducidos generación tras generación, han sedimentado en estereotipos histórica y culturalmente convalidados que facilitaron una división sexual del trabajo percibida como "normal". (...) "los atributos humanos pasan a tener una definición sexual, perjudicando a ambos sexos y ghetificando sus comportamientos" según de Vargas e Silva (citado en Graña, 2004: 32). Así, "El proceso de aprendizaje de los modelos de género se caracteriza por su invisibilidad: cuando aprendemos a hablar o caminar, creemos que sólo estamos aprendiendo eso, pero estamos, además, aprendiendo a hacerlo como hombres o mujeres. Luego, estos comportamientos masculinos y femeninos nos parecen naturales" según Rostagnol (citado en Graña, 2004: 32)

El estereotipo de género predominante determina atributos típicos de hombres y mujeres que justifican la supremacía masculina y legitima la distribución desigual de características socialmente reconocidas como buenas o malas. La sexualidad del varón sería violenta y agresiva, centrada en los genitales y carente de emocionalidad, y la femenina sería sexualmente difusa y orientada hacia los sentimientos y la afectuosidad. Sobre esta tipificación se justifican los rasgos masculinos de racionalidad, competencia e instrumentalidad, y los femeninos de ternura, afecto y expresividad. Se considera a las mujeres emotivas, amables, sensibles, dependientes, poco interesadas en la técnica, cuidadosas de su aspecto; los hombres, se perciben como agresivos, independientes,

orientados al mundo y a la técnica, competitivos, seguros de si mismos, poco emotivos, según Mazzara (citado en Graña, 2004: 35)

En suma, los estereotipos de género generan comportamientos que actúan sobre la realidad social. Por ejemplo en el caso de la elección de carreras de las mujeres las perjudica, donde el rechazo de ellas por las orientaciones técnicas se haría muy difícil de explicar sin tener en cuenta la acción de los roles estereotipos aprendidos. El estereotipo social de género introducido a lo largo del proceso de socialización, opera de modo que confirma y perpetúa los prejuicios aprendidos acerca de los comportamientos, actitudes, normas y valores "femenino" y "masculino".

## **CAPÍTULO 3**

### **EMPLEO Y FORMACIÓN**

#### **3.1 Concepto de empleo y formación**

El concepto de empleo “se refiere exclusivamente al trabajo por cuenta ajena. Es decir, contratado por una empresa privada o pública.” (Jover; Riesco; Del Río, 1991: 23) El trabajo refiere a la “actividad productiva que tiende a generar un beneficio económico. Puede realizarse de manera autónoma, en colectivo, bajo forma asociada con otros o por cuenta ajena contratado por otra persona o empresa” (Jover, Daniel; Riesco, Lola; Del Río, Enrique, 1991: 23)

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT) (2001: 7-9) el trabajo es un aspecto fundamental en la vida de los individuos, es un medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas del ser humano; y un vehículo para que las personas puedan reafirmar su propia dignidad al ocupar un lugar productivo y sentirse útil a la sociedad y a su familia.

La preocupación por obtener un empleo, y por desarrollar las calificaciones necesarias para poder mantenerlo, es el centro de preocupación de muchas mujeres y hombres.

Para la OIT cada mujer que aspire a obtener un trabajo decente, su propia calificación profesional es el punto de partida para aumentar sus condiciones de empleabilidad. Es el pasaje para acceder a las oportunidades de empleo, la protección contra la discriminación y la exclusión en el mercado de trabajo, el mejor seguro contra el desempleo. La formación profesional contribuye al respeto de los derechos y a la dignidad de los trabajadores, y a la protección y seguridad económica y social.

La formación profesional es educar integralmente para el ejercicio voluntario y satisfactorio de una ocupación. Apunta al desarrollo de competencias laborales y de la empleabilidad de cada persona. (Formujer/Cinterfor/OIT, 2001: 116)

“Una competencia laboral es una «construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo mediante la instrucción sino también y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo»” según Ducci (ciado en Cinterfor/OIT, 2001: 117). La competencia laboral se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber-hacer”.

Según Guzmán e Irigoin, (2000: 26) "...las competencias solo se despliegan en una situación de trabajo y no en las aulas y talleres de formación."

Siguiendo con las mismas autoras, las competencias son fundamentales en el presente del trabajador, en sus posibilidades de movilidad horizontal y vertical, con ascensos o cambios de trabajo. Los certificados de la educación formal y de la educación profesional no siempre reflejan capacidades reales de las personas para desempeños competentes posteriores, precisan ajustarse a la realidad de lo que la persona conoce y sabe hacer con lo que conoce.

¿Contribuye la formación profesional a obtener un empleo decente? ¿La formación profesional es un derecho? "Actualmente la formación profesional es considerada como un derecho fundamental de los trabajadores, y al mismo tiempo como un instrumento económico que forma parte de las políticas de empleo y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. Si a esto se suma que en la sociedad del conocimiento el papel de la educación, y la formación continua es esencial, (...) no es posible, hoy, apuntar a un trabajo decente sin formación profesional." (OIT, 2001: 18)

El derecho a la formación profesional ha sido reconocido dentro del sistema de los derechos humanos fundamentales a través de las normas internacionales, regionales o comunitarias sobre derechos humanos, así como de las normas internacionales del trabajo y de las Constituciones nacionales.

"(...), la formación profesional es un derecho humano fundamental que en tanto tal se impone por si mismo entre aquellos derechos que deben ser respetados en todo trabajo decente;(...)" (OIT, 2001: 21)<sup>3</sup>

El derecho a la formación profesional favorece a la configuración del trabajo decente, y en su aspecto educacional es un hecho formativo de la persona, un instrumento de enriquecimiento, de realización y de desarrollo del individuo y, de la sociedad toda.

Según la OIT la formación profesional es un requisito de empleabilidad, de acceso al empleo, y de conservación y protección del mismo. Las competencias del trabajador, determinadas por su capacitación, incidirán en su remuneración, haciendo mucho mas accesible el salario justo y suficiente, y aumentarán las posibilidades de ascenso, promoción y carrera. A mayor competencia laboral o profesional, mayores posibilidades de acceso a mejores condiciones de horario, descanso y ambiente de trabajo.

Un trabajador más capacitado probablemente sea un trabajador más consciente de sus derechos y de sus obligaciones, es decir, un trabajador más responsable y en mejores condiciones para participar.

---

<sup>3</sup> Según la OIT el trabajo decente sería trabajo productivo y seguro; con respeto a los derechos laborales; con ingresos adecuados; con protección social; con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación. El derecho al trabajo depende cada vez mas, de la formación profesional. (OIT, 2001: 21)

Según Ducci la formación para la empleabilidad es entendida como la aptitud para "encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional".

Cuanto mayor sea la calificación de la trabajadora, mayor será su empleabilidad en un trabajo decente. La formación profesional es un importante factor de empleabilidad. La formación no genera empleo por sí sola, pero contribuye enormemente a que el individuo compita mejor por los puestos de trabajo o esté en condiciones de preservar su empleo. El empleador dispondrá de un trabajador con iniciativa, activo y competitivo, mientras que esas condiciones permitirán al trabajador adecuarse a los cambios y tener más posibilidades de conservar su empleo.

Según Silveira (2005) la educación y la formación tienen que ver con su contribución a eliminar los condicionamientos sociales que impiden a mujeres y hombres desarrollar plenamente sus sentimientos, capacidades, expectativas. Se trata de que las mujeres participen más con el mundo público y de estimular que los hombres participen con igualdad de deberes y derechos en el mundo privado, de los afectos y de la familia.

