

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

La inserción laboral de jóvenes mujeres: ¿un objetivo presente en las políticas de formación profesional?.

Verónica Millenaar.

Cita:

Verónica Millenaar (2009). *La inserción laboral de jóvenes mujeres: ¿un objetivo presente en las políticas de formación profesional?.* XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1767>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La inserción laboral de jóvenes mujeres: ¿un objetivo presente en las políticas de formación profesional?

Verónica Millenaar

ANPCyT- IDES (Instituto de Desarrollo Económico y Social)

veronicamillenaar@argentina.com

GT22: Sociología de la infancia y juventud

Introducción

El presente trabajo se propone analizar y comparar diferentes estrategias de intervención desarrolladas por los dispositivos de formación profesional para abordar, en particular, la problemática de la inserción laboral de las mujeres jóvenes. Dada la desigualdad de oportunidades con la que varones y mujeres construyen sus trayectorias laborales y las condiciones de género existente en prácticas y discursos juveniles, nos preguntamos en qué medida estas cuestiones son problematizadas por los dispositivos y cómo se traducen en propuestas formativas específicas cuando se trata de capacitar para el trabajo.

La presente ponencia analizará el modo en que aparece la dimensión de género en dos experiencias: un Centro de Formación Profesional Provincial en un barrio del conurbano bonaerense y una ONG que brinda capacitación laboral a jóvenes en la Ciudad de Buenos Aires¹. Ambas propuestas institucionales resultan muy distintas entre sí y plantean diferentes estrategias de intervención en torno a la inserción laboral juvenil. Se mostrará cómo una de las experiencias enfatiza la *igualdad* entre mujeres y varones, y asume que la formación cuyo foco es el mercado de trabajo permite a las jóvenes elevar el nivel de competitividad; mientras que el otro, privilegia un tratamiento *diferenciado* hacia las mujeres, asumiendo que la formación requiere, además de aprendizajes técnicos, reflexiones sobre las identidades, derechos y proyectos de las jóvenes.

Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes: el peso de una doble desventaja

El ingreso al mercado de empleo es hoy un recorrido difícil para los jóvenes y emerge como un conjunto de experiencias y decisiones, de marchas y contramarchas, que puede durar varios años (Jacinto, 2004). En el marco de la sociedad salarial de hace unas décadas, la incorporación de las generaciones jóvenes al mercado de trabajo se lograba a través de un encadenamiento de sucesos que comenzaba con la finalización de los estudios y culminaba con la obtención de un empleo estable y la conformación de una familia. De este

¹ La ponencia es parte de un trabajo más amplio de comparación de ambas experiencias institucionales. Incluye la reconstrucción de las trayectorias laborales de jóvenes mujeres que egresaron de los mencionados dispositivos, para reconocer la incidencia de esa formación en sus experiencias posteriores. Este análisis constituirá mi tesis de maestría, que actualmente se encuentra en elaboración.

modo, la entrada a la vida adulta estaba facilitada –si no garantizada- por instituciones que permitían un pasaje articulado entre la escuela y el trabajo. Pero el contexto actual se caracteriza por un mercado de trabajo restrictivo y segmentado -que ya no requiere de la incorporación masiva de la mano de obra joven-, y por el debilitamiento y desarticulación de las instituciones que enmarcan las experiencias juveniles (Jacinto, 2006). Los jóvenes de sectores más vulnerables constituyen una población amenazada de quedar desafiada de los circuitos que pueden facilitarles la inserción laboral (por ejemplo, la posibilidad de asistir a escuelas de calidad o a instituciones de formación post-secundaria). En efecto, la población joven proveniente de hogares de bajos recursos accede, en su mayoría, a empleos precarios, sin protección y de bajos salarios, o incluso, permanece excluida del mercado de trabajo, en situaciones de gran riesgo social.

