

## GÉNERO, FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA\*

Publicado en Boletín redEtis n° 4, setiembre 2005, pp. 1 a 6

### NUEVO CONTEXTO, VIEJAS DISCRIMINACIONES

En el nuevo contexto internacional, configurado por las innovaciones tecnológicas, la globalización de la producción y del comercio, y la reestructuración económica, el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres debería constituir el centro del debate. En América Latina, esos cambios afectan a los trabajadores en general, pero particularmente a las mujeres a partir de especificidades derivadas de la división sexual del trabajo, y del crecimiento económico con distribución desigual registrado en la región. Algunas de las tradicionales formas de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo tienden a desaparecer o a atenuarse en función de los cambios, pero otras se reproducen o aumentan.

En la actualidad más mujeres trabajan remuneradamente y en su conjunto, trabajan más horas semanalmente, muchas veces en condiciones desfavorables, para poder garantizar que los niños y los viejos de las familias tengan los cuidados necesarios.

Asimismo, la denominada flexibilización del trabajo afecta diferencialmente a los hombres y a las mujeres. Como se sabe, el mercado de trabajo formal tiende a dualizarse, incluyendo por un lado un grupo de trabajadores calificados, estables y bien pagos, situados en las empresas de punta de la cadena productiva; y por el otro lado, redes de subcontratación, donde las empresas terciarizan parte de la producción, estableciendo contratos flexibles, mal pagos, provisorios. Es en este segundo grupo donde las mujeres han encontrado una posibilidad mayor de inserción. Además de quedar fuera del conjunto de beneficios ofrecidos por las empresas contratantes, y muchas veces de las garantías legales a los

trabajadores, ellas están excluidas de la categoría profesional, y por lo tanto de la representación sindical.

En definitiva, si bien durante las últimas décadas del siglo XX se consolidó la tendencia al aumento de la participación femenina en los mercados de trabajo latinoamericanos, las desigualdades entre hombres y mujeres persisten. Entre ellas:

- la expansión de las oportunidades de empleo para las mujeres se ha dado principalmente en las ocupaciones tradicionalmente denominadas “femeninas” o en trabajos precarios en la economía informal. (segmentación horizontal del mercado de trabajo);

- la pirámide ocupacional tiende a reproducirse, los hombres concentran los cargos jerárquicos (división vertical del mercado de trabajo);

- la brecha salarial no se redujo: las mujeres reciben en promedio menos de 70% de los ingresos que perciben los varones;

- la tasa de desempleo femenina continúa siendo mayor con respecto a los varones, al contrario de lo que ocurrió con la tasa de participación;

- la calidad del empleo de las mujeres es inferior, y aumenta la desprotección social de las mismas; y

- se consolida y expande el modelo de “doble presencia” de las mujeres en el mundo productivo y reproductivo: aumenta la participación en el mercado de trabajo pero sin abandonar las responsabilidades reproductivas biológicas y sociales/familiares.

Es evidente entonces que los mercados no logran regular espontáneamente las desigualdades y mucho menos tender a su desaparición, aún en contextos de cambios tecnológicos y económicos significativos.

\* Síntesis del libro *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*, Serie Tendencias y debates N° 4, 2005, Buenos Aires: redEtis( IIPe – IDES)

## COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Los problemas de las mujeres en el área del trabajo fueron incorporados recientemente en las agendas institucionales y políticas públicas latinoamericanas. Sus demandas fueron levantadas inicialmente por los movimientos organizados de mujeres, posteriormente atendidas por los gobiernos nacionales en gran medida apoyadas por los organismos internacionales, y generalmente pasaron a integrar las legislaciones nacionales. Sin embargo, encuentran serias dificultades para ser implementadas en un contexto de ajuste estructural y disminución del gasto público. Por otro lado, los sindicatos no siempre tienen líderes capacitadas para participar en las negociaciones colectivas y en los consejos de control social de las políticas de trabajo, defendiendo los derechos de las mujeres ya reconocidos.

Los gobiernos latinoamericanos intentan afrontar los problemas de la discriminación y promoción de la igualdad en el mundo del trabajo a partir de organismos públicos especializados. Esos organismos pueden ser de dos tipos: a) de asesoría y promoción (por ejemplo los consejos de la mujer o las coordinaciones interministeriales); y b) de fiscalización y punición sobre quejas por motivos de discriminación (fiscalías y auditorías del trabajo, juzgados del trabajo, entre otras instituciones relevantes).