De ahí la necesidad de generar, desde el Estado, políticas activas con perspectiva de género que consideren las singularidades y necesidades diferentes de varones y mujeres, que prioricen a las oportunidades educacionales de las mujeres, eliminando prejuicios y estereotipos, promoviendo y mejorando la formación profesional y técnica de la mujer, y a través de estas políticas, se pueden mejorar las posibilidades y el desarrollo femenino y promover el progreso social y económico general.

### **3.2 Transversalización de la perspectiva de género en el empleo y en la formación**

"La incorporación de la perspectiva de género implica reflexionar sobre cómo se construyen las relaciones entre hombres y mujeres en diferentes espacios: la familia, la escuela, el trabajo, etc. (...) estas relaciones están marcadas de diferencias que (...) discriminan a las mujeres restringiendo sus oportunidades, aptitudes y habilidades." (Formujer/ CInterfor/ OIT, 2001: 37)

La perspectiva de género permite, intervenir para superar las discriminaciones y sobreexigencias, y avanzar hacia una equidad de género. "Es un instrumento para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder entre varones y mujeres y las relaciones sociales en general." (Formujer/ Cinterfor/ OIT, 2003: 26)

Esta perspectiva orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los

condicionamientos de género y encarar, mediante el diálogo, su revisión y modificación. (Formujer/ Cinterfor/ OIT, 2001: 24)

Esto es necesario en el sentido de que la división sexual del trabajo y las representaciones que existen en la sociedad sobre lo que deben ser y hacer los hombres y mujeres dan lugar a procesos de socialización diferentes para ambos sexos y a una distribución desigual de las oportunidades. Esta situación obstaculiza el desarrollo social y personal y disminuye las posibilidades de las mujeres de estar en igual condición y proporción que los hombres en distintos campos laborales y sociales. Según Formujer/Cinterfor/OIT, (2001: 16) el mercado de trabajo revela con contundencia las marcas de género.

“Son las concepciones culturales acerca de lo que les corresponde ser y hacer a hombres y mujeres, del valor de las actividades y capacidades femeninas (...) las que se trasladan al ámbito laboral (...) determinando la división sexual del trabajo. División que contribuye a explicar que el mercado haya reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión y prolongado los hábitos hogareños adjudicándole las tareas asimilables y las más rutinarias, menos creativas y no valoradas (...).” (Formujer/Cinterfor/OIT, 2001: 15)

Según Formujer/ Cinterfor/ OIT (2001: 18) los preconceptos infundados y estereotipos, sobre la inadaptabilidad de las mujeres a los trabajos técnicos, de alto contenido tecnológico o en ramas “tradicionalmente consideradas masculinas” ha sido una de las limitantes del trabajo femenino; y se traduce en mecanismos internos de represión que modelan deseos, expectativas, anhelos y motivaciones, haciendo que algunas opciones profesionales se tornan «naturalmente orientadas». En la decisión femenina de trabajar, influye la necesidad económica, y el costo de oportunidad generado por la relación entre la atención de las tareas domésticas y el empleo remunerado, el estado civil, la selección de la tarea a desempeñar en relación con el nivel de instrucción, el tipo y la especialidad de la calificación profesional de la que se dispone.

“La definición y distribución temprana de roles y espacios (...) se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres han debido enfrentar en sus opciones y oportunidades de vida. Ellos han estado en la base de la posición femenina ante el empleo: las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de «doble presencia» que explica la multiplicidad de roles que hoy asumen. Ello resulta en una desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas.” Formujer/ Cinterfor/ OIT, 2001: 15)

Según Formujer, (2001: 16) la asignación genérica es un proceso abierto. Los contenidos y las prácticas sociales asociadas a cada género van evolucionando con el

tiempo, en el espacio y con las transformaciones en los modos de vida y en las percepciones de las distintas generaciones, pero se trata de procesos lentos, costosos, no lineales.

Según Formujer/ Cinterfor/ OIT (2001: 18) el sistema educativo, la formación profesional y los patrones de segmentación ocupacional están muy relacionados. La segmentación profesional está condicionada por la asignación social diferenciada por sexo de roles, espacios y valorizaciones, transmitida desde el hogar, reafirmada en el discurso escolar y en las opciones vocacionales.

“Las instituciones (...) reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y a lo masculino por lo que el sistema educativo y en particular el de formación profesional han interactuado con el mercado de trabajo fomentando la segmentación profesional.” (Silveira, 2005).

El género en la formación profesional, se manifiesta en las ocupaciones que elegimos mujeres y hombres, que son consecuencia de un proceso de socialización de género que se inicia desde la niñez. Muchos talentos y vocaciones de hombres y mujeres, no reciben adecuada estimulación por influencia de la separación de los roles de género que han valorado ciertas actividades como femeninas y otras como masculinas.

“Desde la perspectiva de género, la formación profesional ha tenido un sexo, el sexo masculino, hacia el cual se han volcado históricamente sus mejores esfuerzos, dejando como formación de mujeres las manualidades y especialidades poco valoradas y muy mal pagadas.” (Guzmán; Irigoín, 2000: 24) “Todo lo cual explica la doble segmentación por especialidades y niveles que sigue caracterizando a la presencia femenina en la formación profesional y técnica.” (Formujer/Cinterfor/OIT, 2001: 21)

Según Formujer/ Cinterfor/OIT (2001: 22) la educación en general y la formación profesional y técnica en particular, tienen un papel fundamental a cumplir en el proceso de expansión de las oportunidades, de superación de las condiciones sociales que impiden a mujeres y varones desarrollarse plenamente.

“Para mejorar el posicionamiento de las mujeres, desde la formación profesional, se requiere no solo incrementar sus competencias para la empleabilidad, diversificar sus opciones, habilitarles el acceso a formaciones con reales perspectivas de inserción y también, fortalecer su autoestima, apoyarlas para reconocer y superar los condicionamientos de su entorno, promover y fortalecer el diálogo con los varones mediante el reconocimiento y de ambos de los condicionamientos sociales que los limitan y su transformación en problemas compartidos.” (Formujer/ Cinterfor/ OIT, 2001: 23)

Para cambiar la posición colectiva es necesario, sensibilizar a la sociedad y a sus actores para valorar social y económicamente las competencias femeninas y las tareas que realizan, valorizando el trabajo que realiza en el hogar; promover responsabilidades compartidas, entre mujeres y varones y con la sociedad en su conjunto, para la atención de niños y ancianos; promover el compromiso político para que considere la equidad de género desde la educación y en la formación, según Formujer (2001: 23).

Este proceso invoca la presencia del género a partir de transversalizar los planes, programas, áreas, contenidos, actividades, y materiales, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para incidir en valores, comportamientos y actitudes hacia la construcción de la equidad de género. (Formujer/Cinterfor/OIT, 2001: 37-38) En ese sentido, es necesario mencionar el Programa Formujer, el cual ha sido implementado en la región de América del Sur.

### **3.3 Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: FORMUJER<sup>4</sup>**

Formujer es un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género. Es un programa regional, co-financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Su coordinación regional y supervisión técnica y metodológica está a cargo de CINTERFOR/OIT y la ejecución de los Proyectos Pilotos Nacionales es encarada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de ARGENTINA, la Fundación INFOCAL de BOLIVIA y el INA de COSTA RICA, a través de Unidades Ejecutoras Nacionales.

