

**NACIONES UNIDAS**

**COMISION ECONOMICA  
PARA AMERICA LATINA  
Y EL CARIBE - CEPAL**



**Distr.  
LIMITADA**

**LC/L.598(MDM.11/4)  
8 de noviembre de 1990**

**ORIGINAL: ESPAÑOL**

---

**Undécima Reunión de la Mesa Directiva de la  
Conferencia Regional sobre la Integración de  
la Mujer en el Desarrollo Económico y Social  
de América Latina y el Caribe**

**Varadero, Cuba, 19 y 20 de noviembre de 1990**

**FORMACION DE RECURSOS HUMANOS  
Y DIFERENCIAS DE GENERO \*/**

**\*/ Este documento fue preparado por María Rebeca Yáñez, consultora de la División de Desarrollo Social. Las expresiones expresadas en el trabajo son de la exclusiva responsabilidad de la autora y no coinciden necesariamente con el criterio de la Organización. Este documento no fue sometido a revisión editorial.**

**90-11-1772**

## INDICE

Página

## INTRODUCCION

I.	DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DIFERENCIAS DE GÉNERO .....	2
II.	LAS MUJERES EN LA EDUCACION FORMAL Y LOS RECURSOS HUMANOS CAPACITADOS.....	4
	1. Ciclo de educación media y vocacional .....	5
	2. Ciclo de educación superior .....	6
III.	LAS MUJERES Y LA CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	10
	A. Educación popular y educación de adultos .....	11
	B. Capacitación ocupacional, actualización y reciclaje.....	13
	C. Capacitación del sector informal .....	13
	1. Capacitación de talleres productivos autogestionados.....	14
	2. Capacitación en oficios a autoempleados .....	15
IV.	FORMACION Y CAPACITACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN ESTUDIOS DE GÉNERO .....	16
V.	RECOMENDACIONES .....	21
	Notas .....	22
	Anexos .....	24

## INTRODUCCION

Al iniciarse la nueva década, América Latina y el Caribe enfrentan el desafío de reencontrar el camino para acceder al desarrollo seriamente alterado como consecuencia de la crisis vivida durante los años 80.

"La superación de la crisis lleva implícita una acumulación extraordinaria de exigencias. Tan sólo a título ilustrativo: de un lado es preciso fortalecer la democracia; de otro, hay que ajustar las economías, estabilizarlas, incorporarlas a un cambio tecnológico mundial intensificado, modernizar los sectores públicos, elevar el ahorro, mejorar la distribución del ingreso, implantar patrones más austeros de consumo y hacer todo eso en el contexto de un desarrollo ambientalmente sostenible". 1/

Estos planteamientos forman parte de la nueva propuesta de la CEPAL denominada "transformación productiva con equidad" destinada a que la región retome el desarrollo en los años 90.

En este contexto, la capacitación de los recursos humanos para impulsar la transformación productiva es una actividad que apunta simultáneamente a las dos grandes metas de ésta: el crecimiento y la equidad.

La formación de las personas se debe considerar no sólo en función del futuro rendimiento económico de las mismas, sino también para el logro de una mejor convivencia social, una mayor participación ciudadana en la vida política, y un acceso más difundido a los bienes culturales. Esta visión extendida del desarrollo de recursos humanos ha sido ratificada por Naciones Unidas, que define tales recursos como potencialidades de desarrollo de las personas y como condición y finalidad del desarrollo.

Desde la perspectiva de las mujeres, esta concepción de los recursos humanos representa un gran desafío. Aún son muchos los obstáculos a superar: se encuentran en desventaja en la participación económica, participan en condiciones desiguales en la vida social y su participación ciudadana es limitada. Por esto en el presente documento se presta especial atención a la situación de las mujeres en todos los mecanismos que inciden en la formación de los recursos humanos: el sistema de educación formal, los sistemas de capacitación de mano de obra en general y del sector informal. En este marco cobra especial relevancia la formación y capacitación de los recursos humanos en los denominados "estudios de género", por el papel insustituible que están teniendo en el desarrollo de la conciencia crítica respecto de las desigualdades de carácter cultural atribuidas a hombres y mujeres y en la promoción de su superación.

## I. DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DIFERENCIAS DE GENERO

Según un informe de la CEPAL <sup>2/</sup> "en la actualidad es necesario plantearse el desarrollo de los recursos humanos en función de dos rasgos básicos que caracterizan al grueso de las sociedades de la región. Por un lado, la creciente heterogeneidad social y económica al interior de cada sociedad, con sus contingentes significativos de informalidad y sus niveles tan dispares de productividad e ingresos. Por otro lado, la transnacionalización cada vez más inclusiva de la economía, que obliga a priorizar la inserción selectiva y competitiva en mercados mundiales, en circunstancias en que América Latina se inserta en la economía internacional de modo particularmente desventajoso". <sup>3/</sup> De manera que, los problemas que afronta la región requieren de la formación y movilización de recursos humanos en los dos niveles: el de la especialización selectiva y el de la promoción de los menos productivos.

El desarrollo de los recursos humanos debe armonizar los dos objetivos del desarrollo: la modernización productiva y la integración social. Ello requiere de una utilización más plena de la población femenina, a la que previamente habrá que otorgar mayores oportunidades para acceder en igualdad de condiciones tanto a las instancias de formación y capacitación como a las del mercado de trabajo.

Las capacidades se logran a través del proceso de formación, que opera desde que la persona nace y durante toda su vida, posibilitando el desarrollo de sus aptitudes innatas, la incorporación de nuevos conocimientos y sus correspondientes aplicaciones. Se inicia en la familia y en el sistema social donde se desenvuelve, obteniendo, durante esta etapa, un sistema cultural valorativo; prosigue con el ingreso a la educación primaria en donde se le integran valores nacionales, se estimula su capacidad de aprendizaje y se le incorporan los conocimientos básicos para la interacción social. En la educación secundaria ya comienza el proceso de orientación de la formación, tendiendo una parte a la preparación técnico industrial de nivel medio, para la participación con alguna especialización en el sistema laboral, y otra a la formación general tendiente a la universidad. Por último, los estudios de nivel superior, en institutos y universidades, permiten la adquisición de conocimientos con más alto nivel.

La capacitación de los recursos humanos continúa a través de la calificación que otorgan entre otros, los medios de comunicación, el ejercicio de la ciudadanía y el desempeño laboral. En un sentido más específico también se continúa el perfeccionamiento a través estudios de postgrado, por la asistencia a cursos, seminarios, congresos, y a través de la lectura sobre avances logrados en el campo de cada especialidad.

En forma paralela al sistema de educación formal reseñado, los recursos humanos pueden capacitarse por medio de un sistema

informal o extra-escolarizado participando en programas de capacitación que para estos efectos promueven diferentes instituciones en los países, en sus correspondientes áreas de acción. Conjuntamente con lo anterior, se debe considerar, como ya se ha señalado, la experiencia laboral, como un factor fundamental de la capacitación de los recursos humanos.

Un análisis a la formación de los recursos humanos y de los recursos humanos calificados desde una perspectiva de género permite constatar diferencias entre los sexos en cada una de las etapas en las cuales ésta se desarrolla. Estas diferencias se basan en pautas culturales sobre las cuales se construye la identidad de los géneros, que asignan actitudes, patrones de comportamientos y trabajos diferentes a hombres y mujeres. Sobre esta diferenciación se construye la desigualdad al asignar valor mayor a lo productivo-masculino y menor valor a lo reproductivo-femenino. En este proceso de construcción de la desigualdad, es fundamental la socialización temprana al interior de la familia .

La familia es una de las instancias principales en el otorgamiento del sistema de valores de las personas. El enfoque que ésta entregue adquirirá en la mayoría de los casos rasgos determinantes para el desarrollo futuro de las personas tanto en relación con sus asuntos personales como en lo que se refiere al resto de los ámbitos en que deberá desenvolverse: educativo, laboral, social y político.