En el caso de las mujeres jóvenes, sus posibilidades de inserción se reducen ampliamente por las discriminaciones y segmentaciones que presenta el actual mercado de trabajo². Un doble movimiento de integración y segmentación caracteriza la situación laboral de las mujeres: por un lado, la tasa de participación femenina crece, pero por otro, sus altas tasas de desocupación y subocupación muestran la distribución desigual, no sólo de los empleos sino de la calidad de estos entre mujeres y varones (Wainerman, 2003). Ellas resultan sobrerrepresentadas en ciertos nichos ocupacionales de menor prestigio social, jerarquía y calificación. Además, sus salarios son generalmente más bajos que los de los varones, incluso ante la realización de las mismas tareas (Esquivel, 2007). El embarazo adolescente es otro factor que muchas veces obstaculiza el acceso a un empleo, o que restringe la posibilidad de permanecer sostenidamente en él (Cerrutti, 2000).

Ahora bien, el problema de la inserción laboral, cuando se trata de chicas jóvenes, no sólo está ligado a las restricciones estructurales del mercado de trabajo. Las relaciones entre los géneros se organizan de acuerdo a mandatos y roles que proveen al hecho de ser mujer o varón significaciones precisas que incluyen los atributos y las conductas socialmente deseables. Esto incide en los sentidos y expectativas respecto del trabajo y en la planificación de la propia vida. El modo en que mujeres y varones construyen sus itinerarios laborales se encuentra asociado a sus identidades de género, que para algunas mujeres, aún hoy día, pesa como un mandato difícil de evadir.

Dentro de los dispositivos que pueden facilitar la inserción laboral juvenil, la formación profesional ha sido históricamente una estrategia privilegiada, sobre todo para aquellos jóvenes que no cuentan con los niveles educativos que suelen exigirse en el mercado de trabajo. Pero no es cualquier tipo de formación profesional la que permitirá a las mujeres acceder a un empleo y menos aún en el mercado de trabajo formal. Así, por ejemplo, muchos programas ofrecen capacitación en especialidades tradicionalmente femeninas (costura, cocina, cuidado de ancianos, por ejemplo) que refuerzan la inserción de las mujeres en profesiones social y económicamente menos prestigiosas y que por lo general se realizan en condiciones de informalidad (Goren y Barrancos, 2002).

² Un informe reciente sobre las condiciones laborales de los jóvenes en la Argentina (PREJAL, 2008) muestra que la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años) asciende a 25,1%. Pero si se observa solamente el desempleo de las mujeres jóvenes, el porcentaje asciende a 30,1%, y en el caso de las adolescentes (hasta 19 años) a 42,3%. Además, las mujeres jóvenes resultan ampliamente afectadas por la informalidad laboral, que en su caso asciende al 68,6%.

Se ha postulado que la formación profesional incluye un enfoque de género cuando permite el desarrollo de las competencias básicas y actitudinales orientadas a mejorar la “empleabilidad” de las mujeres –que históricamente han mantenido un rol alejado del mercado de trabajo- y cuando promueve movilidades horizontales y verticales (Silveira, 2001). Esto implica: 1) ampliar la oferta de formación a actividades no típicamente femeninas, así como también estimular carreras profesionales que involucren puestos de trabajo de mayor jerarquía y calificación; 2) promover la elaboración de un proyecto personal viable de empleo y formación, que fortalezca la independencia y autonomía en las decisiones de las mujeres, en el marco de una sensibilización en términos de sus derechos (Formujer, 2004). La promoción de los derechos de la mujer y los derechos laborales en general, podrían resultar un factor determinante en la posibilidad de los jóvenes de configurar transiciones laborales menos inestables y precarias y revertir los encasillamientos sociales que exigen roles diferentes según el género.

Ahora bien, dentro de la mayor parte de la oferta de formación profesional dirigida a la población joven en el país, estas cuestiones no aparecen explicitadas entre los diseños programáticos. Ello no implica que no se cuenten con perspectivas respecto de la cuestión de género y/o modos concretos de abordar esta problemática. Siempre es posible advertir una mirada respecto de estos temas –aún ante su invisibilización- y reconocerse enfoques implícitos, que no dejan de tener consecuencias en las estrategias de intervención que se brindan. La forma en que se imaginan las acciones, los diagnósticos que las justifican, las aspiraciones respecto de las consecuencias que éstas tendrán en los jóvenes, constituyen los distintos ejes donde pueden aparecer perspectivas específicas sobre varones y mujeres. Esto podrá observarse en el caso de dos experiencias de capacitación laboral para jóvenes en condiciones de vulnerabilidad que se analizarán a continuación³. Nos interesa analizar estos casos porque a través de los discursos de sus directores y equipos docentes pueden caracterizarse dos modos distintos de comprender la relación entre género y juventud.

