

Programa Nacional de Promoción de la
Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa

FORO EDUCATIVO FEDERAL

*Estrategias para
la Igualdad
de Oportunidades
de la Mujer*



Abril 20-21 y 22 de 1992

**Centro Cultural General San Martín
Buenos Aires - Argentina**

Organizado por:



Ministerio de Cultura y Educación

Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer

Auspiciado por:

UNICEF - Argentina

Presidente de la Nación

Dr. Carlos Saúl Menem

Ministro de Cultura y Educación

Prof. Antonio Francisco Salonia

Secretario de Educación

Lic. Eduardo Horacio Carbo

Subsecretario de Educación

Prof. Sergio España

Subsecretario de Planeamiento e Innovaciones Educativas

Dr. Jorge Aguilera

Subsecretario de Universidades

Dr. Eduardo Roque Mundet

Secretario General

Dr. Guillermo Heisinger

Coordinadora Técnica del Programa de Promoción de la Igualdad

de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa

Lic. Gloria Bonder

RELATORIO del FORO EDUCATIVO FEDERAL

***Estrategias para
la Igualdad
de Oportunidades
de la Mujer***

PROGRAMA NACIONAL DE PROMOCION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER EN EL AREA EDUCATIVA

- COORDINADORA TECNICA: Lic. Gloria Bonder

- EQUIPO TECNICO:

Coordinadora Operativa: Lic. Graciela Morgade

Colaboradoras: Lic. Lilia Forlerer Lic. María Costa

 Lic. Sara Gutkowski Lic. Nora Pulido

- COMISION ORGANIZADORA DEL FORO:

Lic. Cristina Antúnez (Ministerio de Trabajo)

Lic. Susana Bagur de Bouquet (M.C.y E.)

Lic. Irma Briasco (M.C.y E.)

Prof. María Isabel de Sotelo (M.C.y E.)

Lic. Beatriz Fainholc (M.C.y E.)

Lic. Estela Garrido (Secretaría de Salud - MCBA)

Prof. Lucía Grasso (M.C.y E.)

Lic. Noemí Haristegui (Ministerio de Relaciones Exteriores)

Prof. Blanca Ibarlucía (Comisión Educación No Formal - CCPPM)

Prof. Lidia Nakkache (M.C.y E.)

Lic. Marta Nesta (Ministerio de Relaciones Exteriores)

Prof. Silvia Prieri (CONET - M.C.y E.)

Lic. María J. Rodríguez (Ministerio de Trabajo)

Lic. Beatriz Rodríguez Ivisich (M.C.y E.)

Lic. Mariel Romero (Senado de la Nación)

Lic. Susana Suranyi (Comisión Prensa Programa Mujer - M.C.y E.)

Lic. Graciela Tur (M.C.y E.)

Prof. Dosinda Vega (CONET - M.C.y E.)

Prof. Catalina Weiss (M.C.y E.)