En América Latina, la familia refuerza patrones tradicionales y estereotipados sobre el rol de los sexos, aspectos que de una forma importante van a influir más tarde en opciones de estudio y decisiones frente al campo laboral.

Esta situación es acentuada por el sistema educativo formal ya que durante la etapa de escolaridad se refuerzan patrones de conducta tradicionales para ambos sexos. Las ideas preconcebidas sobre la supuesta capacidad de las mujeres para algunas tareas adquieren en el largo plazo carácter negativo al reforzar las tendencias ya existentes a la segmentación del mercado laboral. La especialización o división del trabajo en función del sexo tiende a discriminar a las mujeres, aunque les suponga ventajas comparativas en algún sector. Otras instancias sociales, como los medios de comunicación de masas, van a contribuir también en la construcción del orden desigual entre los sexos, al reproducir y recrear patrones estereotipados sobre el papel de hombres y mujeres.

Para lograr la equidad, entendida ésta como la eliminación de los aspectos que generan desigualdad de condiciones entre los seres humanos, deberían también eliminarse las desigualdades de género. Las mujeres son desde esta perspectiva la mitad de los recursos potenciales y la utilización más racional de su capacidad constituirá un gran impulso al desarrollo, en todas las áreas. La

igualdad de oportunidades para las mujeres pasa entonces por poder acceder, en las mismas condiciones, a la educación de base, a la orientación escolar y profesional, a la formación general, técnica y profesional, y posteriormente al reciclaje y perfeccionamiento permanente. Esto permitirá su capacitación no sólo para la actividad profesional, aspecto fundamental, sino que también para ejercer plenamente su ciudadanía.

## II. LAS MUJERES EN LA EDUCACION FORMAL Y LOS RECURSOS HUMANOS CAPACITADOS

La importancia de contar con recursos humanos capacitados es decisiva para los países; sin embargo, en muchos de ellos se carece de una adecuada planificación en lo que respecta a su generación, desarrollo y utilización. Estos problemas tienen su origen en desequilibrios que se producen en torno a las necesidades de recursos humanos capacitados que tiene el mercado de trabajo y las necesidades propias de la sociedad. Parte de estos desequilibrios se produce por el desfase temporal existente entre el sistema educativo -cuyos resultados se manifiestan al menos una década después- y el sistema productivo que tiene necesidades inmediatas de determinada mano de obra. Estos desequilibrios plantean la necesidad de establecer políticas para la generación, desarrollo y utilización de los recursos humanos capacitados. Hay que diseñar políticas orientadas a regular estos procesos y a evitar o disminuir desencuentros entre las instituciones capacitadoras de recursos humanos y el sistema económico.

A continuación, se examinarán aspectos del proceso de formación de recursos humanos relativos a la situación de las mujeres en el sistema de educación formal y la situación de las mujeres en el sistema extra-formal.

De acuerdo a cifras señaladas por diversos estudios especializados, 4/ actualmente la situación de las mujeres es muy similar a la de los hombres en cuanto a su acceso a la educación primaria y secundaria. En el nivel terciario se ha evolucionado de una muy baja participación femenina a niveles que alcanzan a una cifra mayor al 40% de la matrícula superior (CEPAL, 1986). 5/

Si bien se ha logrado en la educación primaria y secundaria iguales niveles de ingreso a la educación, persisten aún desigualdades más sutiles que de alguna forma influyen posteriormente en las condiciones de vida y en la situación laboral de ambos sexos, al término de sus estudios. Es un hecho comprobado que las mujeres ocupan puestos subalternos en diferentes ámbitos de la vida pública y que frente a iguales niveles de formación perciben menores ingresos. 6/

Esta situación muestra que el potencial proveniente de las mujeres no se aprovecha debidamente en la vida adulta, lo que

adquiere una significación negativa en la situación actual de la mayoría de los países de la región que requieren la utilización de todos sus recursos humanos disponibles.

El sistema educativo debería estar directamente relacionado con el cambio tecnológico. Un efecto derivado de la introducción de tecnologías es el haber estimulado en muchos individuos la inquietud o necesidad por desarrollar capacidades en este campo. Las transformaciones tecnológicas se están convirtiendo cada día más en elementos de competitividad, cuya aplicación está siendo necesaria tanto en las esferas profesionales como en la vida cotidiana.

La celeridad con que estas transformaciones se están introduciendo en las diferentes esferas de la vida ha requerido que el sistema educativo comience a constituirse en elemento de mediación entre la presión de una industria tecnológica, respaldada por una publicidad agresiva, y los individuos de una sociedad.

En este sentido, dos aspectos surgen como preocupaciones especiales para el sistema educativo. Por una parte, preparar a las personas de una sociedad para ser capaces de asimilar las ventajas del cambio tecnológico, y las repercusiones de éste en cuanto a mayores niveles de desarrollo; por otra, influir en lograr la utilización igualitaria de estas ventajas, entre los distintos sectores sociales, incluidas las mujeres.

Actualmente, a manera de ejemplo, la entrega de conocimientos sobre tecnologías computacionales en las escuelas de educación primaria y media de los países de la región, se encuentra en niveles de experimentación y es aún bastante selectiva y desigual para niños y niñas. Al respecto existe preocupación entre los especialistas en educación y género y se plantean investigaciones sobre la forma en que los estereotipos en los roles sexuales son introducidos o reforzados en las mismas escuelas. Un desajuste en las etapas formativas tiende a establecer, ya a este nivel, las bases para un desarrollo desigual. Se puede apreciar que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación van a jugar un importante papel en la educación actual, por lo que va a ser necesario evitar que se reproduzcan las pautas de desigualdad prevalecientes en las formas de compartir conocimientos. 7/

### 1. Ciclo de educación media y vocacional

A través de la enseñanza media y vocacional, el sistema educativo formal prepara a los jóvenes para optar a una etapa de enseñanza superior o para el desempeño de un oficio.

En algunos países de la región la formación educativa de las mujeres en la enseñanza media comienza a ser mayor que la de los hombres, salvo la de las mujeres de origen popular. (CEPAL,

1986). 8/ Las explicaciones que se han dado a este respecto son variadas, señalándose entre ellas, una necesidad mayor de los hijos hombres por incorporarse a la fuerza de trabajo, en razón de su rol tradicional y sus mejores perspectivas de ingreso salarial. (CEM, 1988). 9/ Sin embargo, esta tendencia regional no debe oscurecer la diversidad existente entre los países y al interior de los mismos, en alguno de los cuales en las zonas rurales la proporción de mujeres que disponen de enseñanza media no alcanza niveles superiores al dos por ciento de las jóvenes.

En general en la región, se ha dado un paso muy importante con la incorporación masiva de las mujeres a la enseñanza media. Sin embargo, un análisis de los tipos de enseñanza que ésta comprende, permite señalar la persistencia de las opciones tradicionales en las vocaciones de ambos sexos. Al examinar el caso de Chile (ver Gráfico 1) 10/ se puede apreciar que en 1985 hay un 52.1% de mujeres en la enseñanza científico-humanista y un 49.6% en la enseñanza técnico-profesional. Al analizar la matrícula por especialidades, se puede apreciar que se mantienen las opciones tradicionales: en la enseñanza comercial hay alrededor de 70% de mujeres; en la industrial sólo un 3% de mujeres; la enseñanza denominada técnica tiene una preferencia casi total de mujeres (90%) y en la enseñanza agrícola hay 20% de mujeres. (Ver Gráfico 2).