La primera experiencia es una ONG en la zona sur de la Ciudad de Buenos Aires, a la que llamaremos “Fundación”, que implementa un programa de formación a jóvenes que están cursando los últimos años del secundario, en especialidades diseñadas a partir de perfiles de puestos requeridos por el mercado de empleo y asociados a segmentos de “trabajo decente” (según definición de la OIT). La segunda experiencia, a la que llamaremos “Taller”, es una subse de un Centro de Formación Provincial, ubicado en el Partido de Tigre, cuyo objetivo principal es la formación laboral de jóvenes de la comunidad, y su promoción a través de la construcción de un proyecto laboral y de vida. Recibe adolescentes y jóvenes del barrio que hayan cursado o no en el secundario, y/o que se encuentren cursándolo.

Dos estrategias de intervención, dos políticas de género: igualar por vía de las competencias; diferenciar por vía del reconocimiento

Las experiencias que se analizarán aquí se caracterizan por ofrecer una propuesta de capacitación que trasciende el mero dictado de cursos sobre algún oficio puntual. Ambas

³ Los datos que permiten este análisis provienen de 8 entrevistas en profundidad a los directivos y personal docente de las instituciones, así como también de diversas observaciones no participantes en los cursos de capacitación.

organizaciones comprenden que la formación técnica debe ir acompañada por el aprendizaje de un conjunto más amplio de saberes respecto del trabajo. En el caso de la Fundación, el foco está puesto en garantizar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo formal (sin cuestionar sus segmentaciones, discriminaciones o injusticias, sino asumiéndolo tal cual se presenta). Por lo tanto, se brinda una formación amplia centrada en las competencias exigidas allí. Los aprendizajes con los que deben contar los jóvenes son principalmente actitudinales: predisposición al trabajo, responsabilidad, autonomía, actitud de servicio, entre otros. A su vez, el Taller, que atiende una población joven con mayores limitantes estructurales (chicos en condición de pobreza, sin secundario y en un barrio alejado de los circuitos de oportunidades laborales) ofrece un marco en donde los jóvenes puedan, además de aprender un oficio, conocer sus derechos como ciudadanos y contar con mayores herramientas para configurar sus propias biografías. Dichas herramientas también implican aprendizajes en términos amplios: aquí se trabaja fuertemente la dimensión motivacional e identitaria, así como también la configuración de redes sociales que consoliden soportes colectivos.

Las instituciones se asimilan respecto de la formación amplia que ofrecen. Al mismo tiempo son dos experiencias que pueden diferenciarse porque los horizontes de inclusión social y laboral juvenil son claramente distintos. En la Fundación el énfasis está puesto en la inclusión laboral de calidad. La inclusión social y laboral de los jóvenes va a estar dada en la medida en que logren insertarse en un empleo formal. Es decir, el primer paso para garantizar la inclusión es la inserción en el mercado de trabajo. Se ofrecen, en este sentido, cursos que responden a la demanda del mercado y se realiza un “puente” concreto con empleos formales. La Fundación selecciona a chicos y chicas en condiciones de pobreza que están terminando la escuela media y que muestran una fuerte disposición a trabajar una vez finalizado el curso (esa es una condición excluyente para poder ingresar a la formación). El Taller, por el contrario, no selecciona sino que está abierto a todos los jóvenes de la comunidad. La mayor parte de su población está compuesta por jóvenes en situación de pobreza que no completaron sus estudios secundarios (y en algunos casos primarios). Los objetivos de la institución no están restringidos a la inserción laboral: la inclusión será el resultado de la capacidad personal de construir libremente un proyecto de vida como ejercicio pleno de la ciudadanía social. El énfasis, por tanto, está puesto en que los jóvenes puedan reconocerse como protagonistas activos de sus trayectorias y romper con una lógica de sometimiento a partir de la cual el trabajo pueda ser visto como una actividad de realización personal y colectiva.