INDICE

- INTRODUCCION	7	
- ACTO DE APERTURA	11	
Lic. Gloria Bonder	(Coord. Técnica Progr. Mujer - M.C. y E.)	11
Lic. Virginia Franganillo	(Pres. Consejo Coord. Políticas Públicas para la Mujer)	15
Dr. Gustavo Beliz	(Secretario de la Función Pública)	16
Prof. Antonio Salonia	(Ministro de Cultura y Educación)	18
- PANEL I		
Fundamentos Jurídicos, sociales y culturales de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer	21	
Dra. Blanca Becalli	(Concejal Milán- Italia)	23
Lic. María José Martí	(Instituto de la Mujer - España)	27
Dra. Zelmira Regazzoli	(Ministr. Relac. Ext. Arg.-INSTRAW)	31
Prof. Anneliese Müller	(Comisión Asuntos Mujer- Alemania)	33
Lic. Mónica Rosenthal	(UNICEF)	35
Dra. Evangelina García Prince	(Ministr. Mujer - Venezuela)	37
Lic. Gloria Bonder	(Coord. Técnica Progr. Mujer - M.C. y E.)	41
- PANELES II y III		
La Igualdad de oportunidades en la educación	47	
Dra. Catalina Wainerman	(CONICET - CENEP)	48
Dra. Elna Lahelma	(Univ. Helsinki - Finlandia)	50
Prof. Bárbara Mapelli	(CISEM - Italia)	52
Lic. Graciela Morgade	(Prog. Mujer - M.C. y E.)	55
Lic. Daniel Filmus	(Subsec. Educ. - MCBA)	57
- MESA REDONDA		
El papel de la educación en la Igualdad de oportunidades	59	
Lic. Carlos Cullen	(Director Gral. de Educación - Secr. Educ. - MCBA)	61
Lic. Elvira Romera	(DIEM - M.C. y E.)	63
Lic. Ana Maieru	(Instituto de la Mujer - España)	64
Lic. Celia Eccher	(CEAAL - Uruguay)	66
Lic. Lilia Forteher	(Prog. Mujer - M.C. y E.)	68
Preguntas del público a los integrantes de la Mesa Redonda	71	
- PANEL IV		
La orientación y la formación de la mujer para el trabajo y la planificación social	73	
Dra. María Teresa Cappo Gavazzi	(Centro Azione Donna-Milán, Italia)	75
Lic. Marta Pfeffer	(CONET, M.C. y E.)	79
Lic. Sara Silveyra	(CINTERFOR-OIT)	83
Ing. Cristina de Flamarique	(Inst. de la Mujer, Gob.de Mendoza)	87
Lic. María José Martí	(Inst. de la Mujer - España)	89
Prof. Chantal Rogerat	(CNRS - GEDISST, Francia)	93
- REUNION DE CONSULTA		
de los Grupos de Trabajo con especialistas nacionales e internacionales	97	
- PLENARIO: Conclusiones de los Grupos de Trabajo	107	
- Representantes provinciales	111	
- Organizaciones No Gubernamentales participantes	117	
- Videos presentados en el Foro	119	

INTRODUCCION

En este documento se trató de reflejar lo más fielmente posible las ponencias, debates y propuestas surgidas durante el **Foro Educativo Federal “Estrategias para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer”**, realizado los días 20, 21 y 22 de Abril pasado, en Buenos Aires. Fue organizado en conjunto por el Ministerio de Cultura y Educación y el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer, con el auspicio de UNICEF-Argentina.

Su finalidad fue la puesta en marcha, en todo el país, del Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa, y el intercambio de experiencias con organismos y gobiernos de otros países que ya han implementado proyectos similares.

Asistieron a este evento representantes de los Ministerios de Educación y Áreas Mujer de los gobiernos provinciales y de la Municipalidad de Buenos Aires, Universidades Nacionales, organizaciones de mujeres, y destacadas especialistas nacionales e internacionales en la temática de Igualdad de Oportunidades y Educación.

A través de cuatro paneles y una mesa redonda, se debatieron los siguientes temas:

- **Fundamentos jurídicos, sociales y culturales de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer.**
- **Innovaciones curriculares para una educación no discriminatoria por razones de género.**
- **Formación y capacitación docente para la Igualdad de Oportunidades.**
- **La orientación y formación de la mujer para el trabajo y la participación social.**
- **El papel de la educación en la Igualdad de Oportunidades para la Mujer.**

Las conclusiones de los grupos de trabajo aportaron elementos distintivos de la realidad educativa y socio-cultural de cada provincia, lo cual permitirá ajustar la instrumentación del Programa a nivel local.

También se realizó una actividad especial de intercambio con organizaciones no gubernamentales de mujeres que operan en el ámbito de Capital Federal y Gran Buenos Aires. Allí

expusieron materiales educativos e informaron sobre sus programas de trabajo, en especial aquellos vinculados a la educación no formal de mujeres. El objetivo principal fue facilitar el conocimiento mutuo de las representantes del sistema educativo formal y de las organizaciones sociales, y ofrecerles la posibilidad de establecer acuerdos de cooperación para desarrollar proyectos de interés común.

