

# GÉNERO Y DESARROLLO DE CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO

## UNA HERRAMIENTA PRÁCTICA PARA LA INTEGRACIÓN DE UN ENFOQUE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE CAPACITACIÓN DESTINADOS A PROMOVER MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES

DEPARTAMENTO RECURSOS TEMÁTICOS  
DIVISIÓN EMPLEO E INGRESOS

### 1 Introducción

La pobreza está directamente ligada al acceso desigual a los recursos, a la falta de control sobre los medios de producción, así como a la limitada participación en las instituciones políticas y económicas. El crecimiento económico por sí solo no basta, pues, para erradicarla. Estas inequidades están determinadas de manera estructural por leyes, culturas y políticas, portadoras de formas de jerarquización social como la jerarquía de género, donde prevalece el dominio masculino sobre el femenino. En estas condiciones, en numerosos países, las mujeres afrontan, p. ej., obstáculos institucionales para acceder al control de la tierra o de los medios de producción.

Para lograr su objetivo general que es la lucha contra la pobreza, la COSUDE definió ejes de acción prioritarios entre los que se encuentran la promoción de ingresos y empleo, así como la mejora de la equidad social. La integración de la variable género en el marco de la capacitación profesional y del acceso al empleo está, pues, directamente relacionada con estos dos temas. De hecho, si los proyectos de capacitación profesional de la COSUDE no mejoran el acceso real de las mujeres a todo tipo de empleos y al ingreso económico tanto – o incluso más – como el de los hombres, dichos proyectos no hacen sino reproducir o, peor aún, reforzar las inequidades sociales existentes.





### 1.1 Capacitación, empleo e ingresos

El rol de la promoción de empleo e ingresos, sobre todo desde el punto de vista del desarrollo de capacitación profesional, es decisivo en la lucha contra la pobreza. Al facilitar el acceso al mercado de trabajo ya existente o al crear nuevos empleos, la capacitación se contempla aquí como creadora de oportunidades laborales para mujeres y hombres. El acceso a la educación y a la adquisición de capacidades que permita un empleo generador de ingresos ofrece a mujeres y hombres la ocasión de mejorar su situación. Sin embargo, la capacitación para el empleo no deja de tener consecuencias para las relaciones de género en el seno de toda comunidad, puesto que el empoderamiento generado por la capacitación de las mujeres puede cuestionar el orden establecido, especialmente la posición más favorable de que gozan los hombres en el mercado laboral.

### 1.2 La segregación profesional

La segregación profesional es uno de los aspectos más importantes y persistentes del empleo en el mundo. Ahora bien, la segmentación y la jerarquización del empleo no comienzan en el mercado laboral, sino en forma ascendente, con el acceso a la educación y a la capacitación y a sus distintos campos, así como con los modelos de sociedad propuestos, incluyendo el reparto de roles en el seno de la familia, los deberes y derechos de género, el reparto de los recursos, etc. En vista de que las transformaciones en las relaciones de género implican profundos cambios en toda sociedad, se han de promover relaciones sociales más justas entre hombres y mujeres, que favorezcan un desarrollo económico más equitativo.

#### Objetivo del documento

Esta herramienta ha sido concebida como ayuda para mejor comprender un contexto determinado en términos de inequidades y de diferencias de necesidades entre mujeres y hombres, a fin de evitar los escollos creados por la construcción diferenciada de los géneros en la sociedad, a menudo generadora de un sesgo metodológico. Asimismo, persigue facilitar una evaluación de los cambios de comportamiento engendrados por todo proyecto de desarrollo de capacitación, así como su impacto en términos de acceso al empleo.

#### Grupos meta

La herramienta aquí propuesta está dirigida a los/las responsables de proyecto, a los/las encargados/as de programa y a todos/as los/las especialistas activos/as en el ámbito de la capacitación profesional y del desarrollo de capacidades, ansiosos/as por integrar el enfoque de género en su trabajo.





## 2 Instrumento

El instrumento se presenta en forma de preguntas claves. Éstas sirven de guía en todo campo de análisis cuando resulta imposible identificar el contexto, los procesos, los resultados y el impacto mediante la simple observación. Todas pueden ser más o menos pertinentes según el contexto. Además, tras la identificación de preguntas claves problemáticas y si éstas, p. ej., no permiten arrojar luz sobre el grado de realización alcanzado, se ha de plantear el recurso a indicadores, a fin de permitir un buen monitoreo de la situación. En anexo, se presentan ejemplos de articulación entre preguntas claves e indicadores posibles.