En cualquiera de los dos tipos de organismos, es necesario formar recursos técnicos capaces de comprender, evaluar y actuar sobre la problemática. La falta de conocimiento sobre las normas nacionales e internacionales referidas a la igualdad de oportunidades se ha reconocido como un obstáculo claro en la aplicación efectiva de dichas normas. Además, es necesario sensibilizar e (in)formar a los interlocutores de la sociedad civil en la formulación,

### **GPE/AL: Programa de fortalecimiento institucional para la igualdad de género, erradicación de la pobreza y generación del empleo en América Latina: incorporación de la dimensión de género**

El programa se inició en septiembre de 1999 (primera etapa: 1999-2001, segunda etapa: desde 2002) y cuenta con financiamiento de la Cooperación Técnica Internacional de Reino Unido, Países Bajos, Japón y Dinamarca; y de PNUD para el caso de Chile. El organismo ejecutor es la Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe en Lima y cuenta como contrapartes a instancias tripartitas nacionales en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Perú y Uruguay.

Sus objetivos son: a) promover la igualdad de género en las políticas públicas y programas de empleo, desarrollo productivo y combate a la pobreza; b) fortalecer la capacidad institucional de los constituyentes de la OIT, a través de actividades de formación, capacitación y sensibilización; y c) desarrollar una base de conocimientos que contribuya al avance de la equidad de género en el ámbito de las políticas de generación de empleo, desarrollo productivo y combate a la pobreza.

Entre sus principales componentes se destacan: a) fortalecimiento de las capacidades institucionales de los gestores públicos y otros actores sociales relevantes (sindicados, asociaciones de empresarios, organizaciones de la sociedad civil), principalmente a través del Manual; b) asistencia técnica para la formulación, reformulación y evaluación de las políticas; c) desarrollo de experiencias piloto; d) apoyo a la creación y/o fortalecimiento de instancias de diálogo y concertación social; y e) desarrollo de una base de conocimientos sobre las interrelaciones entre pobreza, empleo, género y raza (y otras formas de discriminación). Algunas de sus actividades regionales han sido la realización de diagnósticos nacionales sobre las interrelaciones entre género, pobreza y empleo; la sistematización de experiencias de programas y proyectos nacionales; la realización de estudios regionales sobre problemáticas especialmente relevantes en la región, como por ejemplo la étnico-racial; y la generación de publicaciones a través de la Colección Género, Pobreza y Empleo en América Latina.

[www.oit.org.pe/gpe/index.php#1](http://www.oit.org.pe/gpe/index.php#1)  
[www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg\\_esp/](http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/)

implementación y evaluación de políticas públicas de trabajo, debido a su participación estratégica junto a los agentes del gobierno en los organismos tripartitos y paritarios de diálogo social sobre trabajo y empleo.

Es decir, una pieza clave para el avance en el combate a la discriminación en el mundo del trabajo estaría constituida por la formación de distintos tipos

de recursos humanos (técnicos gubernamentales, empresarios, trabajadores, legisladores, jueces, ONGs, organismos internacionales, universidades, etc.), y por el fortalecimiento de la capacidad institucional (primero y segundo ejes de acción destacados), a través de diversas combinaciones de componentes como organización de materiales indispensables, desarrollo de campañas de información, formulación de modelos para la formación específica, y desarrollo de capacidades personales e institucionales. Así lo han entendido

**FORMUJER: Programa regional para el fortalecimiento de la formación técnica y profesional de mujeres de bajos ingresos en América Latina - Experiencia Nacional Bolivia.**

En el caso de Bolivia, FORMUJER (1998-2001) se propuso incrementar la productividad y oportunidades de empleo de las mujeres de bajos ingresos, a través de la generación de condiciones favorables en el INFOCAL para una participación igualitaria de las mujeres, elevando el nivel técnico y la gama de opciones de profesionalización, y adecuando la oferta formativa a las demandas reales de mercado y beneficiarias.

Entre las principales actividades y resultados, se destaca:

- La propuesta conceptual y metodológica del FORMUJER Bolivia ha sido transferida y orienta la política pública nacional a través del Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica ejecutado por el Ministerio de Educación y financiado por el BID.

- Se consolidaron equipos técnicos interdisciplinarios y multiplicadores de la propuesta en la totalidad del Sistema INFOCAL

- Se generó una cultura de la información, articulación y evaluación de las políticas, promoviendo la equidad de género y la diversificación de las opciones profesionales

- Se elaboraron materiales, se asumió el enfoque de formación por competencias y se instrumentaron acciones que movilizaron al sector empresarial

- Se desarrolló y validó un sistema de apoyo a través de becas 72% de las mujeres capacitadas.