En relación a la particularidad femenina o masculina respecto de sus perspectivas de inclusión, ambas instituciones comparten que el mercado de trabajo se presenta de un modo más restringido para las mujeres. Se visualiza, en ambos casos, discriminaciones en términos de segmentación ocupacional, oportunidades y brechas salariales. Pero sus perspectivas de inclusión les permiten plantear diferentes aspiraciones respecto de la inserción laboral de las mujeres. En el caso de la Fundación, las discriminaciones de género caracterizan el mercado de trabajo y, por lo tanto, son un “dato”: no son cuestionadas sino que se asumen como las características del terreno en el cual un trabajador debe moverse. Son un dato que necesariamente debe leerse para encontrar estrategias y hacerle frente. Una de las estrategias es aumentar la cantidad de competencias laborales y la posibilidad de construirse un perfil laboral amplio y no articulado a un oficio en particular –en sintonía con los postulados más actuales respecto de la construcción de identidades laborales

(Dubar, 2001)- que permita encontrar los resquicios en los cuales garantizarse un empleo. Bajo esta perspectiva, la formación no puede estar orientada a un puesto de trabajo específico, sino que debe incluir múltiples herramientas para que, llegado el caso, la joven pueda “reinventarse”:

Hoy ya no hay carreras definidas, estamos armando carreras mucho más generalistas. El que ustedes vieron de camarero, hoy es cocina, camarero, ayudante de cocina, camarero de hospital. Les damos una amplitud de mercado mucho más piola. Y con respecto a las chicas y sus problemas de inserción... la idea es esa que se reinventen. (Tutora, Fundación)

En el caso del Taller, los obstáculos con los que cuentan las mujeres exceden ampliamente las limitaciones propias del mercado de trabajo. En los discursos de dicha institución, los mandatos de género atraviesan fuertemente las prácticas y representaciones de las mujeres del barrio. Las perspectivas de inclusión respecto de las mujeres está orientada a visualizar dichos mandatos y cuestionarlos. Ese es el punto de inicio a partir del cual las jóvenes puedan relacionarse de otro modo con la actividad laboral. De todos modos, no se visualiza con claridad la posibilidad de ofrecer una inserción laboral en empleos formales. Sus aspiraciones se circunscriben a la oportunidad de generar nuevas percepciones entre las jóvenes, a incentivarlas a que finalicen o retomen sus estudios y a conectarlas con organizaciones que ofrezcan asistencia en la conformación de proyectos dentro del ámbito de la economía social.

Acá en el barrio hay organizaciones que dan microcréditos a mujeres o banquitos comunales. Asociamos a las mujeres con estas organizaciones, piden el crédito, compran la máquina y van haciendo todo un proceso de emprendedoras. (Directora, Taller)

La serie de atributos sociales vinculados a la diferencia sexual –lo que llamamos condición de género (Lamas, 1999)- organiza las prácticas y discursos, en función de cómo se hacen “carne” de un modo particular en cada sujeto. Como plantea Silvia Elizalde (2006) la condición de género debe pensarse como una configuración histórica de la identidad que, pese a su apariencia como una marca impuesta por la cultura y que nos determina unívocamente, forma parte de un proceso incompleto de producción de diferencias. De este modo el género señala aspectos arraigados en la cultura que orientan las prácticas y los discursos, que no sólo son de reproducción, sino algunas veces, de transformación y ruptura. El modo en que las instituciones se expresan deja entrever los diferentes grados con los que se evalúa el peso de esos mandatos. Para la Fundación, las jóvenes siempre tienen la posibilidad de elegir y de aspirar a configurar una biografía según sus deseos, que no necesariamente se condiga con lo que se espera de ellas. Los mandatos de género, en este caso, se relativizan. En los discursos del Taller, en cambio, el género es una condición que se impone con fuerza entre las mujeres y restringe sus márgenes de acción.