### 2.1 Análisis del mercado laboral y capacidades de género

Antes de iniciar la planificación de un proyecto de desarrollo de capacitación, es imprescindible proceder a un análisis del mercado laboral, a fin de conocer las necesidades de capacitación que permitirán una mejor adecuación entre las demandas del mercado y la capacitación ofrecida. En esta etapa, uno de los mayores obstáculos es la brecha observada en todas partes entre las capacidades adquiridas por los/las trabajadores/as y las necesidades del mercado de trabajo.

Es indispensable seleccionar a contrapartes conscientes de las inequidades entre los distintos grupos sociales y que posean capacidades profesionales para integrar el enfoque de género en su análisis, a fin de lograr una comprensión completa y global del mercado laboral. Sin este paso previo, todo el proyecto corre el riesgo de no tomar en consideración – o de hacerlo de manera inadecuada – ciertas posibilidades de empleo. Las preguntas claves propuestas a continuación permiten obtener una visión general sobre las capacidades de nuestras contrapartes en materia de enfoque de género:

- ¿Se integra el enfoque de género en el análisis del mercado laboral previo al proyecto de capacitación?
- ¿Nuestras contrapartes (gobiernos, entidades ejecutoras, organizaciones, consultores/as, etc.) son conscientes del rol de la promoción de la capacitación de niñas y mujeres en la lucha contra la pobreza?
- ¿Muestran un claro compromiso en este sentido?
- ¿Qué medidas contemplan adoptar nuestras contrapartes para mejorar sus capacidades en términos de planificación e implementación de programas de género?
- ¿Se ha concebido algún plan de acción para capacitar, apoyar y desarrollar al personal femenino?
- ¿Las ofertas de empleo publicadas por nuestras contrapartes indican inequívocamente que se dirigen igualmente a mujeres y hombres (instructores/as, coordinadores/as, etc.)?
- ¿Nuestras contrapartes conocen y comprenden la política de promoción de el enfoque género de la COSUDE, así como sus instrumentos?





### 2.2 Planificación del proyecto

Una vez identificadas las capacidades a adquirir, es indispensable clarificar toda una serie de puntos, a fin de asegurarse de que el proyecto promueva un acceso equitativo al empleo y al ingreso económico:

#### Grupos meta y objetivos

- ¿ Los objetivos de capacitación se dirigen explícitamente a mujeres y hombres?
- ¿ Las actividades propuestas toman en cuenta las diferencias en cuanto a las necesidades de capacitación para mujeres y hombres?
- ¿ En qué la capacitación va a responder a la vez a las necesidades prácticas e inmediatas de mujeres y hombres (acceso a un ingreso) y a sus intereses estratégicos (relaciones sociales más equitativas)?

#### Participación y consulta

- ¿ Es necesario separar las actividades de capacitación (actividades no mixtas), a fin de que las mujeres puedan participar tanto como los hombres en la capacitación y beneficiarse de ella?
- ¿ Las mujeres y los hombres tienen el mismo grado de implicación en la planificación e implementación del proyecto?

#### Acceso y control sobre los recursos

- ¿ Hay alguien en el hogar que decide si los miembros del hogar participan o no en la capacitación?
- ¿ La distancia constituye un obstáculo para la participación de mujeres y hombres?
- ¿ Un transporte seguro contribuiría a la participación de las mujeres en los cursos de capacitación?

#### Organización y división del trabajo por género

- ¿ Se consultó a mujeres y hombres en cuanto a sus necesidades relativas a sus responsabilidades y a su carga de trabajo durante la capacitación?
- ¿ Se planificó la capacitación (horarios, duración, etc.) en función de las otras tareas de mujeres y hombres?
- ¿ El cuidado de los niños por terceros podría favorecer la participación de mujeres y hombres en los cursos de capacitación?

#### Factores sociales, culturales, religiosos y económicos («tendencias»)

- ¿ Existe un sesgo de género en los programas y material de los cursos de capacitación?
- ¿ La presencia de instructoras fomentaría la participación de las mujeres?
- ¿ Se han adoptado las disposiciones prácticas de orden cultural?
- ¿ Se debería lanzar una campaña de información para sensibilizar a los hombres acerca del interés y de la importancia que reviste la capacitación de niñas y mujeres para toda la comunidad (p. ej., mediante una colaboración con asociaciones de mujeres o de personalidades fuertes de la comunidad)?





### **Estatus social**

- ¿Cómo interpreta la comunidad local el cambio de estatus de las mujeres?
- ¿Existe el riesgo de repercusiones negativas para las mujeres?
- ¿Las opiniones de las instructoras tienen el mismo peso que las de los instructores?