Aproximadamente 1.200 mujeres participaron de los Talleres de Orientación y fortalecimiento de la construcción del Proyecto Ocupacional, con duración promedio de 9 horas (la meta prevista era de 240 mujeres).

[www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

diversos organismos internacionales con acción en la región, y también los gobiernos de los países involucrados, desarrollando múltiples esfuerzos en ese sentido.

La atención a situaciones de vulnerabilidad (por ejemplo, reducción de la pobreza a partir de la atención prioritaria a las jefas de familia, la formación de mujeres de bajos ingresos o la promoción de microempresas de mujeres, o el estímulo al desarrollo de la agro-industria por mujeres), ha tenido históricamente mayor aceptación en el debate público que el reconocimiento de los derechos económicos de las mujeres en su conjunto. Para ello sería necesario implementar políticas públicas que propicien una redistribución significativa de oportunidades y resultados entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo (acción afirmativa), o el tratamiento transversal del género en las políticas públicas.

Del amplio abanico de problemáticas relativas a la formación e inserción laboral de las mujeres, seleccionamos tres ejes de acción destacados en nuestra región, que se han ido consolidando en los últimos cinco años:

- fortalecimiento de la capacidad institucional, que ejemplificaremos a través del programa regional de CEPAL/GTZ y de GRPE/OIT-Brasil (ver recuadros);

- formación de posgrado de actores estratégicos / recursos técnicos, que ejemplificaremos a través del programa regional PRIGEPP/FLACSO-Argentina (ver recuadro);

- empleabilidad y competencias laborales de mujeres de bajos ingresos, que ejemplificaremos a través del programa regional FORMUJER/CINTERFOR, en este caso con énfasis en el caso nacional Bolivia (ver recuadro).

### ***Fortalecimiento de la capacidad institucional***

Existe una aceptación cada vez más amplia de la necesidad de incorporar transversal y sistemáticamente el enfoque de género en las políticas públicas e instituciones de desarrollo. Sin embargo, existen todavía pocas experiencias sistematizadas y divulgadas sobre cómo llevar a cabo este proceso. El programa regional desarrollado por CEPAL/GTZ se propuso responder a esta necesidad, a través de la aplicación del programa regional en un conjunto seleccionado de países de la región, con la intención de generar modelos aplicables posteriormente en otros países. Se focaliza en el mercado de trabajo porque es el ámbito donde se visualiza con mayor nitidez la discriminación contra las mujeres, y cuyas actuales regulaciones obstaculizan el ejercicio de sus derechos y ciudadanía plena, demostrando claramente la relación entre los aspectos sociales y económicos del desarrollo.

La investigación realizada sobre el impacto diferencial sobre hombres y mujeres de las políticas de ajuste estructural y la crisis asiática llevó a la OIT a la formulación del Programa de género, pobreza y empleo (GPE), como parte de la Agenda y de los Programas Nacionales de Trabajo Decente. Sobre la base de un sistema de formación modular, el Programa GPE trata de crear capacidades a nivel regional y nacional para incorporar la perspectiva de género en las políticas de combate a la pobreza y generación de empleo.

A pesar de las especificidades de cada programa regional y sus implementaciones nacionales, podemos identificar algunas características semejantes en estos programas recientes orientados al fortalecimiento institucional:

- el trabajo se realiza con grupos de instituciones nacionales/locales, favoreciendo el intercambio y la articulación de diferentes sectores gubernamentales;

- el abordaje de la problemática de género tiende a articularse con la discriminación derivada de la raza/etnia en la formación y la inserción laboral;

- la preocupación explícita por el tratamiento de la pobreza y su feminización se refleja en el énfasis por revertir el hecho de que las mujeres tienen más chances de caer en la situación de pobreza;

- la construcción de cada proyecto nacional es única, respetando los contextos específicos, participativa (con relación especialmente a los gobiernos nacionales, pero también en coordinación con los movimientos de mujeres y sindicales), y esa experiencia al mismo tiempo constituye la fuente de la articulación de actores/instituciones y el objeto de la capacitación de los equipos técnicos; y

- la reflexión institucional propia de los organismos internacionales desde el enfoque de género antecedió y/o se desarrolló paralelamente al trabajo junto a las instituciones nacionales, y llevó a la OIT y la CEPAL a la transformación de los instrumentos de trabajo, la estructura institucional y las prioridades de agenda.