El Objetivo general es aumentar la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajo ingreso, con la finalidad de apoyar la contribución de la mujer al desarrollo y de contribuir al proceso de la reducción de la pobreza en la región.

Los objetivos específicos son:

- 1) Fortalecer la calidad, pertinencia y equidad de género de la educación técnico-profesional de la región.
- 2) Generar condiciones favorables para la participación igualitaria de la mujer en la formación técnica-profesional.
- 3) Ajustar la oferta de capacitación y formación a las demandas actuales del mercado de trabajo.
- 4) Elevar el nivel técnico de las mujeres así como las gamas de opciones de formación que se le ofrecen.

---

<sup>4</sup> Información obtenida a través de una dirección publicada en Internet, en el mes de Marzo de 2005, en la Página Web de Cinterfor.

5) Diseminar los modelos y metodologías desarrollados en toda la región latinoamericana.

La población del Programa está conformada por mujeres en edad de trabajar, preferentemente subempleadas, desempleadas, trabajadoras por cuenta propia, temporeras e inactivas, con bajos ingresos familiares y escasa calificación profesional y jefas de hogar. Pero, como consecuencia de las acciones de modernización, mejoramiento metodológico y fortalecimiento de la capacidad institucional para la atención y abordaje de la formación e inserción laboral de las mujeres que se propone, se espera que los beneficios de su ejecución alcancen a la totalidad de los destinatarios de la formación, sus familias, el sistema de formación profesional y el sector privado empresarial.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Ante la convicción de que, en un escenario cambiante y complejo, la apuesta de una intervención de este tipo debe ser la de lograr una integración estructural de la dimensión de género, que sobreviva a los enfoques y situaciones organizacionales coyunturales, FORMUJER ha definido las siguientes líneas estratégicas:

1) Actuación simultánea y articulada en las lógicas de: transversalización de la perspectiva de género; especificidad de medidas de acciones.

2) Enfoque integrador y sistemático. Se busca la inclusión del mayor número de factores y la estimulación en las instituciones el desarrollo de las articulaciones y coordinaciones, aprovechando y complementando todas las disposiciones, experiencias e instrumentos ya desarrollados por ellas para incorporarles el enfoque de género.

3) Incorporación de la perspectiva de género junto y como una manifestación de la promoción de los procesos de innovación organizacional y metodológica en materias de diseño y gestión de la formación profesional.

4) Desarrollo de una metodología y una ética participativa y de construcción colectiva del conocimiento. Por ello actúa en un doble escenario: nacional mediante experiencias pilotos y el regional a través de recuperación permanente de experiencias, metodologías y herramientas y la disseminación de lecciones.

5) Promoción del diálogo social. Mediante el trabajo tanto al interior de las instituciones como con todos los actores sociales involucrados en el proceso de desarrollo: gobierno, trabajadores/as, empleadores/as, otras instituciones públicas y privadas, gobiernos locales y regionales, agentes comunitarios, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, etc. en la generación de alianzas estratégicas que permitan modificar los estereotipos culturales e identificar y promover nuevos espacios y mejores condiciones de inserción laboral para las mujeres.

## CAPÍTULO 4

### **PROIMUJER: Programa de Promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo y la formación profesional <sup>6</sup>**

#### **4.1. Proimujer: una política social en el contexto neoliberal**

“Desde mediados de los años setenta hasta la fecha, América Latina se encuentra en el proceso de redefinir su modelo de desarrollo económico y social. (...) Sistemas de políticas sociales centralizado, sectorializados, con aspiración de universalidad, y administrados estatalmente están dando lugar a modelos de políticas sociales descentralizados, integrales, focalizados y con delegación de funciones en el sector privado.” (Filgueira, 1998: 76)

“La focalización del gasto y esfuerzo social, la descentralización en la gestión y administración de los programas sociales, la integralidad como alternativa a la versión sectorial de las políticas sociales y la delegación en el mercado de ciertas funciones sociales constituyen los ejes de las reformas y nuevos modelos propuestos.” (Filgueira, 1998: 75)

El modelo alternativo de políticas sociales es un modelo que contrapone al universalismo la focalización como criterio: la prestación no debe ser la cobertura universal sino la cobertura focalizada a aquellos grupos que más lo necesitan, a los sectores pobres. A la centralización (el aparato central del Estado tenía el monopolio de la recaudación, gestión y ejecución de las políticas sociales) contrapone la descentralización: las instancias municipales, barriales deberán incorporar en mayor medida las políticas sociales que el Estado, el aparato central debía derivar en esas instancias locales buena parte de sus responsabilidades sobre políticas sociales. Al sistema estatista que era centralizado, y cuya centralización se producía a nivel del Estado, y en donde no había compañeros privados de las políticas sociales, se contrapone la privatización o el mix de instituciones público-privado.

En suma en el contexto neoliberal las Políticas Sociales asumen tres características, y dentro de ese contexto el Programa Proimujer se constituye como una política neoliberal focalizada, descentralizada y de gestión pública-privada.

El objetivo general del Programa Proimujer es contribuir al fortalecimiento de las políticas activas de empleo, a través del desarrollo de aquellas capacidades que favorecen el acceso de las mujeres al mundo del trabajo en condiciones de equidad. (Ver Anexos)

---

<sup>6</sup>La información sobre objetivos, la población meta, la UCP y la Ecas fue obtenida de la página Web de Proimujer.

Proimujer representa una política nacional en el área del empleo y la formación profesional y técnica de la mujer que promueve los derechos de formación, capacitación, orientación y empleabilidad de las mujeres con equidad de género, reconociéndolos como elemento importante en el desarrollo personal y social de las mismas. Puede decirse que Proimujer, es un programa social y educativo con enfoque de género, que permite ver las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en situaciones desfavorecidas y atenderlas más efectivamente.

Este Programa, constituye la primera experiencia nacional dirigida a facilitar la inserción laboral de las mujeres, ya sea a través la ubicación en un puesto de trabajo o de la instalación de un microemprendimiento.

Dentro de los programas **descentralizados** de la DINAЕ del MTSS es donde encontramos el Programa PROIMUJER. Estos tipos de Programas son gestionados por equipos técnicos externos a la DINAЕ, por convenios celebrados con otras entidades relacionadas con el grupo objetivo que se trate, a diferencia de los programas centralizados, que son gestionados directamente por la DINAЕ.