Durante el transcurso del Foro se mantuvieron dos reuniones de singular trascendencia. Las especialistas internacionales fueron recibidas por el Presidente de la Nación, Dr. Carlos Saúl Menem, quien manifestó su especial interés por las iniciativas que reviertan la postergación de la mujer y su voluntad de impulsar un "Pacto de Igualdad" que incida en la formulación de todas las políticas públicas y en las relaciones sociales en su conjunto.

Por otra parte, con los diputados/as y senadores/as se trataron las normas legales que regulan la educación en los distintos países: cómo están incluidas en ellas la igualdad de oportunidades para ambos géneros, y qué efectos han tenido estas medidas en la situación educativa y social. El intercambio resultó altamente positivo en la perspectiva de incluir estas recomendaciones en la Ley General de Educación que será sancionada próximamente.

En conjunto, el Foro permitió apreciar significativas coincidencias en cuanto a las problemáticas prioritarias en el ámbito educativo y en la sociedad que obstaculizan el logro de la igualdad real entre mujeres y varones, así como también comparar los resultados obtenidos por distintas modalidades de intervención.

El Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Ambito Educativo está planteado como un emprendimiento de largo plazo. Por ello necesita nutrirse con los aportes y las evaluaciones de todas las personas y sectores comprometidos con esta temática en el orden nacional e internacional.

Esperamos que esta publicación se convierta en una herramienta útil para quienes se ocupan de desarrollar acciones dirigidas a promover el protagonismo de la mujer en el ámbito de la educación formal y no-formal, del trabajo y de la participación política. Asimismo, desearíamos que sirva de estímulo para continuar generando un diálogo permanente e iniciativas cada vez más eficaces para alcanzar la igualdad de oportunidades para mujeres y varones en y a través de la Educación.

Lic. Gloria Bonder

Los distintos capítulos fueron redactados por las Lics. Lilia Forlerer y María Costa, bajo la supervisión de Gloria Bonder.

Antecedentes del Programa Nacional

El "Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa" fue creado en junio de 1991, a partir de un convenio entre el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer, el Instituto Nacional de la Administración Pública y el Ministerio de Cultura y Educación de la Argentina. En septiembre del mismo año se instituye como una Unidad de Proyecto Especial dependiente del Ministerio de Educación.

Se inscribe en el marco de la Política de Transformación Educativa que está implementando la actual gestión institucional y se propone incorporar a dicha Política el aporte que las mujeres han realizado históricamente al crecimiento económico, al fortalecimiento de los lazos sociales y a la producción de cultura; así como también contribuir a formar a las nuevas generaciones para compartir, en condiciones de equidad, todos los ámbitos de la vida social.



Parte del Equipo de Organización del evento: (de Izquierda a derecha)
Nora Pulido, Sara Gutkowski, Lilia Forlerer, Graciela Morgade, Graciela Tur, Gloria Bonder
y Beatriz Rodríguez Ivisich.

Para ello se están desarrollando un conjunto de acciones dirigidas a incidir en todos los aspectos del quehacer educativo, con la finalidad de:

- * Elaborar nuevos contenidos curriculares que reflejen la situación social de la mujer en el pasado y el presente.
- * Producir materiales de difusión y capacitación para docentes y estudiantes, y elaborar sugerencias para evitar sesgos discriminatorios hacia la mujer en los textos de estudio y materiales didácticos.
- * Coordinar y realizar acciones de formación y capacitación docente, orientadas hacia el logro de actitudes y prácticas no discriminatorias en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la orientación profesional.
- * Impulsar y apoyar la realización de actividades académicas -docentes y de investigación- sobre Estudios de la Mujer en todas las carreras y facultades de las Universidades del país.
- * Estimular y realizar, en coordinación con otros organismos educativos, acciones específicas dirigidas a:
 - incentivar su ingreso a las áreas científico-tecnológicas.
 - apoyar la capacitación para el desarrollo de microemprendimientos productivos.
 - fortalecer su acceso y desempeño eficaz en puestos de conducción en los ámbitos políticos, empresariales, comunitarios, etc.
- * Promover la eliminación de estereotipos de género en los medios de comunicación y realizar eventos que resalten las contribuciones de las mujeres a todos los campos de la cultura.
- * Brindar asesoramiento técnico y capacitación a las organizaciones no gubernamentales que trabajan con mujeres de bajos recursos.
- * Incorporar a la educación formal y no formal contenidos que reflejen integralmente las problemáticas actuales de las mujeres en materia de salud, y capacitar recursos humanos en este campo.■

ACTO DE APERTURA

Lic. GLORIA BONDER

Coordinadora Técnica del Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa

El Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa surge de una iniciativa del Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer, quien cumpliendo con el objetivo de fomentar la inclusión de las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres en las políticas públicas, motivó al Ministerio de Cultura y Educación y al Instituto Nacional de la Administración Pública a aunar voluntades y criterios para ese fin.