### ***Formación de posgrado de actores estratégicos***

El Programa Regional en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP)—de FLACSO/Argentina, surgió también como una tentativa de fortalecer la calidad, creatividad y sustentabilidad de los proyectos, programas y políticas públicas fundados en el principio de equidad de género que se realizan en América Latina. Sin embargo, este programa regional también responde a otra necesidad actual en la región: la de elevar el nivel de la formación de los cuadros técnicos a través de la formación de posgrado. Y esto en contextos de limitación de recursos financieros. Así, esta propuesta resulta pertinente por lo menos en cuatro planos:

- En relación al carácter interdisciplinario y académico-político, para la reflexión desde el enfoque de la equidad de género sobre las políticas públicas, y especialmente para la promoción del cambio en su concepción, implementación y evaluación en América Latina.

- En relación al público potencial de la oferta pedagógica en cuestión, ya que los estudios de demanda indican la necesidad de implementar la formación especializada, flexible, graduada o modular, y al mismo tiempo avanzada, de gestoras/es de políticas públicas en actividad, con escaso tiempo y numerosas responsabilidades.

- En relación a la tecnología educativa, el programa permite maximizar las posibilidades de crecimiento personal e institucional, especialmente en contextos de ajuste estructural como los instaurados en nuestros países.

- En relación a la escala regional del Programa, estudiantes y docentes que se integran al PRIGEPP provienen de muchos países y de diversos contextos culturales e institucionales, siendo una oportunidad de dialogar, reconocer las diferencias, confrontar opiniones y buscar acuerdos en constante progreso y revisión; la escala favorece la ampliación de las miradas sobre la realidad nacional y de la Región, y la comunidad de intereses respecto del mejoramiento de la situación de las mujeres.

Más allá de su diversidad profesional y de formación disciplinar de origen, se apunta de forma explícita a contar entre el cuerpo estudiantil con participantes de diferentes orígenes disciplinares, que forman parte de los equipos técnicos del área gubernamental y de los equipos de evaluación de diversas políticas públicas, estableciendo un canal necesario entre academia y política de manera tal que ambos espacios se nutran mutuamente. Además, en lo que al diseño metodológico refiere, la realización

de una capacitación de calidad basada en la utilización de los recursos pedagógicos de formación

#### **CEPAL/GTZ: Proyecto regional de apoyo a la formulación de políticas laborales con enfoque de género**

Este proyecto, iniciado en 2003, es la continuación del proyecto “Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales” (1999-2001). Su organismo ejecutor es la Unidad Mujer y Desarrollo de CEPAL Santiago de Chile, cuenta con financiamiento del Gobierno de la República Federal de Alemania, a través de la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), y se implementa en Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Uruguay.

Se propone a) fomentar la implementación de medidas a favor de la equidad de género en las políticas laborales (nivel nacional y local); b) fortalecer la capacidad de diálogo, negociación y concertación de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres y los ministerios de trabajo, así como de otros actores institucionales gubernamentales y de la sociedad civil; y c) sistematizar, evaluar y divulgar experiencias de formulación de políticas laborales que promuevan la equidad de género.

Entre sus principales componentes se destacan: a) elaboración de diagnósticos sectoriales y otros insumos técnicos, y b) establecimiento de mecanismos institucionales e intersectoriales para la formulación y ejecución de políticas laborales con enfoque de género (transversalidad horizontal y vertical). Algunas de sus actividades han sido la conformación de un directorio de especialistas en enfoque de género, la realización de estudios, seminarios y reuniones de especialistas. Asimismo, durante 2003 se elaboró la “Encuesta sobre políticas y programas dirigidos a mejorar la situación laboral de las mujeres, fomentar el empleo femenino y asegurar una mayor equidad de género en el mercado de trabajo”, que fue aplicada a todos los gobiernos de la región ([www.mujer.gov.py/index2.htm](http://www.mujer.gov.py/index2.htm), ver botón “Recursos”).

En El Salvador, durante 2000 y 2001, se ha realizado una experiencia con el sector de producción y ensamblaje para la exportación en el área textil y de confección (maquila). Se trata de un sector que se ha expandido significativamente en la última década, absorbiendo altos porcentajes de la fuerza laboral femenina, pero en condiciones precarias reiteradamente denunciadas, sin garantizar una contribución al desarrollo equitativo y sostenible en términos sociales y especialmente de género.