"La idea de descentralización ha sido utilizada para denotar transformaciones en dimensiones referidas a la devolución, delegación y desconcentración de funciones administrativas, de poder político, de bases tributarias y de asignación de recursos, tanto desde el aparato central estatal a las regiones, Estado o departamentos, como a las ciudades y municipios." (Figueira, 1998: 95)

La descentralización significa la "jerarquización de los espacios locales (barrios, ciudades, regiones) como ámbitos de diagnóstico, planificación, ejecución, control, evaluación de programas, por parte de los distintos actores involucrados (especialmente los municipios y las organizaciones comunitarias)." (Ferrando. 1994: 75)

"La literatura sobre el tema señala la tendencia a una descentralización más operativa que política, es decir más vinculada a la ejecución que a la definición de programas y servicios." (De Martino, 2001: 106)

La gestión y ejecución descentralizada del Programa Proimujer implicó la articulación con el sector privado, en su mayoría organizaciones no gubernamentales (por ejemplo "Mujer Ahora"), y en ocasiones con organismos públicos, por ejemplo el Instituto Nacional de la Juventud (INJU), que conforman un grupo de Entidades de Capacitación (ECAs). Estas son seleccionadas en una licitación, en la que JUNAE evalúa la calidad y precios de las ofertas recibidas. A pesar de que inicialmente sólo podían ser contratadas entidades públicas, actualmente se han incorporado múltiples instituciones y existe un Registro Único de Entidades de Capacitación (RUEC), creado para establecer un proceso de calificación

previo a la inscripción de las entidades interesadas en realizar las actividades de capacitación y formación de las mujeres. (Ver Anexos)

El Programa se enmarca dentro de las políticas neoliberales, y representa una política social **focalizada** ya que el programa se focaliza o está dirigido a una determinada población, específicamente a mujeres que viven en lugares urbanos o rurales de todo el país, que han perdido su empleo, que lo estén buscando por primera vez o que se encuentren en situaciones de empleo con restricciones. Este Programa es particularmente para mujeres de entre 18 y 55 años de edad, de cualquiera de los diecinueve departamentos, favoreciendo la extensión del mismo a todo el país. (Proimujer, 2005: 12-13)

Para las mujeres que se proponen ingresar al mercado de trabajo por primera vez, se requiere que estas no superen la edad de 40 años. También se exige un nivel de educación primaria completa, y no haber finalizado el bachillerato tecnológico (UTU) o la educación secundaria (sexto año). (Proimujer, 2005: 12-13)

“Frente al incremento de la escasez de recursos en la región, y en vista de la evidencia sobre las inequidades distributivas de los viejos modelos de prestación social, adquirió creciente legitimidad y aceptación la estrategia de focalización del gasto social. Por un lado, se argumentaba que esta estrategia presentaba costos fiscales notoriamente menores a políticas universales; por el otro, que estas políticas focalizadas permitían llegar más eficientemente a los sectores más pobres y necesitados de protección social.” (Filgueira, 1998: 103)

Según Raczynski (citado en Filgueira, 1998: 104) existen tres tipos de políticas sociales. Uno de ellas es la focalizada, en donde las categorías destinatarias se definen a partir de un nivel dado de necesidades, pobreza o riesgo. La focalización ha sido percibida como una estrategia adecuada para enfrentar la escasez fiscal y adecuar las pautas distributivas.

“La focalización implica la concentración de recursos en torno a determinada problemática que requiere una atención especial” (Ferrando, 1994: 75) Significa apoyar acciones orientadas de manera precisa a grupos específicos de población. En el caso de Proimujer se desarrollan acciones orientadas a mujeres con problemas de inserción en el ámbito laboral.

La focalización, está “fundamentada en la necesidad de que los fondos asignados – escasos- sean aplicados necesariamente a los objetivos definidos. Esta premisa recoge las críticas al modelo Keynesiano-fordista, en términos de un universalismo principista que impedía que las políticas llegaran a los verdaderamente necesitados. En otras palabras, intenta corregir la tendencia anterior a beneficiar a los sectores formales urbanos y a las

clases medias. Más allá de la validez de esta crítica, entendidas en esos términos, las Políticas Sociales deben ser focalizadas pero también selectivas. Desde otra perspectiva, otro posible fundamento de la focalización puede ser la necesidad de enfrentar con fondos sociales recortados la tendencia a la masificación de los problemas sociales. (...) Obviamente, la focalización responde a un requisito básico de cualquier política pública, mas allá del contexto en que se desarrolle. Enfrentada a múltiples obstáculos y dificultades --definición d grupos objetivos, luchas redistributivas, etcétera- necesita de una visión amplia y general que la sustente." (De Martino, 2001: 106)

Para poder alcanzar sus objetivos, Proimujer asume como estrategia la creación de un espacio interinstitucional donde participan Equipos Técnicos Multidisciplinarios, Entidades de Capacitación (Ecas), Intendencias y actores locales, con la dirección, coordinación y seguimiento de la Unidad Coordinadora del Programa (UCP). En esta modalidad de gestión **pública- privada**, el Estado delega competencias, dejando las políticas de carácter universal para llevar adelante políticas focalizadas, y descentralizadas y tercerizadas (privatizadas). Este cambio en las políticas sociales se dio pensando que iba ser el mercado y las leyes que lo rigen el encargado de generar la estabilidad necesaria.

La privatización está "fundamentada en la necesidad de paliar la crisis fiscal, incrementar la eficiencia de los servicios y evitar las distorsiones de la gratuidad. En algunas situaciones, el Estado pasa de "prestador de servicios" a financiador de servicios contratados privados. Paradójicamente el éxito de la privatización depende de la capacidad reguladora del Estado, en términos de contralor de calidad, costos y eficiencia de los servicios." (De Martino, 2001: 106)

Se pasó de un modelo totalmente público a uno de carácter mixto, favoreciendo la participación de organizaciones privadas. De esta forma se consolida el Tercer Sector, constituido por diversas organizaciones que han trabajado de manera especializada y próxima a los grupos sociales vulnerables, recibiendo ayuda pública, o sea que el Estado no deja de financiarlas.

El Estado ha ocupado un rol primordial en relación al Programa Proimujer en su creación, gestión, y financiamiento, pero hay otros actores que han adquirido gran importancia en la puesta en práctica del mismo, tales como: las Ong, las organizaciones sociales (grupos comunitarios, cooperativas, sindicatos), las empresas privadas, las Universidades, los organismos internacionales.

Proimujer promueve la formación y el empleo a través de Instituciones privadas, por ejemplo Mujer Ahora, Coodecop, Gurises Unidos, entre otras son algunas de las instituciones que han dictado cursos de capacitación y formación profesional y técnica.

Éstas Instituciones surgen desde la **Sociedad Civil**, y quedarían ubicadas dentro del llamado "**Tercer Sector**". Según autores como Fernandez, Rifkin, Cardoso, este Tercer Sector estaría compuesto por un conjunto muy variado de instituciones e iniciativas, con una importante participación del voluntariado, abarcando desde fundaciones, Ongs, asociaciones vecinales, movimientos sociales, instituciones religiosas, asociaciones de filantropía y caridad, entre otras. Este Tercer Sector se movería con una racionalidad diferente de la racionalidad del mercado ("segundo sector") con una lógica basada en el interés privado, y también sería diferente de la racionalidad del Estado o "primer sector", con una lógica basada en el ejercicio del poder. Las características de este Tercer Sector se resumirían en: iniciativas privadas, pero que tendrían objetivos y fines públicos, según Casas (1999: 17- 27)

#### **4.2 Proimujer: una política de empleo, formación y capacitación**

Proimujer es una política de formación para la empleabilidad. Dentro del MTSS constituye una **Política Activa de Empleo y Formación**.

"Las políticas activas de mercado de trabajo, al menos en los países de nuestra región y en el nuestro en particular, son el conjunto de instituciones y acciones que, guiadas fundamentalmente desde los Estados y/ o desde ámbitos tripartitos, se implementan con el fin de insertar (o reinsertar) al trabajador desocupado en el mercado de trabajo. (...) Se las llama activas porque, en contraposición con las pasivas – para las cuales la situación de desempleo es un dato e intentan mitigar las consecuencias del mismo- aquellas buscan incidir en la situación laboral de su público objetivo". (Graña, 2000: 83)

Según Graña (2000: 17) en el Uruguay las **políticas activas de empleo** consisten en instrumentos que buscan la inserción laboral del trabajador desocupado-propiamente dicho o buscador de trabajo por primera vez-; pero que no crean, por sí mismas, fuentes de trabajo", como ocurre en otras regiones "donde el conjunto de políticas activas de empleo forman parte programas de crédito para la creación de nuevas empresas, así como el empleo subvencionado de trabajadores desocupados en organismos públicos o empresas privadas".