## 2. Ciclo de educación superior 11/

En América Latina ha aumentado considerablemente y en algunos países ha llegado a constituir una mayoría, la proporción de mujeres dentro del total de graduados de la educación superior. 12/

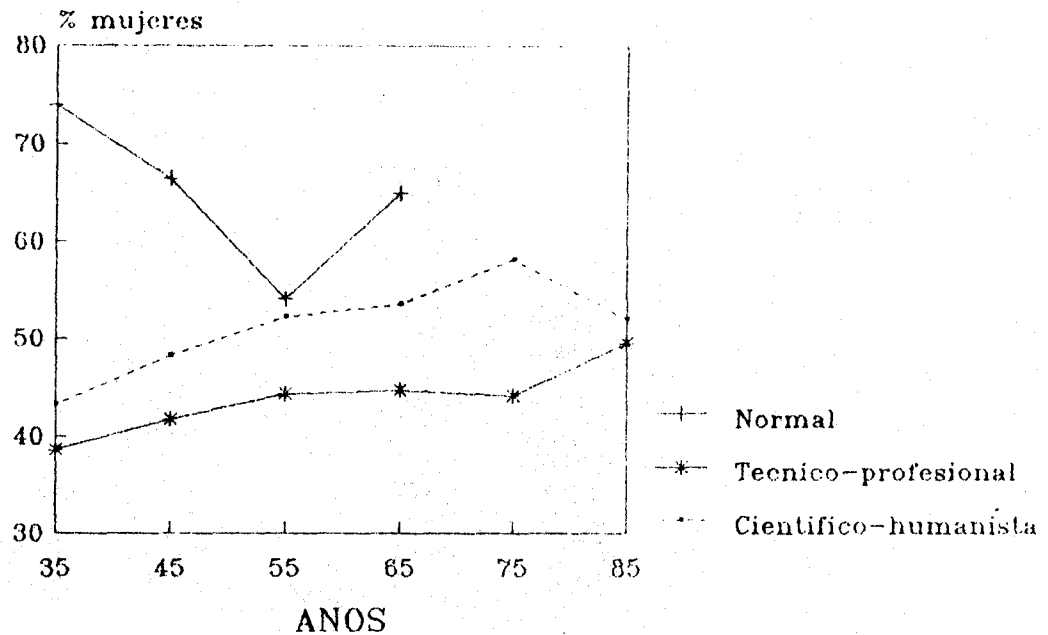
Hasta hace algunos años en la mayoría de los países de la región la educación superior era impartida sólo por las universidades; actualmente en varios de ellos esta función se ha extendido a otro tipo de instituciones ya sea del ámbito público o privado. Así por ejemplo, en Chile, a partir de 1981, la enseñanza superior se imparte en las universidades, los institutos profesionales y los centros de formación técnica. Estos últimos han pasado a constituir una alternativa educacional de menor prestigio, pero que cumple una función importante y que tiene su equivalencia en países desarrollados del mundo. 13/

En Chile, para ambos sexos la primera opción de matrícula se ubica en las universidades, la segunda en los centros de formación técnica y la tercera en los institutos profesionales. Las alternativas no universitarias son más importantes para las mujeres que para los hombres; según el estudio del CEM, en tres años analizados (1984-1986) absorben alrededor del 49% de la matrícula femenina y sólo el 36% de la matrícula masculina. En la enseñanza universitaria, que podría suponerse otorga mejores posibilidades laborales, las mujeres constituyen un porcentaje menor (ver Gráfico 3). Los institutos profesionales (Cuadro 3) concentran un mayor



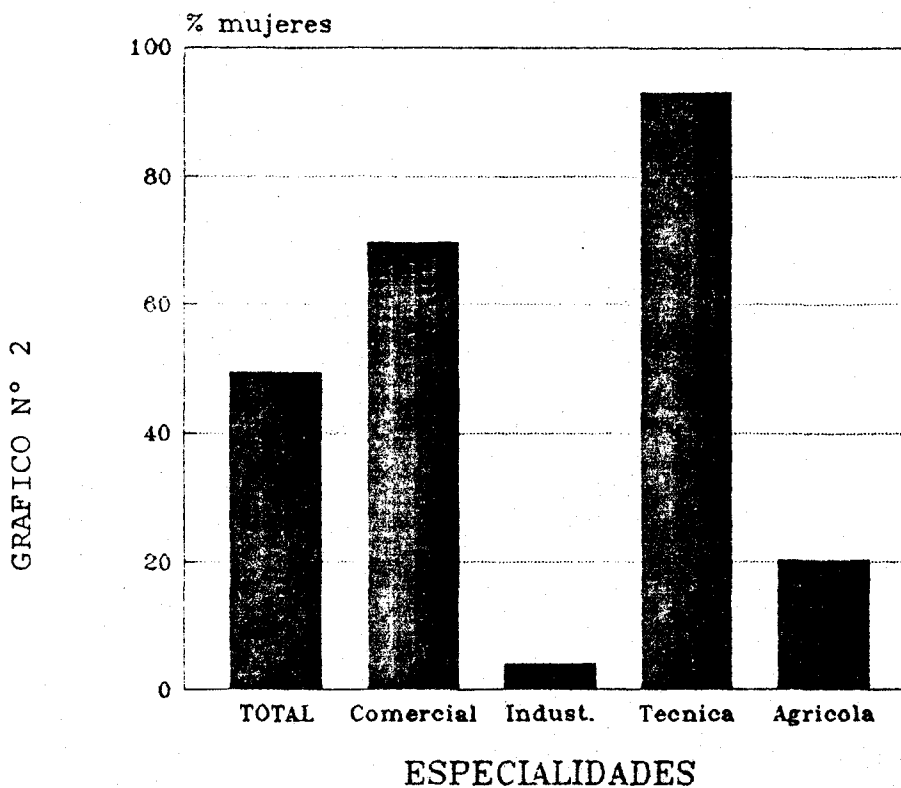
GRAFICO N° 1

### PORCENTAJE DE MUJERES POR AREA EN ENSEÑANZA MEDIA, CHILE 1935-85



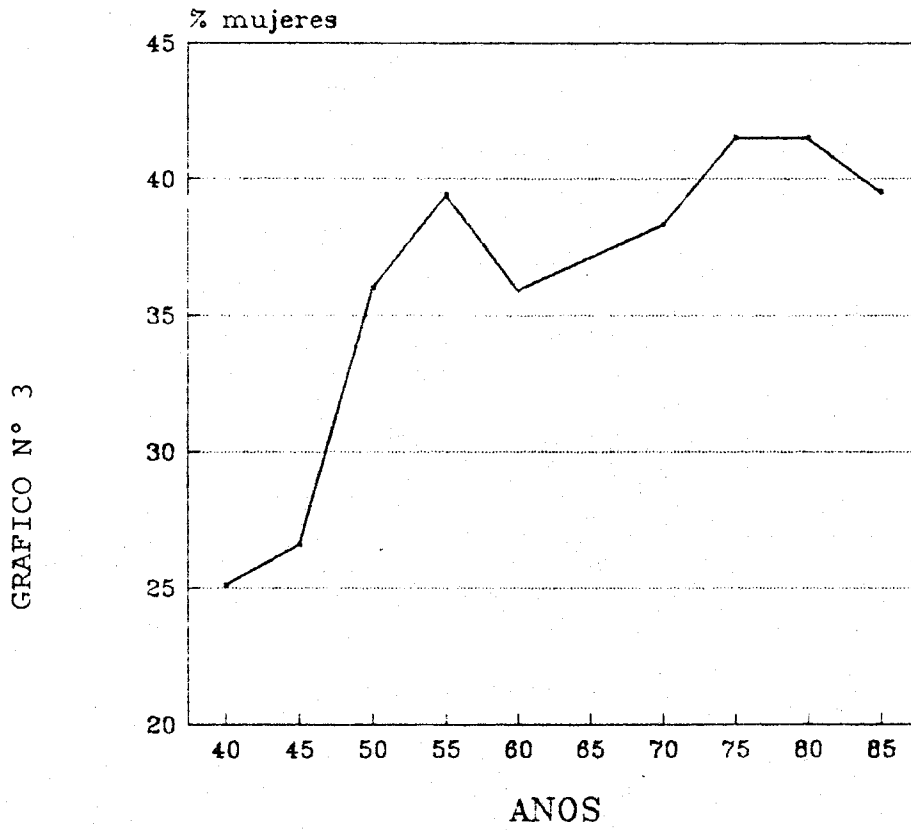
FUENTE: Centro de Estudios de la Mujer,  
(Chile), *Mundo de mujer: continuidad y  
cambio*, 1988, p.118.