Otra experiencia, desarrollada en Costa Rica durante 2003 a 2005, se ha focalizado en el sector de servicios financieros. La creciente participación de este sector en el PIB, la absorción masiva de mano de obra femenina (las mujeres representan más de la tercera parte de los trabajadores empleados), y las competencias requeridas para el trabajo (utilización de nuevas tecnologías de información y comunicación) fueron los hechos que motivaron la elección de este sector.

[www.eclac.cl/mujer/proyectos/gtz](http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/gtz)

a distancia aparece como apropiada para un público que posee algún grado de responsabilidad y obligaciones en sus respectivas instituciones; se espera que el mayor provecho emerja de la interacción entre sus labores cotidianas y el desarrollo del programa.

### ***Empleabilidad y competencias laborales de mujeres de bajos ingresos***

La necesidad de adaptar los sistemas de formación para el trabajo para atender a las nuevas demandas del contexto regional, facilitando la adquisición de recursos y capacidades que las personas deben movilizar en el nuevo mundo del trabajo (articular los requerimientos del sistema productivo y de quienes producen, especialmente de las mujeres de bajos ingresos) llevó al CINTERFOR/OIT a la formulación de un programa innovador.

Incorporar la dimensión de género en las políticas y las tecnologías de la formación profesional orientadas a la empleabilidad fue el desafío central y también el aporte fundamental del Programa FORMUJER a la región latinoamericana. El abordaje conjunto de la formación para la empleabilidad y la dimensión de género en el mundo del trabajo permitió desarrollar un modelo de acción innovador para la formación profesional, que pone el foco en el desarrollo de competencias clave para la supervivencia y el crecimiento de las personas y de las empresas. Ese enfoque resulta pertinente para la atención de distintos colectivos —especialmente aquellos insertos en la economía informal, que requieren de apoyos especiales para mejorar sus condiciones de inserción laboral y superar discriminaciones (Silveira y Matosas, 2003).

El Programa FORMUJER tuvo una evaluación ex-post (LEITE, 2004), realizada para responder a las siguientes cuestiones básicas: eficiencia

(acciones/logros), eficacia (cambios e innovaciones) y efectividad (sostenibilidad y transferibilidad):

- En cuanto a la eficiencia, comparando las acciones y logros del Programa, se destaca la elevada pertinencia en relación a los objetivos, premisas y propuestas del Programa. Todas las líneas detalladas en los dos subprogramas integrantes del FORMUJER resultaron en acciones concretas implementadas nacionalmente y por la coordinación regional de CINTERFOR, en tres dimensiones: focalización de la demanda del mercado y del público prioritario, calidad y pertinencia de la formación, y gestión técnico-administrativa.

- En cuanto a la capacidad del Programa de realizar aportes innovadores en las instituciones involucradas, se destaca el impulso al fortalecimiento institucional a través de la construcción de una “plataforma” para el quehacer institucional (incluyendo metodología de formación modular y/o por competencias, materiales didácticos de calidad, y “puentes” para el mercado de trabajo), consolidando y ampliando lo acumulado anteriormente;

- Sobre la capacidad del Programa de modificar las condiciones de la población beneficiaria, las encuestas con las mujeres que participaron del Programa indican que el FORMUJER ha contribuido al desarrollo personal, a la construcción de la empleabilidad y, en menor escala, a la inserción laboral.

- Sobre la sostenibilidad del FORMUJER, una de las dimensiones de la efectividad, la evaluación realizada indica que las transferencias de productos y aprendizajes se concretan en dos niveles: en políticas públicas y en proyectos institucionales, especialmente en lo que se refiere a los enfoques y conceptos, y al paquete de tecnologías y herramientas; registrándose un alto potencial de concretización de todo lo transferido por tratarse de acciones formalizadas en

planes estratégicos, acuerdos de cooperación, convenios, reglamentos, entre otros.

## CONCLUSIONES

Ha sido notable el esfuerzo (medido en tiempo, recursos humanos, recursos materiales, cantidad de proyectos, cantidad y tipo de instituciones y actores estratégicos involucrados, cantidad y variedad de beneficiarias, entre otros aspectos relevantes) destinado en los últimos años por los países de la región, con el auxilio de los organismos de cooperación internacional multilaterales y bilaterales, para promover la equidad de género en las políticas públicas, especialmente aquellas relativas a la inserción y formación profesional. Evidentemente, existen particularidades nacionales, énfasis específicos, componentes y estrategias diferenciadas en este esfuerzo, que hemos tratado de reflejar.

