

Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza: **El caso de Chile**



Carolina Muñoz Rojas
Docente, Universidad de Chile

Objetivo del estudio

- Analizar la oferta de capacitación laboral destinada en particular a mujeres en situación de pobreza, implementada por parte de instituciones públicas en Chile, identificando algunas de sus características, alcances y resultados.

Metodología

- Revisión de fuentes documentales, entre las que se encuentran evaluaciones de programas, informes técnicos, normativas, sistematizaciones y otros documentos oficiales de las instituciones públicas relacionadas con dichos programas.
- Entrevistas a informantes clave que participan tanto de la formulación como de la implementación o evaluación de los programas seleccionados.



*La capacitación laboral, como **educación para el trabajo no formal**, es un espacio donde se intersectan tres dimensiones de la igualdad: **laboral**, **educativa** y de **género***

¿Por qué capacitación laboral?

La capacitación laboral prepara a las personas para su **inserción laboral inicial** o para **mejorar su empleabilidad**.

Dependiendo del país, se encuentra dentro o fuera del sistema educativo formal, **en el marco de la Enseñanza y Formación Técnico Profesional (EFTP)**.

Puede tener una orientación laboral y/o de inclusión social, y suele ser incluidas en los **programas para el logro de la autonomía económica de las mujeres**.

¿Autonomía económica de las mujeres?

Participación laboral

Mujeres 48,5%
Hombres 71,2%
(INE, 2017)

Ocupación

Mujeres 45%
Hombres 66,7%
(INE, 2017)

Desocupación

Mujeres 7,2%
Hombres 6,3%
(INE, 2017)

Emprendimiento

Mujeres 39,2%
Hombres 60,8%
(INE, 2017)

Sin ingresos propios

Mujeres 76%
Hombres 24%
(MDS, 2015)

Segregación (ramas act.)

Mujeres: comercio, servicio doméstico, enseñanza
Hombres: comercio, construcción, manufacturas
(MDS, 2017)

Sistema previsional (afiliación)

Mujeres 63,9%
Hombres 75,6%
(MDS, 2017)

Capacitación

9,9% población total
Mujeres 8%
Hombres 9,9%
(MDS, 2017)

Programas de capacitación laboral para mujeres en situación de pobreza

Al año 2016 se identifican al menos **22 iniciativas públicas** que promueven la autonomía económica de las mujeres. Más de la mitad de ellas incluyen la capacitación laboral como componente.



Predominan iniciativas a cargo de instituciones públicas vinculadas a las mujeres y/o igualdad de género (SERNAMEG; PRODEMU), orientados al empleo dependiente y también independiente, focalizados según condición laboral y situación de pobreza.



Se seleccionaron 5 iniciativas desarrolladas por 4 instituciones públicas (SERNAMEG, PRODEMU, FOSIS, SENCE) para análisis en profundidad.

Diseño de programas

- + Formulación de **programas de capacitación laboral integrales**
- + Ciclos de formación de **duración mayor** y que promuevan **trayectorias**
- **Escaso análisis del mercado laboral** y vinculación con sectores productivos
- La oferta de capacitación tiene un claro **sesgo de género**.
- **Dificultad para aplicar y/o comprender enfoque de género** entre

Planificación

- + Mayor preocupación por la definición de **horarios compatibles y la integración de servicios de cuidado**.
- +/- **Intersectorialidad** (vinculación entre la institucionalidad de género con el sector trabajo y/o educación).
- No se consideran las **barreras que enfrentan las mujeres para su inserción laboral**.
- Baja participación de instituciones educativas

Ejecución

- + **Compromiso político** y asignación de recursos
- + Ejecución a nivel **local o provincial**.
- **Brecha de implementación** entre lo diseñado/formulado y lo efectivamente ejecutado.
- **Tensiones entre transversalización de género** en las políticas

Monitoreo y evaluación

- Ausencia de una **evaluación de género** en su desarrollo, especialmente aquellos que se ejecutan fuera de las instituciones vinculadas.
- Ausencia de **desagregación por sexo en la información**, ni se consideran indicadores específicos de género;
- **Evaluaciones de los programas** no son regulares, ya sea por disponibilidad de recursos o por priorizaciones institucionales.





*Los resultados observados en los programas -si bien se interpretan como positivos- tienden a **reproducir las brechas**, existiendo por ejemplo: diferencias en los ingresos entre mujeres y hombres, **refuerzan la segregación ocupacional** promoviendo ocupaciones dependientes e independientes que **reproducen la división sexual del trabajo** sin mejorar los niveles de productividad.*

Recomendaciones

Fortalecer capacidades de transversalización: transitar de las políticas con enfoque de género a la gestión de programas con enfoque de género.
“De dicho al hecho, hay mucho trecho”

Capacitación o formación laboral como estrategia para la autonomía económica y la igualdad de género: Resignificar el rol de la capacitación laboral desde una perspectiva de género. *El aprendizaje a lo largo de la vida, sin capacitación es imposible.*

Pertinencia de los programas desde una dimensión de género: tanto en el diseño como ejecución de los programas de formación laboral. Barreras y brechas de género como eje orientador para el desarrollo de los programas.

Muchas Gracias



carmunoz@uchile.cl