No es un hecho fortuito que el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer haya iniciado su gestión priorizando el área educativa, ni que el Ministerio de Cultura y Educación haya coincidido en la necesidad de desarrollar un Programa de esta naturaleza.

En efecto, nadie podría negar hoy que uno de los temas más trascendentes del siglo XX es la transformación histórica de los roles que desempeñan las mujeres en la sociedad, su creciente e irreversible presencia en las diversas formas de la actividad humana, y su lucha en pro de iguales derechos y relaciones de equidad entre ambos sexos. Pero tampoco se pueden obviar los numerosos obstáculos que aún deben enfrentar para modificar pautas culturales cristalizadas por siglos y fuertemente arraigadas en las subjetividades y las instituciones.

Del mismo modo, es por todos aceptado que históricamente la educación ha cumplido un papel fundamental en el mejoramiento de la condición social de las mujeres argentinas y que tiene un valor estratégico en los procesos de cambio cultural y social.

De allí la importancia de renovar y actualizar su compromiso con ellas, asumiendo hoy desafíos ambiciosos:

Producir cambios estructurales a nivel de las currícula, formación de docentes, investigación, materiales educativos y sensibilización de la comunidad educativa, para contribuir de este modo a revertir desigualdades sociales que continúan afectando a las mujeres, e

impulsarlas a desarrollar actitudes, conocimientos y aspiraciones que les permitan participar en calidad de protagonistas en las nuevas realidades económicas, culturales y sociales cada vez más complejas y dinámicas.

El Programa del que hoy nos ocuparemos se enmarca y contribuye a los principios fundamentales planteados por la Transformación Educativa que está encarando el Ministerio de Cultura y Educación. En efecto, la "afirmación de la plenitud humana", "el afianzamiento de la democracia y la justicia social", "el desarrollo de la cultura del trabajo", "la reconstrucción del tejido social", y "la recomposición ética de las relaciones interpersonales", son metas que no podrían considerarse totalmente logradas mientras perduren desigualdades entre mujeres y varones en términos de derechos, responsabilidades, oportunidades y posibilidades en la educación, el empleo, el trabajo doméstico y la atención familiar, y la participación social y política.

El Foro que se inicia tiene por finalidad intercambiar información y experiencias referidas a la situación educativa de las mujeres en todas las provincias, realizar un diagnóstico conjunto de necesidades e intereses prioritarios a nivel local y regional y establecer una agenda de acciones concretas que, de manera coordinada, podamos llevar a cabo en el corto y mediano plazo.

También tendremos la oportunidad de aprender de las experiencias que, en esta misma temática, se realizan en otros países. Si bien éstas adquieren su pleno sentido en cada contexto cultural y económico, es indudable que de la evaluación de sus logros y errores, de los obstáculos que han debido enfrentar, y de sus formas de resolverlos, podremos derivar sugerencias orientadoras para abordar la tarea que nos espera.

Poder arribar a este Foro significó un intenso trabajo preparatorio tanto para el equipo coordinador como en cada una de las provincias. Este esfuerzo ha requerido poner en juego una gran dedicación, entusiasmo e ingenio para intentar conciliar los objetivos que nos planteamos con realidades prácticas muchas veces difíciles y limitadas.

Esperamos que el esfuerzo dedicado a su organización se plasme en un clima de intercambio, cooperación y en resultados satisfactorios para el conjunto. Somos conscientes de la complejidad y envergadura de la tarea que nos proponemos y de estar transitando caminos novedosos en múltiples dimensiones: el desarrollo de marcos conceptuales y operativos de la temática específica que nos ocupa, a la par de diseñar articulaciones interinstitucionales que faciliten mecanismos más rápidos y eficaces de implementación.