PORCENTAJE DE MUJERES EN ENSEÑANZA  
TECNICO-PROFESIONAL, POR ESPECIALIDAD,  
CHILE, 1985



FUENTE: Centro de Estudios de la Mujer  
(Chile), Mundo de mujer: continuidad y  
cambio, 1988, p.121

### PORCENTAJE DE MUJERES EN ENSEÑANZA UNIVERSITARIA, CHILE 1940-1985



FUENTE: Centro de Estudios de la Mujer (Chile), Mundo de mujer: continuidad y cambio, 1988, p.122

número de mujeres (10% más que de hombres) y en los centros de formación técnica, la proporción de hombres y mujeres es relativamente semejante.

Al observar el porcentaje de mujeres universitarias graduadas, de acuerdo a cifras de UNESCO, se puede apreciar que la mayoría de éstas se encuentran preferentemente en las áreas correspondientes a educación (en Argentina el 92% de la matrícula en educación es femenina), bellas artes y ciencias sociales. Si bien esta situación tiende a cambiar en forma descendente, la tendencia es lenta. (Ver Cuadro 4)

El análisis de las cifras anteriores corroborará la vigencia de estereotipos según los cuales las profesiones adecuadas para las mujeres serían aquellas que reproducen de alguna manera su rol doméstico (educación, cuidado y salud de los hijos). Sin embargo, es posible constatar un mayor interés de las mujeres por carreras vinculadas a ciencias exactas y tecnología. Tal puede ser el caso de Cuba, cuyas estadísticas para 1988 muestran que de un volumen aproximado de 30.000 graduados de esta promoción, el 55,3% lo constituyen mujeres, destacándose una alta proporción de éstas en ramas no tradicionales: tecnología, ciencias naturales, agropecuarias y matemáticas. También es significativo el bajo porcentaje de mujeres en cultura física (22,7) y arte (39,1) 14/

### III. LAS MUJERES Y LA CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Como se ha señalado anteriormente la capacitación de los recursos humanos constituye una tarea compleja que requiere del concurso de múltiples actores y de diversos medios: organismos gubernamentales y no-gubernamentales, entidades laicas y religiosas, instancias privadas y públicas, los medios de comunicación de masas: prensa, televisión, radio, publicaciones periódicas y otros.

La Organización Internacional del Trabajo, en su recomendación 150 define la capacitación en los siguientes términos:..."es aquella que tiene por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva, satisfactoria y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y el medio social e influir sobre ellas".15/

La concepción que subyace a las acciones de capacitación para las mujeres enfatiza un proceso integral que descansa en tres objetivos centrales: una mejor inserción en el mundo laboral, un crecimiento personal y una participación social y política activas.

De estos tres propósitos, el análisis se centrará en los programas y acciones destinados a contribuir a fortalecer tanto

cualitativa como cuantitativamente la inserción de las mujeres en el mundo laboral.

#### A. EDUCACIÓN POPULAR Y EDUCACIÓN DE ADULTOS.

La población a la cual se dirige este tipo de capacitación está formada por jóvenes y adultos de sectores populares urbanos y rurales. Se realiza a través de cursos cortos (3 a 6 meses) que permiten a los participantes mejorar la productividad de su trabajo, acceder en mejores condiciones al mercado laboral y/o participar en programas de desarrollo comunitario. Utiliza una metodología de carácter participativa, hace uso del conocimiento popular e involucra a los capacitadores en la problemática de la comunidad. La educación popular constituye una alternativa educacional para muchas mujeres, en particular en localidades rurales y tiende a privilegiar como áreas específicas de enseñanza la alfabetización, la atención primaria en salud, la autoconstrucción, la capacitación empresarial y las tecnologías apropiadas.

En la mayoría de estas experiencias de educación popular con mujeres comienza a ser frecuente la incorporación de la dimensión de género en la capacitación. Se postula en ellas que la situación de subordinación que viven las mujeres puede ser transformada en la medida que éstas aumenten su protagonismo y capacidad de generar alternativas para el cambio de esta situación. La incorporación de la mujer a la actividad laboral no siempre genera estas condiciones, incluso más, puede reforzar la situación anterior si se reproduce al interior de la unidad de producción las relaciones de dominación de género. El trabajo remunerado puede contribuir al aumento de la independencia y la auto-estima de la mujer en la medida en que contemple una serie de condiciones: ingreso digno y estable; condiciones de trabajo adecuadas; ampliación de relaciones sociales; incremento de oportunidades de participación en la toma de decisiones; desarrollo de capacidades y habilidades. La Educación Popular puede constituir una herramienta apta para facilitar los procesos de cambio.16/

Existe una diversidad de experiencias de educación popular en la región; sin embargo, éstas no han sido lo suficientemente documentadas y sistematizadas. A manera de ilustración, se incluyen algunas en el recuadro. Entre ellas, las hay que comprometen en mayor grado a hombres que a mujeres, pero también las hay llevadas a cabo fundamentalmente por mujeres.

El Centro Mesoamericano de Estudios sobre Tecnología Apropiada, CEMAT, tiene como propósito central la transferencia de conocimientos técnicos apropiados desde países más avanzados hacia Guatemala y desde Guatemala hacia la región. Propone un modelo de desarrollo sustentable mediante tecnologías ecológicas apropiadas a aplicar en las áreas doméstica (cocinas/estufas), empresarial

(secadores solares, gestión empresas) y comunal (medio ambiente, vivienda alternativa, salud). El Centro desarrolla y ejecuta proyectos de tecnologías apropiadas y de sistemas de información para grupos populares urbanos y rurales a la vez que promueve el intercambio de experiencias, a nivel nacional e internacional, sobre el tema.

El Programa Urbano-Local (PUL) del Centro de Experimentación en Tecnología Apropiada, TEKHNE, en Chile se orienta a entregar un apoyo integrado a organizaciones de pobladores y tiene como objetivos específicos capacitar y promover la incorporación de tecnologías apropiadas en alimentación y ahorro doméstico de energía y, promover y mejorar los niveles de organización de los grupos receptores a través del aprendizaje de tecnologías útiles en su desenvolvimiento cotidiano.

La Pontificia Universidad Católica de Chile desarrolla una experiencia de educación de adultos con utilización de medios de comunicación de masas. El programa TELEDUC dirigido a niños, jóvenes, adultos sin distinción de sexo y docentes tiene como propósito llevar a la escuela y a la casa una experiencia pedagógica formativa. Los cursos abarcan 3 áreas: capacitación, formación general y perfeccionamiento docente.

En Costa Rica, el Centro de Información y Acción Femenina (CEFEMINA) desarrolla un proyecto de autoconstrucción en diversos barrios de San José. Esta iniciativa luego de la organización y demanda de los grupos de mujeres ha obtenido el apoyo de organizaciones gubernamentales y de organismos de cooperación internacionales. Las mujeres se han organizado también para contar con centros de salud integral y grupos de trabajo sobre violencia en contra de la mujer.

En 1982 se organizó la Red de Mujeres del Centro de Educación de Adultos de América Latina (CEAAL) constituida por organizaciones populares de mujeres, centros de apoyo a las mismas y centros de investigación sobre la mujer. Participan en ella 14 países y se mantiene contacto con cerca de 300 grupos de la región. Además de abordar la temática educacional desde una perspectiva de género interesa hacerla extensiva a otros grupos de educación popular que trabajan con diversos sectores de la población (sindicalistas, cooperativistas, campesinos, jóvenes, indígenas).

A manera de síntesis, podrían señalarse múltiples logros y limitaciones de la Educación Popular. Entre los primeros, parecería relevante destacar el hecho de que ésta constituye un factor decisivo en procesos de movilización y organización popular en torno a un proyecto alternativo de educación y de sociedad. Entre las limitaciones, quizás podría señalarse la dificultad que ésta ha tenido para integrarse a un proceso formal de educación y el continuar constituyendo un cúmulo de experiencias valiosas, pero aún fragmentadas.