Algunas chicas tienen el tema de los hijos o los hermanitos. Pero también las ves con ganas de otra cosa y les decís... ¿vas a seguir cuidando a tus hermanitos sin tener ninguna posibilidad de ingreso económico que mejore tu calidad de vida y de tu familia? Siempre se puede elegir, hasta en las peores situaciones se puede elegir lo que yo quiero para mi vida. (Tutora, Fundación)

La mujer del barrio es muy raro que trabaje afuera, salvo en el servicio doméstico, no se profesionaliza y no se visualiza en una trayectoria educativa que le permita mejoras laborales. Si tienen que trabajar van a una casa de familia y listo. (Directora, Taller)

Así, la Fundación no se cuestiona acerca de la injusta desigualdad de oportunidades laborales con las que cuentan varones y mujeres, sino que, precisamente asumiendo esta condición, se propone brindar a los jóvenes recursos para “competir” en el mercado. La Fundación interpela a jóvenes, varones y mujeres en igualdad de condiciones, “igualados” por la lógica del mercado: para garantizarse una inserción laboral se debe competir y cuántas más competencias se adquieran, mejor será su *competitividad*. Varones y mujeres son considerados como iguales, no porque no se reconozcan discriminaciones y obstáculos diferenciados, sino porque frente al mercado de trabajo son ambos “futuros trabajadores”. Si en el mercado de trabajo las condiciones para ellas no son fáciles, la estrategia es orientarlas para que incrementen sus competencias, que se reinventen y se posicionen mejor en la lógica competitiva.

Acá se los trata exactamente igual a varones y mujeres, los mismos cursos, las mismas clases y posibilidades. Consideramos que son iguales y que pueden insertarse de igual modo en los trabajos. (Docente, Fundación)

Bajo esta perspectiva, la principal herramienta con las que deben contar los jóvenes será su capacidad reflexiva. La reflexividad resulta un aprendizaje importante en dos sentidos: por el “saber hacer reflexivo” que se exige en el mercado de trabajo del capitalismo contemporáneo – que demanda trabajadores autoorganizados y autocontrolados (Boltanski y Chiapello, 2002)- y por la posibilidad de configurar trayectorias laborales en el marco de la individualización (Beck, 2007). De tal modo, ante los condicionamientos con los que cuentan las mujeres (la obligación de cuidar hermanos, por ejemplo) la resolución institucional promueve la responsabilización en sus elecciones. La Fundación no otorga “apoyos” a las mujeres (como podría ser el recurso de una guardería para que las jóvenes no deban ausentarse) sino que las orienta en su propia planificación laboral/doméstica. Se recrean de esta forma los “dilemas” que surgirán en un trabajo real y que demandarán planificaciones y elecciones.

Las chicas no traen a los bebés acá porque funciona como un trabajo, si estás en un trabajo no vas a poder llevar a tu bebé, entonces, “¿qué vas a hacer, con quién lo vas a dejar, cuántas horas vas a trabajar? Planificalo”. Lo que no pueden es actuar de manera irresponsable y decir, “y, no sé, no sé”. Acá formamos para el trabajo. (Directora, Fundación)

No nos sirve un centro de autoayuda, no nos sirve el pobrecito, no nos sirve, necesitamos formar chicos para un empleo. (Tutora, Fundación)

La fundación facilita estrategias a las mujeres para hacer frente a posibles situaciones difíciles que pueden aparecer en el mercado laboral. En esta línea, se considera a los jóvenes como trabajadores responsables que no pueden quedar reducidos a “víctimas del mercado de trabajo”. Se promueve el equilibrio entre demanda y responsabilidad: los jóvenes son sujetos de derecho y por lo tanto, también de deberes y obligaciones.

Imaginate que una camarera está en contacto con la gente todo el tiempo. Les enseñamos cómo tiene que manejar situaciones de falta de respeto, insinuaciones. Quizás no ir muy apretada de ropa y sin tanto escote, de mantener el equilibrio de imagen. Y como

sutilmente tomar distancia del cliente sin ser ofensiva. Se le dan esas armas. (Docente, Fundación)

Nosotros trabajamos sobre el derecho y la obligación. Algo que acá no queremos es formar pibes víctimas, al contrario, ellos van a hacer girar la rueda en sus trabajos, en sus vidas. (Directora, Fundación)