### **Preguntas complementarias posibles**

- ¿Existen datos desagregados por género sobre el nivel de educación de las personas que van a participar en la capacitación?
- ¿Los cursos de capacitación ayudarán a mujeres y hombres a una mejor gestión de su hogar y de sus tareas de producción? (gestión financiera, gestión de una microempresa, etc...).
- ¿Existen otras restricciones además de la distancia, del transporte o del coste que impiden a mujeres y hombres participar en los cursos de capacitación?
- ¿La capacitación se imparte en una lengua que tanto mujeres como hombres comprenden o que se puede traducir?
- ¿Mujeres y hombres tienen acceso a las mismas redes de comunicación que les permiten estar informados sobre las posibilidades de capacitación?
- ¿El coste de los cursos de capacitación constituye un obstáculo para mujeres y hombres?
- ¿Las mujeres tienen, p. ej., el mismo acceso a becas que los hombres?
- ¿Se han tomado en consideración las percepciones y actitudes culturales, religiosas y sociales con respecto al valor de la educación y de la capacitación de las mujeres?
- ¿Las familias de los/las participantes creen que la capacitación elevará las posibilidades de empleo para las mujeres y que es deseable para todos?
- ¿Los objetivos del proyecto se han decidido en colaboración con las mujeres y los hombres del proyecto (instructores/as, alumnos/as, contrapartes)?
- ¿Se consultó a los grupos o redes locales de mujeres y hombres en cuanto a sus necesidades y prioridades en materia de capacitación?
- ¿Se han identificado estrategias para incrementar la capacitación y la participación de los/las instructores/as?
- ¿Las mujeres y los hombres presentes pertenecen a grupos sociales determinados (p. ej., a un clan mayoritario)?





### 2.3 Recursos

A veces, la integración del enfoque de género requiere recursos – tanto humanos como materiales – específicos y/o adicionales que también es necesario planificar:

- ¿ Los recursos del proyecto son suficientes para permitir a mujeres y hombres participar y beneficiarse del proyecto?
- ¿ Está prevista una evaluación de género, interna o externa, en el transcurso del proyecto?
- ¿ Se requiere un monitoreo con el fin de maximizar o mantener los beneficios de la capacitación?
- ¿ Se prevén recursos adicionales para ello (servicio de asesoramiento, acceso a crédito facilitado, ayuda a la colocación laboral, etc.)?

### 2.4 Monitoreo del proyecto

Aunque el objetivo de la estrategia de la COSUDE es promover un enfoque género, el monitoreo de los proyectos de desarrollo de capacitación laboral que integran el enfoque de género varía mucho según los países, las instituciones contrapartes y/o los individuos. Sin embargo, algunos puntos son esenciales para asegurar un monitoreo respetuoso de una estrategia de promoción de la equidad en los proyectos de capacitación:

#### Aspectos generales

- ¿ Todos los datos recogidos están desagregados por género?
- ¿ Se han identificado indicadores sensibles al género?
- ¿ Se ha previsto un presupuesto para la evaluación/el monitoreo del proyecto?
- ¿ Se conocen los índices de abandono y de ausentismo de mujeres y hombres, así como los motivos?
- ¿ Se monitorea el proceso de selección de los temas estudiados por mujeres y hombres?
- ¿ Se procede a un monitoreo para determinar si mujeres y hombres alcanzan los objetivos de adquisición de capacidades/conocimientos?
- ¿ Se prevén consultas con grupos de la comunidad local (incluidos los grupos de mujeres) en el transcurso de la realización del proyecto?





## Resultados

El monitoreo de los cambios en materia de comportamiento y de impacto pone de manifiesto uno de los mayores desafíos. La dificultad radica sobre todo en la identificación de cambios poco visibles y sujetos a interpretaciones variables. Además, se plantea la cuestión de la integración en el desarrollo de mejoras prácticas de las lecciones aprendidas. Las hipótesis ligadas al monitoreo del proyecto que estipulan que éste debe estar orientado a objetivos y definido en el tiempo, así como la complejidad de los cambios en las relaciones de género, dificultan la selección de métodos, enfoques o indicadores apropiados. Como resultado, los cambios en las relaciones de género son raramente integrados en los sistemas de monitoreo de proyectos.

Sin embargo, algunas preguntas claves pueden ayudarnos a evaluar los resultados de los proyectos de desarrollo de capacitación laboral o un incremento del ingreso familiar:

- ¿Mujeres y hombres consideran que la participación femenina en los cursos de capacitación fue beneficiosa e importante?
- ¿Los ejemplos y los estudios de caso utilizados en los distintos cursos de capacitación se extrajeron de la propia experiencia del grupo y se transfirieron a la vida de mujeres y hombres?
- ¿Las mujeres pueden utilizar sus nuevas capacidades?
- ¿La capacitación ha permitido un nuevo reparto de responsabilidades y de tareas en el seno de los hogares concernidos?