## B. CAPACITACIÓN OCUPACIONAL, ACTUALIZACIÓN Y RECICLAJE.

Las acciones comprendidas bajo este tipo de capacitación están dirigidas a jóvenes y adultos que integran la fuerza de trabajo. Sus objetivos se orientan a promover laboral y culturalmente a los trabajadores, mejorando la oportunidad y calidad de su formación; a contribuir a incrementar la productividad de las empresas; y a mejorar la calidad de vida. Actualmente, esta capacitación se lleva a cabo principalmente fuera de las empresas, en centros especializados, sin diferenciación de género y a través de una metodología de enseñanza-aprendizaje activa, de aprender haciendo. Cubre áreas tales como administración, agricultura y ganadería, forestal y pesca, artes y artesanía, comercio y servicios, construcción, ciencias básicas, técnicas y ciencias aplicadas, minería, tecnología y procesos industriales y misceláneas. Los certificados que otorga este tipo de capacitación carecen de validez académica pero adquieren reconocimiento en términos del mercado de trabajo.

En la mayoría de los países el Estado regula estas acciones con miras a equilibrar la provisión de estos servicios a través de la oferta y demanda estrictamente privadas y satisfacer los intereses de la sociedad. Junto con la capacitación a las empresas, los organismos estatales proporcionan becas a los sectores más desposeídos de la población económicamente activa.

A diferencia de la enseñanza media de carácter vocacional, la capacitación ocupacional abarca períodos mas breves de tiempo y se centra en destrezas mas específicas, mas ajustadas a los requerimientos del mercado.

En el caso de las mujeres, la capacitación ocupacional reviste una importancia adicional en tanto permite superar vacíos laborales periódicos, producto de sus funciones reproductivas y productivas al interior del núcleo familiar. Si bien las mujeres participan en una proporción elevada en este tipo de cursos, esto no se traduce en una mayor participación laboral. En este tipo de capacitación se expresan con fuerza las pautas culturales que tienden a dar importancia al papel doméstico de las mujeres por sobre su papel laboral, lo que sumado a las dificultades para la ampliación del mercado de trabajo tiene como consecuencia resultados diferentes para hombres y mujeres.

## C. CAPACITACIÓN DEL SECTOR INFORMAL

Estudios realizados sobre el sector informal en los últimos años indican que la mujer junto a los jóvenes constituyen los grupos más afectados por el modelo económico imperante en algunos países de

la región. Las condiciones de vida de estos grupos requieren cada vez más de programas y proyectos que integren la capacitación técnica como forma de aumentar las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo o a la posibilidad de que desempleados organizados y capacitados puedan emprender pequeñas empresas productivas.

### 1. Capacitación de talleres productivos autogestionados.

Esta capacitación se dirige en especial al sector informal y se desarrolla mayoritariamente al interior de asociaciones comunitarias cuyo objetivo central es la generación de ingresos. Se desarrolla en unidades pequeñas, con un escaso grado de formalización, con responsabilidades compartidas y niveles tecnológicos básicos.

Estas iniciativas son aún de carácter aislado y surgen en gran parte como respuesta a demandas coyunturales de mujeres pobres, principalmente jefas de hogar. Entre las modalidades que asumen estos proyectos destacan la producción individual al interior de colectivos de mujeres, pequeñas empresas de producción y servicios, redes de comercialización.

En la región existen numerosas experiencias con talleres productivos autogestionados que se han desarrollado con el apoyo de agencias de cooperación internacional, de organizaciones no-gubernamentales y de organizaciones de mujeres. A manera de ejemplo se incluyen en el recuadro algunas de ellas.

En Perú, el Programa de Promoción y Capacitación de la Mujer Campesina del Centro de Investigación y Promoción del Campesinado, privilegia dos líneas de acción (salud y producción) con miras a mejorar la calidad de vida de las mujeres a través de cursos de nutrición, campañas de saneamiento, primeros auxilios, por un lado y a través de la enseñanza de técnicas de producción alimentaria y de crianza de animales menores, por otro lado.

En Honduras, la Fundación para el Desarrollo de la Mujer entrega capacitación técnica, empresarial y de comercialización a mujeres de sectores urbanos en actividades tales como tejidos, comercio y lechería, con miras a diversificar el campo de acción de estos grupos.

El Centro de Investigación y Estudios de la Reforma Agraria (CIERA) de Nicaragua desarrolla programas de capacitación para obreras agrícolas (algodón, café y tabaco) que han debido asumir las tareas productivas sin contar con la calificación necesaria, en el marco de la feminización de la mano de obra que vive el país.



En el área de la capacitación de empresarios destaca el proyecto llevado a cabo por SERCAL de Chile, sociedad de profesionales especializada en apoyar la gestión de empresas en el sector informal. Pone a disposición de las pequeñas y medianas empresas instrumentos de administración y tecnologías apropiadas para elevar la productividad, el empleo y el ingreso. Mas allá de los elementos técnicos, el interés se sitúa en generar en el empresario un nuevo modo de percibir los problemas de la empresa, abrir su horizonte de oportunidades y prepararlo para enfrentar adecuadamente un medio cambiante. El eje de la propuesta de apoyo es la asistencia técnica entendida como un proceso de capacitación personalizado, individual y en el medio propio del empresario.

Aunque no se dispone de evaluaciones en profundidad de estas experiencias, es posible señalar algunos logros y dificultades que aparecen como centrales. Entre los logros destacan la organización de las mujeres que ha contribuido a un crecimiento personal y a una mayor participación; la adquisición de conocimientos y destrezas específicas que les permiten acceder a una mejor calidad de vida. Entre las carencias se observa la escasa atención prestada a las áreas de gestión y comercialización; la falta de continuidad de los recursos y la no integración a instancias nacionales de capacitación de carácter más permanente.

## 2. Capacitación en oficios a autoempleados.

Al igual que los talleres productivos autogestionados, este tipo de capacitación está dirigida al sector informal; sin embargo, a diferencia de los anteriores su puesta en marcha se basa en análisis de la demanda del mercado en torno a necesidades específicas.

El propósito central es la inserción en el mercado del trabajo para lo cual la capacitación se orienta a la sistematización de la experiencia adquirida en la práctica del oficio, la institucionalización de los conocimientos, la elevación de los niveles de calificación en áreas de inversión y comercialización.

Una experiencia que ilustra este tipo de capacitación es el Proyecto de Capacitación Técnica de Mujeres, CATEMU, puesto en marcha desde Chile desde 1986. Esta iniciativa se orienta a apoyar a las mujeres de más bajos recursos que, como producto de la crisis, han debido asumir la jefatura de sus hogares y se enmarca en las aspiraciones constatadas de las mujeres de contar con una actividad remunerada estable y la capacitación para ello. La capacitación impartida privilegia dos áreas en las cuales se identificó, mediante un estudio en organizaciones industriales y consultas a los servicios de colocación municipales, una demanda de mano de obra calificada no satisfecha: vestuario y calzado. Junto a la capacitación en el manejo de máquinas aparadoras, rectas industriales y overlock, las mujeres contaron con beneficios adicionales como el cuidado y

traslado de sus hijos menores a centros especialmente creados para estos efectos. Al cabo de tres meses de terminada la capacitación, un alto porcentaje de mujeres estaba trabajando establemente. También se crearon talleres domiciliarios hacia adonde derivó un porcentaje menor de las alumnas.

El Proyecto del Instituto de Formación y Capacitación Popular, INFOCAP, de la Compañía de Jesús, en Chile está orientado a adultos jóvenes sin distinción de sexo, cesantes y no calificados. El proyecto proporciona una formación integral, amplia que permite el autoempleo o bien la constitución de pequeñas unidades productivas o microempresas e incluye un programa de alfabetización de adultos. Si bien las especializaciones que se imparten cubren un amplio espectro se aprecia una diferenciación tradicional en la matrícula según sexo.