El Taller parte de una concepción diferente: la desigualdad de oportunidades entre los jóvenes que atiende se encuentra reforzada, en el caso de las mujeres, por su condición de género, que les marca una posición de sometimiento respecto del varón. La inserción laboral, para el Taller, no podría nunca lograrse en el caso de las mujeres, si no se considera la dimensión imaginaria respecto de su rol en la familia y en la sociedad. El Taller interpela a dos sujetos diferenciados por su condición de género, que necesariamente implica un tratamiento particular. Se ofrecen cursos de costura, cocina y computación a las mujeres y otros distintos a los varones. Esta división puede leerse como una reproducción de los oficios típicamente masculinos o femeninos que refuerzan la desigualdad. Para el Taller, sin embargo, es una estrategia para trabajar cuestiones puntuales con un grupo y otro. La capacitación permite a las mujeres reconocerse como grupo en desventaja y generar una voz propia.

La mujer sola habla a calzón quitado cosas que en un grupo mixto no. Se ponen a hablar, se cuentan, una quizás que la golpearon y bueno, todos los casos salen. Pero si hay varones, no sale. Lo que importa es que ellas se valoren como persona, ese es el eje. (Coordinadora sociolaboral, Taller)

En el caso del Taller, el trabajo con las mujeres se acompaña con módulos específicos donde se trabajan los derechos, la vinculación con el trabajo y temas como la violencia doméstica, la planificación familiar, salud reproductiva, entre otros. Principalmente, se aborda la dimensión motivacional y de conformación de redes sociales que permitan contrarrestar la ausencia o debilidad de otros soportes colectivos- al modo de una estrategia de contra-exclusión (Robles, 1999)-. Bajo esta perspectiva, los obstáculos femeninos para asistir al taller (por ejemplo no contar con ayuda familiar o una guardería para dejar a los hijos o hermanos) son considerados especialmente, a pesar de que se intenta instalar la idea de que el taller es un espacio “de las jóvenes”, por fuera del ámbito del hogar. En algunos casos, las jóvenes madres pueden ir con sus bebés, ausentarse si estos lloran o asistir en un horario reducido.

Se trabaja mucho la temática de género relacionado con lo laboral, el doble rol de la mujer, que puedan verse como trabajadoras, más allá de cómo madres y amas de casa.) No es un obstáculo para nosotros que las chicas vengan con los bebés cuando son chiquitos. Pero intentamos trabajar el tema del espacio de la mujer. Si estás acá, date un espacio para vos. Cuando se quedan embarazadas tratamos de hacer todo el acompañamiento, sobre todo con las adolescentes. (Directora, Taller)

En el Taller, las estrategias de intervención están orientadas a “empoderar” a las jóvenes a través del reconocimiento de sus capacidades, saberes y configuraciones identitarias. Se aspira a que las jóvenes, más allá de aprender un oficio, puedan pensar un proyecto en la vida, que puede incluir o no el trabajo, pero que es resultado de una construcción personal y no de un destino inexorable.

Se dan cuenta que acá se les enseña a ser libres, realmente libres ¿no?, como la palabra lo dice, saber lo que elijo, por qué lo elijo, prepararlos para la vida misma (Docente, Taller)

Complejizar las perspectivas de la inserción laboral juvenil desde un enfoque de género

Hemos observado como en aquellas instituciones que no se hace evidente una dimensión de género (en términos de explicitación escrita e institucional) es posible entrever perspectivas subyacentes que conforman diferentes lógicas de intervención. Las dos experiencias analizadas muestran como la dimensión de género es siempre considerada de algún modo: tal vez para minimizar sus efectos, tal vez para ubicarlos como rasgo central de las prácticas y discursos juveniles.

La Fundación propone un abordaje *igualitario* (varones y mujeres igualados bajo lógica del mercado) para priorizar una formación sustentada en las competencias exigidas en los empleos. El mercado distingue entre quienes cuentan con esas competencias y quienes no; competencias que incluyen el modo personal de resolver los propios obstáculos (como puede ser la organización laboral/doméstica u otras dificultades en el caso de las mujeres). En este sentido, que la formación se dirija a una selección de jóvenes con “aspiraciones a trabajar” no es un tema menor. El Taller, a su vez, otorga a la dimensión de género un lugar preponderante en la distribución desigual de oportunidades y condicionamientos entre los jóvenes. La estrategia, entonces, es un abordaje *diferenciado*: los cursos que se ofrecen a las mujeres son oficios asociados a tareas femeninas. Dicha estrategia permite trabajar con ellas de un modo particular y priorizar el reconocimiento de sus capacidades y saberes. Así, se espera que puedan adquirir autonomía en sus decisiones y configurar un proyecto laboral y vital, aunque las oportunidades reales del mercado de trabajo formal permanezcan muy lejanas.