## Impacto

Respondiendo a las siguientes preguntas también se podrían encontrar ciertos indicadores de impacto de la capacitación para mujeres y hombres en términos de empleo e ingresos:

- ¿La capacitación ha incrementado en la misma medida las posibilidades de trabajo (empleo, autoempleo) para mujeres y hombres?
- ¿Los cursos de capacitación propuestos a mujeres y hombres refuerzan la segregación ocupacional existente en el mercado de trabajo?
- ¿Mujeres y hombres han encontrado trabajo de manera comparable en la economía formal e informal?
- ¿Existen diferencias en cuanto a la inserción en el mercado de trabajo para mujeres y hombres que han seguido los mismos cursos de capacitación?
- ¿El ingreso aportado por las mujeres ha modificado las relaciones en el seno de la pareja/del hogar?
- ¿Cuál es la sostenibilidad en términos de cambio hacia una mayor enfoque género?

Editor:  
Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación  
(COSUDE)  
División Empleo e Ingresos  
3003 Berna  
Suiza

Pedidos:  
e-i@deza.admin.ch

Redacción:  
División Empleo e Ingresos (Juliane Ineichen)

Julio 2006

Fotos Copyright:  
© DEZA / Marc Kollmuss  
© DEZA / Marius Born  
© DEZA / Yoshiko Kusano

Sus comentarios sobre este instrumento son bienvenidos. Se prevé adaptar y actualizarlo regularmente. Les agradecemos de antemano por su colaboración.



## Anexo

Ejemplos de indicadores que proporcionan información clara sobre los cambios en curso y que muestran dónde nos encontramos con respecto a los objetivos establecidos:

Preguntas claves	Indicadores posibles
¿Se integra el enfoque de género en el análisis del mercado laboral previo al proyecto de capacitación?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ se ha efectuado un análisis de los distintos sectores de la economía,</li><li>■ la toma en consideración de la segregación del mercado laboral en términos de sectores y de puestos de trabajo (datos desagregados por género), ...</li></ul>
¿Nuestras contrapartes muestran un claro compromiso en la promoción de niñas y mujeres en la lucha contra la pobreza mediante la capacitación y el empleo?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ la existencia de tomas de posición o de “directrices” en la Organización,</li><li>■ - nuestras contrapartes poseen capacidades e instrumentos metodológicos para aplicar el enfoque de género,</li><li>■ la representación actual de mujeres y hombres en los distintos puestos en el seno de la Organización, ...</li></ul>
¿Se consultó a mujeres y hombres en cuanto a sus necesidades relacionadas con sus responsabilidades y su carga de trabajo durante la capacitación?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ se efectuaron discusiones de manera individual, no mixtas y en plenario,</li><li>■ ...</li></ul>
¿La distancia es un obstáculo para la participación de las mujeres?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ el tiempo y el dinero a disposición de mujeres y hombres para la capacitación,</li><li>■ el precio del trayecto para trasladarse al centro de capacitación,</li><li>■ el tiempo necesario para trasladarse al centro de capacitación,</li><li>■ la movilidad de las mujeres está limitada por terceros, ...</li></ul>
¿Se han adoptado las disposiciones prácticas de orden cultural?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ los baños están separados para mujeres y para hombres,</li><li>■ las mujeres siguen una capacitación impartida por una instructora, ...</li></ul>
¿Mujeres y hombres comparten el mismo grado de implicación en la planificación e implementación del proyecto?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ el número de mujeres y hombres implicados,</li><li>■ el estatus de dichas mujeres y de dichos hombres,</li><li>■ la toma en cuenta del punto de vista de unas y de otros,</li><li>■ el tiempo de palabra concedido y tomado por mujeres y hombres, ...</li></ul>
¿Existen datos desagregados por género sobre el nivel de educación de las personas que van a participar en la capacitación?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ el grado de alfabetización de unas y de otros,</li><li>■ el conocimiento de una lengua extranjera de unas y de otros, ...</li></ul>
¿Existen indicadores sensibles al género?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ la contribución del proyecto al incremento de la equidad,</li><li>■ el programa ha identificado y reforzado dinámicas locales propicias para la equidad,</li><li>■ presencia de un efecto de «arrastre», hombres y mujeres como modelo para otros.</li></ul>
¿Cómo interpreta la comunidad local el cambio de estatus de las mujeres? ¿Existe el riesgo de repercusiones negativas para las mujeres?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ la carga total de trabajo de las mujeres se ha incrementado,</li><li>■ La violencia doméstica ha aumentado,</li></ul>