Entre los logros más importantes de este tipo de experiencias destacan:

- la capacitación en áreas en las cuales existe necesidad de mano de obra calificada y por lo tanto de perspectivas más reales de obtención de un puesto de trabajo;
- el poder articular y poner en funcionamiento algunos de los mecanismos creados para el control de la oferta y demanda de trabajo: establecimiento de vínculos con el aparato estatal (entidades de capacitación, oficinas municipales de colocaciones); contactos con el sector industrial, bolsas de empleo y diferentes organizaciones comunitarias: parroquias, sindicatos, etc.
- el surgimiento de formas alternativas de generación de ingresos a través de la constitución de pequeñas unidades productivas o talleres domiciliarios en donde se inserta un porcentaje de los beneficiados de la capacitación
- el vínculo que se establece entre las instancias capacitadoras y los beneficiarios de la misma: éste se manifiesta en el seguimiento que se hace de los alumnos y en la continuidad que se dá a la formación impartida a través de la asesoría más allá del periodo de capacitación.

#### IV. FORMACION Y CAPACITACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN ESTUDIOS DE GENERO

En América Latina y el Caribe los estudios sobre la mujer han tenido un avance comparativamente lento pero, a partir del decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, se observa en la región un desarrollo sostenido de las investigaciones, programas de formación y programas de acción. Especial importancia tiene el papel de

promoción y ejecución de la capacitación de género desarrollada por el sistema de Naciones Unidas. Diversas actividades de capacitación se han llevado a cabo en centros especializados y en universidades. La realización de seminarios regionales sobre la materia ha permitido evaluar las experiencias realizadas y señalar líneas de orientación futura.17/

En la región Naciones Unidas ha efectuado seminarios, cursos y talleres para incorporar la dimensión de género en los análisis del desarrollo. El INSTRAW, el ILPES y la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL han jugado un papel de especial importancia en la promoción y ejecución de cursos relativos a la incorporación de la dimensión de género en la planificación. También se han desarrollado diversos seminarios de capacitación sobre temas tales como: mujer, agua y saneamiento; mujer y energía; mujer y medio ambiente; talleres de capacitación para usuarios y productores de estadísticas. El Grupo Consultivo Mixto sobre Políticas, (JCGP- WID Joint Committee Group for Policies, Women for Development) de organismos y agencias de Naciones Unidas, capacitó a funcionarios de PNUD y de los gobiernos de la región en la incorporación de la dimensión de género a los proyectos de desarrollo. FAO y otras organizaciones de Naciones Unidas han desarrollado programas de sensibilización sobre la dimensión de género a su personal.

En el ámbito académico los programas de estudio de la mujer intentan promover el desarrollo de paradigmas, categorías y variables que incorporen la visión de género en el análisis de los problemas del desarrollo. Se ha generado un amplio debate sobre la forma de inserción institucional de estos estudios en los programas docentes. Se discute como alternativas la inclusión en los cursos para estudiantes universitarios aspirantes al primer título universitario o en los de postgrado. Otro aspecto en discusión ha sido el relativo al diseño de cursos multidisciplinarios o disciplinarios.

Se tiende a la búsqueda de nuevas metodologías que junto con un alto rigor teórico-metodológico incorporen las experiencias no académicas desarrolladas por grupos de mujeres para conocer nuevos problemas e incorporarlos en el análisis (investigación-acción).18/

Numerosas son las experiencias existentes en relación con este tipo de centros o programas; incluso podría señalarse que las hay en la mayoría de los países de la región: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Puerto Rico, República Dominicana. 19/ Asimismo, existen esfuerzos conjuntos como al que ha dado origen el Sub-programa de Estudios de la Mujer de la Secretaría General del Consejo Superior de Universidades Centroamericanas (CSUCA) y el de la Red de Programas Universitarios de Estudios de la Mujer en América Latina y el Caribe, creada en noviembre de 1989

En el recuadro se incluye la descripción de algunas de estas experiencias.

El Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) de El Colegio de México fue creado en 1983 a objeto de proveer de herramientas teóricas y metodológicas a quienes estén interesados en estudiar e investigar sobre la situación de las mujeres. Con este propósito realiza actividades en las siguientes áreas: documentación, docencia, investigación, organización y participación en eventos y publicaciones.

El área de documentación acopia y clasifica materiales especializados sobre la mujer y proporciona servicios a usuarios de la institución y de otras entidades nacionales. El área de docencia desarrolla talleres y cursos con el propósito de reunir a investigadores del Colegio de México y de otras instituciones de la ciudad y de provincias, a objeto de conocer, confrontar y discutir trabajos, proyectos, estudios e investigaciones sobre la mujer, desde diversas disciplinas. En esta misma línea se han efectuado cursos de verano para extranjeras. Actualmente, se estructura un curso de postgrado, de especialización en estudios de la mujer, que tendrá una duración de tres meses y cuya fecha de iniciación está prevista para 1991. El área de investigación desarrolla desde hace cinco años un Programa nacional de apoyo financiero y académico a investigaciones y becas para tesis de maestría y doctorado. Como resultado de este trabajo se han elaborado algunas publicaciones y se llevan adelante numerosas investigaciones. El área de publicaciones es la encargada de la preparación del Directorio de investigadoras sociales y programas de estudio e investigación sobre la mujer en América Latina y el Caribe, que cuenta con dos ediciones y una tercera en preparación.

El Sub-programa de Estudios de la Mujer de la Secretaría General del CSUCA, creado a comienzos de 1988 está conformado por el Programa de Investigaciones y Estudios de Género de la Universidad de Costa Rica; el Centro de Investigaciones y Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica; la Comisión de Estudios de la Mujer de la Universidad de Panamá; de la Comisión de Estudios de la Mujer de la Universidad de Nicaragua; de la Universidad de El Salvador; de la Universidad de Honduras y de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En relación con las actividades de docencia se han realizado algunos cursos en las distintas universidades; entre ellos es posible mencionar: Metodología de la investigación sobre la mujer con enfoque de género; Mujer rural; Mujer y habitat; Mujer en el sector informal urbano; violencia contra la Mujer.

Estos cursos han logrado un interés marcado de parte de los especialistas y el reconocimiento y validez como forma de enfocar el tema. Por su parte, las autoridades de las universidades han otorgado su apoyo a través de la oficialización de las rectorías y

vicerectorías de las comisiones, centros y programas de estudios de la mujer.

La Red de Programas Universitarios de Estudios de la Mujer en América Latina fue creada en octubre de 1989 y está integrada por los siguientes Programas: Postgrado Interdisciplinario de Especialización en Estudios de la Mujer de la Universidad de Buenos Aires; Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer de El Colegio de México; Programa de Estudios de la Mujer del Colegio Universitario de Gayey de la Universidad de Puerto Rico; la Coordinación de Estudios de la Mujer y el Género de la Universidad de Los Andes de Colombia; el Programa Interdisciplinario de Estudios del Género de la Universidad de Costa Rica y el Programa de Estudios de la Mujer del Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

Entre sus objetivos se cuentan el fortalecer la implementación y el desarrollo de Programas de Estudios de la Mujer en las Universidades de América Latina; la utilización racional de los recursos humanos y de documentación existentes en la región; que se establezcan relaciones de intercambio y cooperación científica de manera sistemática y continuada y el apoyo a iniciativas docentes y de investigación que contribuyan a otorgar una perspectiva latinoamericana a estos Programas.

Hasta el momento, la Red ha llevado a cabo un conjunto de actividades de difusión y cooperación y ha participado en seminarios y reuniones técnicas en diferentes países. Asimismo, se encuentran en preparación dos proyectos de investigación comparada en temas de mujer y salud y la publicación de un libro que compile currícula, bibliografía, e inventario de investigaciones en el tema de la mujer en la región.