A la formación profesional se le viene asignando un papel cada vez más relevante en el combate contra el desempleo y como medio de minimizar las consecuencias negativas que pueda tener las innovaciones tecnológicas y la reorganización del trabajo en las empresas, según Graña (2000: 17).

“La formación profesional ha adquirido un papel importante dentro de las denominadas políticas activas de empleo, que son, del conjunto de instrumentos y acciones que han sido implementados y desarrollados para hacer frente al elevado nivel de desempleo que enfrentan los países de todas las regiones, aquellos cuyo objetivo es lograr la inserción o reinserción de la persona en el mercado de trabajo. Esta denominación se establece en contraposición con las políticas pasivas, diseñadas para contrarrestar, en quien la padece, las consecuencias de la situación de estar desocupado. Las políticas activas y pasivas conforman el conjunto de las políticas de empleo.” (Graña, 2000: 17)

En el caso particular del Programa Proimujer, el mismo no genera trabajo genuino, no crea fuentes de empleo, por ejemplo no crea una empresa para generar nuevos puestos de trabajo, sino que lo que realiza es la capacitación y la formación de las mujeres en una determinada profesión para que puedan posteriormente insertarse en un puesto de trabajo que ya existe de antemano. Es decir, que de un programa de capacitación haya quince personas que al finalizar, y como resultado de su participación en el mismo, logran un empleo, no significa que se hayan creado esos puestos como resultado del programa.

La formación profesional es un instrumento fundamental del Proimujer, y también de las políticas de articulación, sistematización y certificación de conocimientos profesionales.

Considero que la formación juega un papel fundamental en el Programa, en lo que tiene que ver con la posibilidad de mejorar la calidad del trabajo de las mujeres, sin olvidar lo que exige el mercado laboral. “Para la mujer la capacitación, la formación es una herramienta absolutamente indispensable, que evidentemente a lo que apunta es a mejorar la empleabilidad.” (Ver Anexo. Entrevista a María Arena, 2005)

Recordemos que según la OIT la formación profesional es un requisito de empleabilidad, de acceso al empleo, y de conservación y protección del mismo. Las competencias del trabajador, determinadas por su capacitación, incidirán en su remuneración, haciendo mucho más accesible el salario justo y suficiente, y aumentarán las posibilidades de ascenso, promoción y carrera. A mayor competencia laboral o profesional, mayores posibilidades de acceso a mejores condiciones de horario, descanso y ambiente de trabajo.

Los cursos de formación y capacitación son importantes y muy positivos ya que logran realizar la inserción laboral de la mujer, su extensión en el tiempo es corta (tres o cuatro meses) sin embargo es suficiente para especializar en una determinada profesión a

las participantes. Es un requisito de ingreso a algunos cursos que las mujeres cuenten con un conocimiento previo respecto a la profesión en la que se van a capacitar. De este modo se realiza una selección de las mejores aspirantes a ingresar, las cuales tendrán mejores posibilidades de competir en el mercado laboral una vez capacitadas. Tal vez se busca hacer énfasis, en la responsabilidad personal que cada persona debe asumir para desarrollar su empleabilidad, en la búsqueda creativa de soluciones personales para enfrentar situaciones económicas difíciles.

En relación a los cursos y las actividades de trabajo de las beneficiarias, debe resaltarse que debido a la falta de tiempo y de personal no se realiza un seguimiento que constate realmente como se está trabajando, sobretodo en lo relacionado al tema género.

#### **4.3 Proimujer: una política de empleo y formación profesional y técnica que incluye la perspectiva de género**

Debe resaltarse que la aplicación del concepto de género y el estudio de la situación de las mujeres en el trabajo desde una perspectiva de la promoción de la igualdad de oportunidades con los hombres es relativamente nueva, así como lo es el mismo Programa Proimujer.

Este programa reconoce que además de las características comunes que puedan tener hombres y mujeres en una misma situación, existen desventajas comparativas para insertarse en el mundo del trabajo por el hecho de ser mujer, según María Arena. (Ver Anexos. Entrevista a María Arena)

Proimujer busca la **igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en la formación y el empleo**. El Programa busca eliminar la diferencia entre hombres y mujeres en el empleo y la igualdad de género.

Desde el Programa se intenta **disminuir y romper con los estereotipos de género**: así por ejemplo terminar con el estereotipo de que la mujer es para la casa y que el hombre para el trabajo.

Se puede decir que desde el Programa Proimujer se intenta a través de la perspectiva de género **desnaturalizar la percepción** que se tiene del ser **varón o mujer**, y pensar de otro modo los lugares que estos pueden ocupar en la sociedad; cuestionando las relaciones de poder que se establecen entre los géneros y en las relaciones sociales en general.

En relación a las marcas de género en el ámbito doméstico concretamente, Proimujer ayuda a las propias participantes a pensar sobre la organización de su tiempo, sobre las posibilidades de delegar algunas tareas para poder mantener un empleo o sostener el

curso. Intenta que las mujeres rompan con los estereotipos de género, sobretodo en lo relacionado a las tareas del hogar, y que entiendan que no deben ser exclusivas de la mujer, sino que pueden y deben ser compartidas con los hombres de la casa.

También se puede pensar qué incidencia tiene la opinión sobre la responsabilidad económica del hombre y de la mujer en el hogar. Este dato permite prever ciertas dificultades que pueden surgir en el momento de conseguir o mantener un empleo. También intentar disminuir o romper el prejuicio de que el hombre es y debe ser el proveedor económico del hogar, y hacerlas reflexionar sobre la importancia que tienen los aportes económicos de la mujer, para ella misma, para su familia y para la sociedad en general. Según Batthyány y Aguirre (2000) la inserción laboral de la mujer le ha permitido generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica.

La opción de las participantes sobre la responsabilidad económica se complementa, con la opinión que tienen en su entorno. Pueden surgir varias interrogantes que es importante explicitar y prever por parte de las participantes, para manejar eficazmente diversas situaciones. (Proimujer, 2005)

Algunas cuestiones que pueden enfrentar las participantes son: ¿Cómo se va a distribuir el aporte económico de la mujer al hogar cuando ingrese a trabajar? ¿Cómo se va a negociar la distribución de tareas del hogar para que las participantes puedan cumplir su horario de trabajo o para que pueda sostener el curso? ¿Qué tipo de privación se puede dar en la familia y en la participante para que la mujer no ingrese a trabajar? Por ejemplo: en la familia se acepta que la mujer comience el curso porque el hombre está desocupado, pero si él consigue empleo, ¿se mantiene la decisión de que la mujer trabaje?

Para apoyar estas situaciones, el Programa cuenta con estrategias compensatorias relativas a las instancias de sensibilización a familiares y/o referentes de las participantes. Estas instancias pueden constituir un espacio muy útil para tratar estos temas, y para manifestar los beneficios de la familia cuando la mujer ingresa a trabajar, o cuando decide continuar su formación (Proimujer, 2005). Quizás las instancias de sensibilización, se constituyen en una herramienta eficaz para manifestar a qué se refiere en la práctica la igualdad de oportunidades de género, de hecho y de derecho, y para los beneficios que intenta incorporar para los involucrados (en el ámbito familiar, laboral, educativo o comunitario).