Ahora bien, si se tienen en cuenta las experiencias analizadas, ¿qué estrategias permiten, de un modo más efectivo, revertir la desigualdad de género entre los jóvenes? ¿Se trata de promover la redistribución igualitaria de condiciones y recursos o de reconocer las posiciones jerárquicas entre los géneros que orientan procesos de identificación singulares? ¿Se trata de promover la igualdad o de reconocer la diferencia? Quizás un modo posible de armar una respuesta sea retomar el interesante planteo de Nancy Fraser (2006) en torno al carácter “bidimensional” del género, que obliga a plantear acciones que combinen ambas perspectivas: promover la igualdad de oportunidades, pero a su vez, permitir abordar la diferenciación de status que existe entre varones y mujeres a partir del reconocimiento identitario de cada género.

Será interesante, en un futuro, analizar la incidencia de estas diferentes estrategias de intervención en las trayectorias laborales de mujeres jóvenes que han asistido a las capacitaciones propuestas. Esto permitirá explorar de qué modo dichas lógicas institucionales repercuten en el aprovechamiento de los aprendizajes adquiridos por las jóvenes y en sus oportunidades laborales posteriores.

Bibliografía

- Beck, Ullrich y Beck-Gernsheim, Elisabeth (2007): *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales*. Buenos Aires: Paidós
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal: Madrid
- Cerrutti Marcela (2000) “Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo en el Área Metropolitana de Buenos Aires”. *Desarrollo Económico*, 39/156 Bs. As.: IDES
- Dubar, Claude. (2001) “El trabajo y las identidades profesionales y personales” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, N° 13
- Elizalde, Silvia (2006) “El androcentrismo en los estudios de juventud: efectos ideológicos y aperturas posibles”, *Última Década*, n° 26, Valparaíso: CIDPA
- Esquivel, Valeria (2007) “Género y diferencia de salarios en Argentina” en Novick, Marta y Palomino, Héctor (coord.), *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*, Bs. As., MTEySS
- Fraser, Nancy (2006) “La justicia social en la era de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación” en Fraser, Nancy y Honneth, Axel *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico*, Morata Editorial
- Goren, Nora y Barrancos, Dora (2002) “Género y empleo en el Gran Buenos Aires. Exploraciones acerca de las calificaciones en mujeres de los sectores de pobreza” Floreal Forni (coord.) *De la exclusión a la organización. Hacia la integración de los nuevos pobres de los nuevos barrios del conurbano bonaerense*, Bs. As: Ediciones CICCUS
- Jacinto, Claudia (2006) “Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo”, *Revista de Educación* N° 341, Barcelona
- Jacinto, Claudia (Comp.) (2004) *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*, Bs. As.: RedETIS/MECyT/MTEySS/La Crujía
- Lamas, Marta (1999) “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, en *Papeles de población*, n° 21, Universidad Autónoma del Estado de México
- PREJAL-OIT (2008). *Propuestas para una política de trabajo decente y productivo para la juventud*. Bs. As.: OIT
- FORMUJER (2004) *Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: El Programa Formujer*, Montevideo: Cinterfor-OIT
- Robles, Fernando (1999) *El desaliento inesperado de la modernidad. Molestias, irritaciones y frutos amargos de la sociedad del riesgo*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Silveira, Sara. (2001). “La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación”, en: Enrique Pieck (coord.), *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*. UIA/IML/UNICEF – CINTERFOR, OIT, RET y CONALEP
- Wainerman, Catalina (2003) “La reestructuración de las fronteras de género” en Catalina Wainerman, (Comp.) *Familia, Trabajo y Género. Un Mundo de Nuevas relaciones*. Bs. As.: UNICEF-FCE