En el ámbito de las organizaciones no gubernamentales que incorporan la dimensión de género en sus actividades de investigación y capacitación se podría señalar entre otras a las siguientes entidades: el Centro de Estudios de la Mujer, en Chile; el Grupo de estudios de la Mujer Paraguaya del Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos; el Centro de la Mujer "Flora Tristán", en Perú; el Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES), en Argentina; el Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer (GRECMU), en Uruguay; el Centro de Estudios de la Población (CENEP); el Centro de Estudios de la Mujer en Argentina. Entre éstos algunos están vinculados a experiencias de Educación Popular; otros dirigen sus acciones hacia otros sectores de mujeres.

En ambos casos se constatan logros y dificultades. Entre los logros se pueden señalar que constituyen una alternativa innovadora frente a la metodología tradicional que se aplica en la mayoría de los proyectos de educación no formal para adultos. Intentan romper con estructuras autoritarias y al partir de las propias experiencias de las mujeres, rescatan y revalorizan las

experiencias personales y cotidianas de las participantes y tratan de encontrar experiencias comunes que las unan. Otro de los logros es el alto grado de autoreflexión y autocrítica.

Entre las dificultades metodológicas, se encuentra la carencia de una adecuada planificación y desarrollo del contenido de los programas de capacitación. El trabajo que se realiza en forma colectiva plantea nuevos desafíos, aún no bien resueltos. A las capacitadoras les cuesta aceptar que las participantes puedan asumir responsabilidades a su manera. También se presenta como problema el aprendizaje para enfrentar y aceptar posibles fracasos en relación a los objetivos planteados inicialmente en el curso.

Otro aspecto interesante de destacar en el campo de la capacitación para las mujeres es el que se ha desarrollado a través de los medios de comunicación de masas. Para las mujeres, quienes aún mayoritariamente se desenvuelven en el ámbito doméstico, ejerciendo o no una actividad remunerada, estos medios adquieren singular importancia. La televisión y/o la radio representan para ellas un contacto diario y directo con el ámbito público; sin embargo, las imágenes que los medios transmiten tienden a distorsionar la realidad y a reforzar valores tradicionales que no contribuyen a su formación integral. Otro tanto ocurre con los medios de comunicación impresos que muestran una imagen estereotipada de la mujer centrada en sus aspectos físicos en aras de la publicidad y de la comercialización.

Dos experiencias en este sentido se incluyen en el recuadro.

En 1986 el CENECA en Chile, realizó un proyecto con grupos de mujeres pobladoras con el propósito central de producir una transformación gradual de la televidente: de receptora pasiva en receptora activa, con una capacidad crítica y selectiva. El taller se orientó a entregar a las mujeres los elementos que les permitieran desarrollar un proyecto de programación ideal acorde con sus expectativas y necesidades. Los objetivos del taller eran la democratización del sistema de comunicación para lo cual se planteaba la participación de los distintos sectores sociales en su diseño y ejecución.

ISIS Internacional realizó en 1989 en Nicaragua un Taller Centroamericano sobre mujeres y comunicación: capacitación en técnicas de producción de diaporamas, su propósito era apoyar el trabajo de los grupos de mujeres entregándoles los elementos para producir materiales audiovisuales destinados a ser discutidos por sus miembros para reflexionar sobre la condición de la mujer en la sociedad. El Taller consideró dos aspectos de la problemática de la mujer: la visión que los medios de comunicación masivos difunden sobre ella y la violencia de la cual es objeto.

## V. RECOMENDACIONES

1. Procurar que los contenidos y prácticas de la educación formal e informal, los medios de comunicación social y todos los mecanismos que participan en la formación de los recursos humanos no ejerzan ninguna forma de discriminación en contra de la mujer y, por el contrario, adopten medidas positivas para superar las actualmente existentes.
2. Recoger y sistematizar la información existente en la región sobre las instituciones educativas de carácter formal e informal que contribuyan a la capacitación de los recursos humanos. Para ello se requerirá analizar separadamente los aspectos cuantitativos y cualitativos de la capacitación.
3. Determinar las necesidades de recursos humanos calificados requeridas por el mercado laboral actuales y proyectar estas necesidades tomando en consideración el tiempo necesario para calificarlos.
4. Con estos diagnósticos, evaluar los recursos humanos calificados existentes y las carencias en función de las demandas del mercado laboral.
5. En función de los diagnósticos, diseñar y ejecutar políticas tendientes a promover la formación y capacitación de las mujeres en todos los campos, y con especial énfasis en el área tecnológica y de administración de empresas, tendientes a la flexibilización por género de los puestos.
6. Sistematizar y evaluar las experiencias en capacitación formal e informal desarrolladas por diversas instancias -organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, en especial grupos de mujeres- que permitan la cooperación horizontal y el uso racional de los recursos, especialmente a través de la formación de redes.
7. Fortalecer las actividades académicas y de investigación sobre la dimensión de género que actualmente se desarrolla en diversas universidades de la región y centros privados de investigación preocupados por la problemática de la mujer. Contribuiría a ello sistematizar y evaluar la experiencia desarrollada hasta el momento.
8. Promover el establecimiento de vínculos entre el sistema de educación formal y las instancias alternativas, a través de seminarios, redes y todo tipo de actividades conjuntas.
9. Fortalecer centros de excelencia sobre capacitación en audiovisuales, especialmente dirigidos a capacitar mujeres de sectores rurales, con elevados índices de analfabetismo, sectores para los cuales constituyen un medio valioso que no ha alcanzado su pleno desarrollo.

Notas

1/ CEPAL, Transformación productiva con equidad, LC/G.1601(SES.23/4), Santiago de Chile, CEPAL, 1990.

2/ CEPAL, El desarrollo de los recursos humanos como eje articulador entre la modernización y la integración social, LC/R.836, 1989.

3/ CEPAL, El desarrollo de los recursos....., op.cit.

4/ CEPAL, El decenio de la mujer en el escenario latinoamericano, LC/G.1372, 1986.

Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Mundo de mujer:continuidad y cambio, 1988.

UNESCO, Statistical Yearbook-1989, 1989.

5/ CEPAL,, El decenio....., op.cit.

6/ CEM, Mundo de Mujer...., op.cit.

7/ Instituto de la Mujer, "La educación para el futuro tecnológico", en

8/ CEPAL, El decenio.....

9/ CEM, Mundo de mujer...., op.cit.

10/ Las cifras que sirvieron de base para la elaboración de los gráficos se encuentran en el Anexo 1; Cuadros 1, 2, 3, 4, 5, y 6. Los gráficos fueron elaborados por Eliana Barraza como material de apoyo del Seminario "Comunicación e Información:Estrategias para la Formación de Redes y el Cambio", organizado por ISIS Internacional e ISIS Wicce, entre el 13 y el 31 de agosto de 1990.

11/ Algunas universidades clasifican sus sectores de estudio en postgrado, universitario y tecnológico. Este último, si bien es un grado universitario que presenta requisitos menores en cuanto a la duración de los estudios se le considera dentro del sector universitario. De acuerdo a la definición del Anuario Estadístico de la UNESCO, se incluye en este tipo de educación a las carreras ubicado en el nivel 6 de su clasificación normalizada (CINE), ésto es "Educación de tercer nivel, primera etapa del tipo que lleva a un primer título universitario o su equivalente".

12/ Donoso de Conde, Eulalia, "Carreras universitarias elegidas por la mujer en seis países latinoamericanos," en: Boletín Estadístico de la OEA, vol.8, N°3-4, julio-diciembre 1986.

13/ CEM, Mundo de mujer...op.cit.

14/ Federación de Mujeres Cubanas. Mujer y sociedad en cifras, 1975-1988. Ciudad de La Habana, 1990.

15/ OIT, Recomendación 150

16/ CEAAL. Red Mujer-Uruguay, Seminario sobre Educación Popular y Feminismo, octubre 1988.

17/ UNESCO; Centro de Estudios de la Mujer; Universidad de Buenos Aires, Desarrollo de currícula y preparación de materiales de enseñanza en estudios de la mujer para la educación superior en América Latina y el Caribe. Trabajo presentado al Seminario Regional para América Latina y el Caribe, Buenos Aires 4-7 de junio de 1986.