En relación a las marcas de género en el ámbito laboral particularmente, muchas veces la mujer deja de trabajar "porque queda embarazada", "porque nacen sus hijos", "porque tiene que cuidar a su madre enferma", "porque se casa": la mujer tiene que dedicarse al cuidado de los hijos o de las personas mayores, el hombre es el proveedor

económico del hogar, los hijos requieren veinticuatro horas diarias de atención materna. Estos constituyen estereotipos sobre lo que corresponde hacer a hombres y mujeres en el ámbito público del trabajo y en el privado del hogar. Según Valenzuela y Reinecke (2000: 46) las mujeres históricamente han sido relegadas al ámbito conocido con el nombre de privado al ámbito doméstico no siendo valoradas social ni económicamente las actividades que allí realizan, mientras que los hombres en el ámbito público, el ámbito privilegiado y valorado.

Los estereotipos refieren a una creencia popular u opinión preconcebida, que se aplica a un aspecto de la realidad de manera mas o menos consciente, pero que no se corresponde con la realidad misma. Aceptado el estereotipo por una persona, grupo o sociedad en su conjunto, influye en las actitudes y comportamientos. Los estereotipos son formulaciones simples, mas falsas que verdaderas, que se han adquirido de segunda mano y que son resistentes al cambio. (Ander-Egg (1995: 117-118) De acuerdo a esto, el estereotipo de género predominante determina atributos típicos de hombres y mujeres que justifican la supremacía masculina y legitima la distribución desigual de características socialmente reconocidas a unos y otros. De ahí que Proimujer busca romper con los estereotipos de género.

El equipo técnico en cada curso puede mostrar diferentes alternativas sobre la mirada de género, pero no puede decidir en lugar de las participantes; las elecciones que realiza cada una con respecto a su trayectoria educativo-laboral o a su entorno familiar, están directamente relacionadas con el proceso personal y con la realidad que tienen que enfrentar. La imposición de un determinado modelo de relaciones de género puede generar problemas a las participantes con consecuencias aún más severas de lo que puede tener para cada una su situación actual. (Proimujer; 2005)

También se puede decir que Proimujer **intenta disminuir o romper con la segmentación horizontal** en el mercado de trabajo.

En nuestro país "las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones, definidas como tradicionalmente femeninas (segmentación horizontal) y en puestos de menor jerarquía al interior de cada ocupación (segmentación vertical)" según Anker (citado en Reinecke y Valenzuela, 2000: 47)

Según Espino y Amarante (2002: 165-195) la segregación ocupacional por sexo se define como la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones, la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación. La segregación horizontal es la manera en que se distribuyen hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones, mientras que la segregación vertical es la distribución por niveles al interior

de una ocupación. Esta segregación sexual es percibida en la vida laboral donde es posible identificar ocupaciones mayoritariamente femeninas o masculinas que inciden en la discriminación. Se entiende por discriminación en el mundo del empleo las desventajas que tienen las mujeres en su vida laboral debido a su condición femenina.

El Programa Proimujer pretende **romper la segregación sexual percibida en la vida laboral, romper con la segmentación de género** en el mercado laboral a través de la enseñanza a mujeres, de profesiones tradicionalmente consideradas masculinas, así por ejemplo dictar cursos de capacitación en profesiones tales como la construcción, sanitaria, guardias de seguridad, entre otras, y dejar de promover cursos de cocina, peluquería, etc. profesiones tradicionalmente consideradas de mujeres y que son en parte la prolongación de las tareas domésticas. (Ver Anexos. Entrevista a María Arena)

Sin embargo no fomenta explícitamente la ruptura de la **segmentación vertical** del mercado laboral, al menos directamente, según la bibliografía utilizada referente al Programa.

Teniendo en cuenta la realidad en la cual nos encontramos, y la relativamente reciente implementación del Programa, se han obtenido avances significativos para la mujer, por ejemplo se han logrado un total de mil setecientas inserciones laborales hasta el año dos mil cuatro inclusive, (Proimujer, 2005:2), y muchas de ellas en tareas consideradas tradicionalmente "masculinas", logrando disminuir la segmentación horizontal en el mercado laboral.

Una de las exigencias de Proimujer es que las Instituciones incorporen el tema género, y para ello proporciona herramientas a las mismas. "(...) desde el Programa hay todo un "programita" diríamos que va a asesorar y a darles a las Instituciones todas las herramientas y toda la parte teórica y práctica de cómo se trabaja con el tema género." (Ver Anexo. Entrevista María Arena)

Según María Arena el problema género está transversalizado en todo el Programa, se debe transversalizar el género a partir de la actitud que se adopta al dictar los cursos, y referente a la discriminación que se encuentra inmersa en cada profesión que se enseña se trata de hacerles notar a las alumnas las dificultades que van a tener que atravesar para acceder al mercado laboral, que factores beneficiosos y perjudiciales van a encontrar en el camino. "(....) el tema de género está en todo, no solo cuando se les habla de discriminación, de los roles y la sociedad y toda esa cosa. Se tiene que tener esa idea en todo el curso, incluso el vocabulario, porque ¿cuántas dicen? "si porque esto las mujeres también lo pueden hacer", eso es discriminatorio. Porque queda claro que el hombre puede hacer, pero si se dice pero la mujer también lo puede hacer, el "también" es algo que lo dice todo el mundo; y no es un "también", sino que lo pueden hacer las mujeres y

los hombres. Es como que se diga el hombre también le puede dar la mamadera al niño, y claro que puede, (...) el tema género es difícil de explicar. (...) en todo el correr de ese curso y demás se esté tratando el tema verdaderamente desde una posición de género y de igualdad. Entonces no es fácil trasladarlo muchas veces, porque no es solamente algo a decir, sino que es algo a hacer, también es una actitud no solamente un discurso.” (Ver Anexo. Entrevista a María Arena)

“...este Programa promueve la igualdad de oportunidades y tiene en cuenta el tema género, pero no es un Programa feminista, (...) así como a la mujer, la sociedad le ha designado determinados roles y también al hombre se le han quitado posibilidades. (...) cuando hablamos de género no solamente estamos hablando del tema de la discriminación de la mujer, sino también que papel cumple en todo esto el hombre.” (Ver Anexo. Entrevista a María Arena)

Según María Arena el obstáculo más importante es la parte de la inserción laboral, porque a los empresarios les cuesta tomar mujeres y sobretodo en rubros tradicionalmente masculinos, además en ellos está aquello de que la mujer es mas cara y eso a la hora de la inserción de las mujeres aún pesa (Ver Anexo. María Arena). O sea que en los empresarios está latente el mito o y el prejuicio de que la mujer es mas cara, por lo cual prefieren contratar hombres, discriminando a las mujeres y restringiendo sus oportunidades laborales. De ahí que Proimujer intenta disminuir las diferencias entre hombres y mujeres, incorporando la perspectiva de género.

Transversalizar la perspectiva de género implica introducir la búsqueda de la equidad entre hombres y mujeres en todos los planos de la vida. Particularmente en el caso del Proimujer, se está intentando buscar la equidad en el área del empleo y la formación. Proimujer plantea incorporar la perspectiva de género desde el momento en que comienzan los cursos de capacitación de las mujeres inscriptas en los mismos, y continua hasta la incorporación de ellas al mercado de trabajo.