Los nuevos ejes de acción más desarrollados para promover la equidad fueron el fortalecimiento institucional y la calificación de actores estratégicos, junto con la renovada atención a los grupos de mujeres más desfavorecidas. Se empiezan a sentir los frutos del esfuerzo en este sentido, algunos programas comienzan a sistematizar sus resultados y a programar futuras acciones llevando en consideración la experiencia acumulada.

Se requiere ahora realizar una evaluación (cuantitativa y cualitativa) del impacto (nacional y regional) de los programas y proyectos de promoción de la equidad de género en materia laboral. Entre otros aspectos a ser considerados, cabe reflexionar sobre: ¿en qué medida la formación realizada se traduce en una práctica cotidiana de formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, inclusive de reflexión interna de las instituciones nacionales involucradas?, ¿en qué medida fue modificada la vida de las mujeres de bajos ingresos por obra de los proyectos realizados?, ¿en

qué medida la opinión pública se ha modificado a partir de la realización de campañas masivas?, ¿en qué medida se fortaleció la capacidad de los gobiernos de formular políticas intersectoriales (transversales) de combate a la discriminación?, ¿fueron incorporadas de manera consistente y equitativa las mujeres en la formulación de las políticas públicas, no necesariamente estatales?

En ese sentido, quisiéramos mencionar además dos temas que, a nuestro juicio, aún no están suficientemente estudiados y documentados, aunque son preocupaciones que aparecen de manera incipiente en las fuentes consultadas:

- la medición, valoración y reconocimiento en las finanzas públicas del trabajo (predominantemente femenino) no remunerado de reproducción biológica y social, bien como la observación, control social y cuestionamiento de los presupuestos públicos desde la perspectiva de género; y

- el diseño de una estrategia efectiva para la implementación de acciones afirmativas en el mundo del trabajo: ¿cómo viabilizar una transformación efectiva de la división sexual del trabajo, de manera tal que se fomenten las relaciones familiares y comunales compartidas?, ¿de qué manera establecer discriminaciones positivas para las mujeres, con el propósito de garantizar la igualdad de resultados en su inserción laboral?. En definitiva: ¿cómo redistribuir el poder y los bienes (materiales y simbólicos) entre hombres y mujeres?

Así, las políticas públicas no necesariamente deberían estar focalizadas en la atención a los grupos de mujeres o unidades familiares en situación de riesgo, sino en promover condiciones a todas las unidades domésticas para que sus miembros puedan desarrollar una vida política, cultural, profesional, educativa y familiar más gratificante y plena. En este tipo de nueva ciudadanía y de nuevas políticas

públicas a construir, la lógica presupuesta es un modelo de desarrollo incluyente, que torne compatibles la vida pública y la vida privada, valorizando el trabajo para el mercado, la participación política y el trabajo doméstico como responsabilidades sociales, políticas y económicas compartidas.

**Silvia Cristina Yannoulas**

*Argentina. Profesora-Investigadora Internacional en FLACSO/Brasil, especializada en Estudios de Género. Doctora en Ciencias Sociales por el Programa Conjunto FLACSO/Brasil – Universidade de Brasília.*  
silvia@flacso.org.br

**Sitios web recomendados**

- CEPAL, Unidad de la Mujer:** [www.eclac.cl/mujer](http://www.eclac.cl/mujer)
- CINTERFOR, Género:** [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)
- OIT, GPE/AL:** [www.oit.org.pe/gpe](http://www.oit.org.pe/gpe)
- OIT, GRPE/BR:** [www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg\\_esp/genero](http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/genero)
- PRIGEPP:** [www.prigepp.org](http://www.prigepp.org)

Lecturas recomendadas
CINTERFOR. 2004. Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: El Programa Formujer, Montevideo, CINTERFOR.
LEITE, Elenice. 2004. FORMUJER: una mirada integral sobre equidad y calidad en la formación. Resumen Ejecutivo – Evaluación Ex-Post (junio). <a href="http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/eval/res_ejcc.doc">www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/eval/res_ejcc.doc</a>
MONTORO, Mariela Q. 2005. Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias, Santiago de Chile, CEPAL.
OIT. 2005. Manual de Capacitação e Informação sobre Género, Raça, Pobreza e Emprego, Módulo 1, Brasília, OIT.
VALENZUELA, Maria Elena y Marta RANGEL (eds.). 2004. Desigualdades Entrecruzadas: pobreza, género, etnia y raza en América Latina, Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina, Santiago de Chile, OIT.