18/ CEPAL. Información y comunicación al servicio de la mujer en América Latina y el Caribe. LC/L.461(CRM.4/3).1988.

19/ La nómina de los programas es la siguiente: la Carrera de Especialización en Estudios de la Mujer de la Universidad de Buenos Aires; la Coordinación de Estudios de la Mujer y el Género de la Universidad de Los Andes de Colombia; el Núcleo de Estudios de la Mujer de la Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro en Brasil; el Centro de Investigaciones y Estudios de la Mujer (CIEM) de la Universidad Nacional de Costa Rica; la Cátedra Mujer y Desarrollo del Instituto Pedagógico Félix Varela de Cuba; el Proyecto de Post-título Estudios de la Familia de la Pontificia Universidad Católica de Chile; el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) del Colegio de México; el Proyecto de Estudios de la Mujer del Colegio Universitario de Cayey de la Universidad de Puerto Rico; el Programa de Estudios de la Mujer del Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

## ANEXOS

Cuadro 1

PORCENTAJE DE MUJERES POR AREA DE ENSEÑANZA MEDIA, CHILE  
1935-1985

Año	Científico/ humanista	Técnico/ profesional	Normal
1935	43.3	38.6	74.0
1945	48.3	41.8	66.5
1955	52.2	44.4	54.1
1965	53.5	44.7	65.0
1975	58.2	44.2	-a/
1985	52.1	49/2	-a/

Fuente: Centro de Estudios de la Mujer (CEM-Chile), Mundo de Mujer; continuidad y cambio, 1988, p. 118.

a/ La preparación de maestros para el tercer nivel en la enseñanza en 1967.

## Cuadro 2

PORCENTAJE DE MUJERES EN ENSEÑANZA TECNICO PROFESIONAL,  
POR PARCIALIDAD, CHILE, 1985

Parcialidad	% de mujeres
Total	49.6
Comercial	69.7
Industrial	4.1
Técnica	93.2
Agrícola	20.3

Fuente: Centro de Estudios de la Mujer (CEM),  
Mundo de Mujer, continuidad y cambio, 1988,  
p.121. Definición de especialidades, p.118.

Cuadro 3

PORCENTAJES DE MUJERES EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA,  
CHILE, 1940-1985

Año	% de mujeres
1940	25.1
1945	26.6
1950	36.0
1955	39.4
1960	35.9
1965	---
1970	38.3
1975	41.5
1980	41.5
1985	39.5

Fuente: Centro de Estudios de la Mujer (CEM/Chile). Mundo de Mujer: Continuidad y Cambio, 1988, p.122

Cuadro 4

PORCENTAJE DE MUJERES 1/ EN LA MATRICULA DE EDUCACION SUPERIOR EN AMERICA LATINA,  
ALREDEDOR DE 1986

Países	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Argentina (86)	92.4	78.9	78.6	49.4	57.5	41.5	--	--	--	62.4	72.0	55.7	11.8	43.7	29.5	--	--	77.8
Barbados (86)	62.7	66.9	65.2	55.6	66.8	--	--	100	65.7	40.4	--	62.7	3.4	--	30.0	--	7.8	68.5
Chile (87)	69.0	52.6	65.2	29.5	58.7	35.8	66.3	98.1	91.6	81.4	28.2	59.0	19.5	33.8		34.9	11.1	35.9
Colombia (87)	67.3	51.7	61.1	5.7	--	51.4	--	--	--	38.9	--	58.9	27.0	--	26.6	--	--	--
Cuba (87)	61.7	67.4	55.4	66.5	51.2	67.8	55.9	--	--	68.5	51.6	63.0	34.3	51.3	46.9	9.3	76.3	24.8
Ecuador (87)	55.4	71.0	48.3	30.8	44.1	51.0	55.2	--	61.1	38.7	23.1	39.8	12.4	14.4	16.8	--	49.6	55.7
El Salvador (86)	43.9	21.4	86.4	13.4	26.2	33.6	47.7	--	57.7	7.0	1.0	19.6	9.1	38.4	4.1	--	5.7	59.3
Guyana (86)	71.0	60.8	--	52.0	47.2	44.2	33.3	--	0.0	32.8	26.7	41.8	7.6	0.0	27.5	--	--	50.0
Haití (86)	30.9	28.5	--	25.9	26.9	41.2	--	--	--	--	--	44.5	15.4	--	14.4	--	--	--
Honduras (86)	69.9	55.9	18.8	34.5	47.1	42.6	38.1	100	--	51.7	49.8	51.9	15.8	--	0.0	--	--	55.0
México (87)	59.8	48.3	63.2	36.8	57.2	48.1	63.5	--	--	54.0	42.2	48.3	13.7	31.3	18.9	--	--	66.9
Nicaragua (87)	65.2	81.5	71.7	48.6	51.7	57.6	88.4	91.4	--	71.6	69.9	65.7	26.5	63.0	55.2	--	68.5	22.4
Panamá (80)	82.3	74.7	46.5	36.9	52.4	59.9	64.0	100	--	40.1	49.6	71.8	23.0	26.8	24.1	--	16.4	69.5
Surinam (86)	60.8	--	33.3	65.6	66.2	51.7	44.4	46.3	--	3.7	--	42.7	--	4.3	47.4	--	--	--
T. y Tob. (86)	63.8	--	70.6	47.1	59.3	--	--	--	--	46.9	--	--	14.0	--	47.5	--	--	--
Uruguay (80)	78.7	74.7	56.1	61.4	77.7	49.1	92.9	--	--	55.5	35.9	56.1	8.9	38.5	34.7	--	0.0	92.3

1. Educación  
2. Humanidades  
3. Bellas Artes  
4. Leyes  
5. Ciencias Sociales

6. Administ. de Empresa y Comercio  
7. Economía Doméstica  
8. Comercio  
9. Ciencias Naturales  
10. Matemáticas e Informática

11. Ciencias Médicas  
12. Ingeniería  
13. Arquitectura y Urbanismo  
14. Agricult. Forestal y Pesquera  
16. Transporte y Comunicación

17. Trade Craft and Industry  
18. Otros y no especificado

Nota: 1/ El porcentaje se calculó sobre la base del total de matriculados en cada área.

Fuente: UNESCO, "Statistical Yearbook", 1989.

Cuadro 5

PORCENTAJE DE MUJERES EN LA PEA, PAISES SELECCIONADOS,  
CENSOS ALREDEDOR DE 1980

Ocupación	Arg.	Chile	Col.	Ecuad.	Pan.	Par.	Perú	Ven.
<u>Profesionales, técnicos y asimilados</u>	59.7	53.7	43.2	42.5	54.3	49.0	37.0	54.9
Arquitectos e ingenieros	--	5.5	--	5.2	6.6	--	6.0	10.7
Químicos, biólogos, veterinarios	--	38.1	--	27.7	25.3	--	15.7	13.8
Doctores, dentistas, cirujanos	--	31.5	--	26.8	24.9	--	46.0	29.3
Paramédicos, enfermeros	--	84.6	--	62.2	74.5	--	84.8	85.5
Maestros, científicos sociales	--	63.8	--	54.9	70.0	--	46.8	63.2
Abogados, jueces, juristas	--	14.1	--	12.6	15.7	--	12.5	36.2
Artistas, escritores, trab. religiosos	--	46.1	--	26.8	18.7	--	32.6	28.3
<u>Administradores, financieros, directivos</u>	7.9	15.5	11.8	29.4	19.8	14.8	7.9	12.3
Legisladores y administ. públicos	--	33.6	--	11.8	21.7	--	--	32.8
Gerentes	--	13.1	--	30.1	19.2	--	--	10.7
<u>Económic. activos en todas las ocupac.</u>	27.5	29.3	29.3	20.8	27.6	20.5	25.4	26.8

Fuente: Donoso de Conde, Eulalia, "Educación y empleo de alto nivel: el caso de las mujeres latinoamericanas", en Boletín Estadístico de la OEA, Vol. 8, N° 1-2, enero-junio de 1986, p.4.