Conocer la situación de la mujer en el mercado laboral uruguayo permite entender la importancia por la cual Proimujer incorpora la perspectiva de género en los procesos de capacitación técnica y profesional de la misma, así como también en la inserción laboral.

La discriminación toma un significado mayor en cuanto limita las oportunidades de las mujeres para acceder a una capacitación técnica que les permita optar por mejores ocupaciones. Es importante establecer acciones positivas hacia las mujeres, para nivelar la inequidad existente entre hombres y mujeres.

Los puntos de partida de hombres y mujeres no son los mismos. La condición histórica y social de ellas, limita la igualdad de oportunidades, esa igualdad se logrará cuando los puntos de partida de ambos sean los mismos.

Para igualar esos puntos, surgen las acciones afirmativas o medidas de discriminación positiva. Pero ¿se puede considerar Proimujer como una acción afirmativa? ¿Qué son las acciones afirmativas? Menciona Benavides (1996: 17) que la acción afirmativa es una política de compensación por desigualdades iniciales. Son medidas de carácter temporal para eliminar obstáculos y dar oportunidades en igualdad de condiciones a sectores desfavorecidos, en este caso a las mujeres.

Las acciones afirmativas surgen cuando hay una "igualdad formal" en la que en apariencia hay espacios para ambos sexos pero uno de los dos no logra estar ahí efectivamente. La igualdad requiere volverse real o práctica, no solo teórica. Una igualdad práctica es aquella que se refleja en la igualdad de acceso y participación y en estadísticas y en condiciones reales, no siendo afectada por la «discriminación indirecta». <sup>7</sup> (Formujer/ Cinterfor/ OIT, 2001: 131)

Proimujer se constituye por tanto en una acción afirmativa para posicionar a las mujeres en las mismas condiciones que los hombres en el mundo laboral, brindando la posibilidad a grupos de mujeres de asistir a cursos de formación y capacitación, luego de los cuales quedan preparadas para realizar tareas tradicionalmente consideradas "masculinas", por ejemplo sanitaria, electricidad, mecánica, entre otras, intentando de ese modo romper con la segmentación sexual del trabajo.

El Programa implementa acciones afirmativas o acciones de discriminación positiva para atender las desventajas de partida del colectivo femenino, en especial de las mujeres en condiciones desfavorables.

Proimujer busca al incorporar la perspectiva de género que las características de hombres y mujeres formen parte de la dimensión de la política, del trabajo institucional y del Programa en sí para alcanzar la equidad de género.

---

<sup>7</sup> La discriminación indirecta se refiere a "la discriminación que no se puede comprobar directamente. Es la forma de discriminación más frecuente, ya que la directa está prohibida por la ley. Se incurre en ella cuando se permite que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán hombres o sólo mujeres, cuando los sueldos son iguales en una misma categoría, pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres." (Formujer/Cinterfor/OIT, 2001:131)

## REFLEXIONES FINALES

Entiendo que el tema del ingreso de la mujer uruguaya al mercado laboral así como también mantener un empleo presenta varios obstáculos, pero considero también que pueden superarse, de a poco. Por un lado por medio de pautas educativas y sociales que permitan modificar los roles tradicionalmente asignado a hombres y mujeres. Por otro lado se podría cambiar la situación compartiendo las responsabilidades entre ambos integrantes de la pareja o entre hombres y mujeres que conviven en el mismo hogar en el trabajo de este y en la atención de los hijos / as, y en la de personas ancianas y enfermos que estén a su cargo en el ámbito del hogar. Una propuesta puede ser educar para influenciar, de forma de que las mujeres conozcan que sus derechos son iguales a los de los hombres.

El aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres requiere la ruptura de la segregación sexual del mercado laboral, asunto difícil debido a que la orientación hacia determinados trabajos, está inmersa en el proceso de socialización y en la asignación de las mujeres al trabajo doméstico.

Para continuar planteando algunas reflexiones citaré lo que dice La Resolución sobre desarrollo de Recursos Humanos de 2000, "la educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el empleo. Para ser eficaces han de abarcar a todas las personas, incluidos los grupos desfavorecidos. Han de adecuarse estrechamente a las necesidades de las mujeres y de las personas con necesidades especiales...". En relación con la cuestión de género, se ha sostenido que la segregación de la mujer está determinada o alentada, en buena medida, por deficiencias en la formación profesional tanto inicial como continua. La participación de la mujer en la formación viene aumentando de manera sostenida, pero aún es insuficiente, concentrándose en la capacitación para los niveles ocupacionales mas bajos y en acciones puntuales o concretas. La formación profesional contribuye a la consecución del trabajo decente.

La importancia de la formación profesional viene siendo reconocida recientemente. Según la OIT se la proclama como derecho fundamental de las trabajadoras y trabajadores en general; la capacitación es reconocida como un factor de empleabilidad y, es elemento central de las políticas de empleo.

La promoción de la igualdad de género en el trabajo pasa por acciones formativas que atiendan especialmente a la empleabilidad de la mujer y a que ella acceda, a un trabajo decente. La formación profesional puede contribuir a mejorar las oportunidades

educativas de mujeres y varones, atendiendo a las singularidades y necesidades diferentes de unas y otros, y a eliminar los condicionamientos sociales que estimulan la discriminación de la mujer en el trabajo. El papel de la educación incluida la formación profesional es esencial, por ejemplo, para valorizar el trabajo de atención y cuidado de niños y ancianos y apuntar a que las responsabilidades familiares y del hogar sean compartidas.

Desde una mirada del modelo neoliberal, el Estado uruguayo, intenta resolver las dificultades del ingreso y mantenimiento de las mujeres en el empleo, concretamente a través de una política específica para mujeres de nuestro país: el Programa Proimujer en el marco del MTSS.

La presencia que comienza a adquirir en los últimos años la demanda de equidad de género, se asienta y recoge en los esfuerzos desde este programa para responder a las necesidades y problemáticas de la participación femenina y al reconocimiento de sus derechos y aportes al desarrollo, y a la equidad de género en el mercado laboral.

El Programa Proimujer (Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el empleo y la formación profesional) el cual forma parte de las políticas neoliberales focalizadas, descentralizadas y privatizadas de nuestro país, a nivel oficial esta orientado a mejorar la empleabilidad y las condiciones de inserción en el mercado laboral significa un avance en materia de políticas de empleo, formación y género, además el Programa constituye una política activa de empleo y formación favorable que beneficia a un grupo importante de mujeres de nuestro país.

Proimujer plantea encarar el problema de acceso al empleo como un itinerario: que va desde la información sobre oportunidades laborales hasta la ubicación en un puesto de trabajo o la definición de una actividad económica a emprender de forma independiente o asociativa. (Proimujer, 2005)

El Programa nace de la necesidad de aumentar los esfuerzos y acciones para superar las dificultades de las mujeres a la hora de obtener un empleo y de poder mantenerlo. Pero presenta como carencia la exclusión de la atención de mujeres en extrema pobreza, ya que no está dirigido a mujeres en esas condiciones.

Se propone promover la igualdad de oportunidades en la formación profesional y técnica así como también en el empleo, y mejorar la calidad de la oferta de trabajo femenina. Particularmente en el caso del Proimujer, se intenta buscar la equidad en el área del empleo y la formación.

La perspectiva de género ha desarrollado un papel importante a la hora de definir el Programa. El mismo realiza un trabajo que adopta una mirada distinta sobre las políticas de empleo, mucho más implicado en la construcción de la personalidad, de la forma de

vida de las mujeres, que cuestiona la subordinación, que ayuda a la toma de conciencia de su situación y que presenta alternativas a las mujeres.

En la actualidad la política de empleo femenino: el Programa Proimujer no es suficiente, ya que la población femenina desocupada ha crecido enormemente en grandes proporciones, como resultado del aumento del desempleo.

En definitiva las políticas de empleo de Uruguay, particularmente deben hacer frente al aumento de las mujeres desocupadas con los mismos o casi los mismos recursos económicos, materiales y humanos. Sin embargo, el empleo es el componente básico del desarrollo personal y social.

El Programa Proimujer se propone mejorar la calidad de vida de las mujeres a través del libre ejercicio del derecho al empleo decente, sin discriminación por posición social o género.

Una de las formas más efectivas para mejorar el Programa es aumentar la participación de las usuarias en la planificación y gestión del mismo.

A nivel oficial el Programa orientado a mejorar la empleabilidad y las condiciones de inserción en el mercado laboral significa un avance, pero aún no es suficiente. Debe darse un mejor seguimiento que de cuenta de la inserción a largo plazo de las mujeres en el mundo laboral.<sup>8</sup>

En suma el programa busca promover un modelo de atención integral a la formación para la empleabilidad, que contribuya con el desarrollo de las potencialidades de las mujeres y de esa manera favorecer el desarrollo personal y comunitario. Es decir que posibilite el conocimiento de sus derechos y el respeto a los mismos, reconociendo las situaciones de dificultad que tienen las mujeres para estos logros. (Proimujer, 2005) La integralidad implica "tener una visión global, integral, articuladora de las distintas categorías que forman parte de las Políticas Sociales." (Ferrando, 1994: 75) De acuerdo a esto la integralidad implica que en los marcos de un mismo programa se asegure la atención de diferentes necesidades de los grupos o los individuos, promoviendo la coordinación interinstitucional e intersectorial.

---

<sup>8</sup> El Programa considera como inserción laboral: la obtención de empleo formal por un lapso no menor a tres meses y un día, y generación de microemprendimientos formalmente constituidos y económicamente viables. (PROIMUJER. Pliego bases y condiciones de oferta, 2005)

## BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, R. "La presencia de las mujeres uruguayas en el mercado de trabajo urbano: cambios y problemas. Mujer y trabajo 1. CIEDUR. 1998. Montevideo.

Aguirre Rosario. Sociología y género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha. Capítulo 1 Doble Clic Soluciones Editoriales. Edición Febrero 1998. Montevideo.

Aguirre Rosario; Batthyány Karina. Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. Oficina Internacional del Trabajo. OIT Cinterfor, Montevideo, 2000

Ander-Egg, Ezequiel Diccionario de Trabajo Social. Editorial Lumen Buenos Aires. 1995

Apuntes para un glosario conceptual y estratégico. En página web publicada en Internet, concretamente en [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

Arraigada, I. Transformaciones del trabajo femenino urbano. En Revista de CEPAL N° 53. Santiago de Chile. Agosto 1994.

Benavides 1996: 17 Ejemplar fotocopiado

Casas, Alejandro "Una mirada crítica sobre el Tercer Sector" en Revista Trabajo Social N° 15 Editorial Eppal, Montevideo, 1999.

De Martino, Mónica. "Políticas Sociales y familia. "Estado de bienestar y neoliberalismo familiarista" En: Revista Fronteras N° 4 DTS. FC.Ss. UDELAR Montevideo. 2001

Espino Alma; Amarante Verónica. La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-99). En Revista de Economía, 9 (1): 165-195, Mayo 2002

Ferrando Jorge. Incluidos y excluidos. Reflexiones sobre Políticas Sociales. Obsur, Montevideo, Noviembre 1994.

Filgueira Fernando "El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: eficiencia, residualismo y ciudadanía estratificada", en Roberts, B. Ejemplar fotocopiado.

FORMUJER Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género. El Programa FORMUJER. Montevideo: Cinterfor, 2004

FORMUJER Guía para transversalizar la perspectiva de Género: Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional; materiales didácticos. Montevideo Materiales didácticos. Programa Regional Formujer. Cinterfor/ OIT 2001

FORMUJER Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Programa Regional Formujer. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.

FORMUJER Boletín. Técnico Interamericano de Formación Profesional. No 132-133 Julio-Diciembre de 1995 1ª Edición Montevideo. Entrega especial: La participación de la mujer en la formación y el empleo. Cinterfor/OIT

Graña Francois. Papeles de trabajo. El género como objeto de las Ciencias Sociales. Universidad de la República. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología y Economía de la Educación. Mayo 2004

Graña Gonzalo. Políticas de empleo, formación y diálogo social. Discusión conceptual y aproximación empírica al caso uruguayo. Oficina Internacional del Trabajo. OIT Montevideo: Cinterfor, 2000. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, N 8)

Grela, Cristina "Comisión Nacional de seguimiento de los acuerdos de Beijing. Mujeres y Trabajo" en Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. Batthyány Karina; Aguirre Rosario. OIT, Montevideo, 2000.

Guzmán, Virginia; Irigoin, María. Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía. Documento base para el diseño curricular Montevideo. Formujer/ Cinterfor/ OIT, 2000.

IMM Empleo y ciudadanía activa de las mujeres. Desafíos para los municipios de la región. Prefeitura de Sao Paulo. Red de Educación Popular entre Mujeres (Repem). Intendencia Municipal de Montevideo (IMM). URB-AL 5 Políticas Sociales. Año 2003

Jover, Daniel; Riesco, Lola; Del Río, Enrique. Formación y empleo Paidós Buenos Aires, Barcelona. 1991

MEC Folleto "Más capacitadas y mal remuneradas" Ministerio de Educación y Cultura. Uruguay. Uruguay

OIT Formación para el trabajo decente. Montevideo: Cinterfor, 2001

OIT Uruguay Empleo y protección social. De la crisis al crecimiento. Chile. 2005

ONU Plataforma de Acción, IV Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas, Beijing, 1995.

PROIMUJER DINAЕ/ JUNAE – MTSS Uruguay – Cinterfor/ OIT Fortalecimiento Institucional Talleres para Entidades de capacitación. 2005

PROIMUJER. Pliego bases y condiciones de oferta. Llamados a Presentación de Ofertas. Junta nacional de empleo. Dirección nacional de empleo. Ministerio de trabajo y seguridad social. Cinterfor/ OIT. 2005

Silveira Sara. La política formativa con dimensión de género: avances y desafíos para el nuevo siglo. Consultora de Cinterfor/ OIT, Coordinadora Técnica del Programa Regional Fomujer Cinterfor/ OIT- BID. Material obtenido en la página Web de Cinterfor

Valenzuela María Elena; Reinecke Gerhard. ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile. Oficina Internacional del Trabajo OIT. Diciembre , 2000

Vega, L. "El trabajo a domicilio: Hacia una nueva regulación?". En Revista internacional del trabajo, Vol. III, Nº 1, Ginebra, OIT.

Documentos de CINTERFOR y de FORMUJER que están disponibles en la página Web de Proimujer. Documentos disponibles en la página Web del MTSS, en la página Web de Cinterfor, en la página Web de Formujer y en la página Web de Proimujer.

## **Anexos**

Información general sobre el Programa Proimujer

Entrevista a una informante calificada: entrevista realizada a la Sra. María Arena, Supervisora del Programa Proimujer. Montevideo, 2005