Sabemos también que los proyectos que encararemos exigirán creatividad, paciencia y confianza en los beneficios futuros. Creatividad porque es necesario construir y aplicar una nueva mirada a las prácticas pedagógicas, paciencia porque los resultados, lejos de ser inmediatos, han de apreciarse en las nuevas generaciones y confianza porque las sociedades que promueven y aceptan roles sociales menos estereotipados, más flexibles, son más tolerantes y propensas a aprovechar la riqueza que surge de la diversidad y multiplicidad de

capacidades, intereses y motivaciones.

En mi nombre y en el del equipo de colaboradoras deseo agradecer muy especialmente la presencia de destacadas especialistas en este tema de España, Italia, Alemania, Francia, Finlandia, Venezuela, Uruguay, Costa Rica y Argentina. Valoramos su participación en este Foro como un gesto de solidaridad y compromiso con las metas que nos proponemos, y esperamos consolidar con sus países e instituciones lazos de cooperación a largo plazo.

Damos la bienvenida a las representantes de los Ministerios de Educación y Áreas Mujer de los Gobiernos Provinciales y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

Nos llena de satisfacción haber encontrado en todas ellas una respuesta tan positiva a nuestra propuesta de trabajo conjunto. Este hecho nos confirma que estamos abordando esta temática en un momento óptimo, en un momento de cambios tan profundos en la sociedad y en la educación que demandan respuestas imaginativas, audaces, inéditas.

Por último, deseamos agradecer el respaldo y apoyo permanente que brindan a este proyecto las autoridades del Ministerio de Cultura y Educación, el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer y el Instituto Nacional de la Administración Pública, así como también el auspicio de UNICEF Argentina.

No creemos exagerar cuando sentimos que la realización de este Foro constituye un nuevo hito histórico en el crecimiento social de las mujeres de nuestro país. Tenemos la oportunidad de comenzar a concretar entre todos/as un viejo anhelo: hacer de la educación el ámbito y el medio para que mujeres y varones aprendan a convivir en base a relaciones de equidad, solidaridad y respeto mutuo. Esperamos avanzar hacia el logro de esa meta con vuestro aporte. ■

Lic. VIRGINIA FRANGANILLO

Presidenta del Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer

El Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer se crea el 8 de marzo de 1991 con dos propósitos: la inclusión de las necesidades y contribuciones de la mujer en todas las políticas públicas, y articular las demandas del movimiento social de mujeres con el Estado y otras instituciones no gubernamentales.

Estos objetivos se basan en la convicción de que la problemática de la mujer no es una cuestión específica que afecta a un sector minoritario, sino que está anclada y se expresa en todas las estructuras sociales. Asimismo creemos firmemente que la interacción entre el Estado y la sociedad civil, en este tema, es esencial para contribuir a la democratización de la vida pública que la Argentina está encarando en estos tiempos.

No fue casual que los primeros pasos de este Consejo hayan sido la creación del Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa. En efecto, creemos que la educación y la cultura son aspectos fundamentales del origen de la subordinación de la mujer. Por lo tanto, allí están las claves de su superación.

En el Ministerio de Cultura y Educación encontramos las puertas abiertas para incluir este tema como un componente esencial de las transformaciones educativas que está llevando a cabo.

Desde el punto de vista institucional, este Programa reúne la concepción de políticas públicas que queremos construir: está impulsado por el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer, se ejecuta en el Ministerio de Cultura y Educación articuladamente con todas las áreas educativas nacionales y con los respectivos ministerios de las provincias. Cuenta con la colaboración y el apoyo del Instituto Nacional de la Administración Pública, que ha recogido el desarrollo académico más relevante de este país. Por otra parte, responde a una demanda antigua y permanente del movimiento de mujeres respecto del rol que le cabe a la educación en la conquista de la igualdad social de la mujer.

Recientemente el Presidente de la Nación ha propuesto a la sociedad argentina un nuevo pacto, un pacto de igualdad entre varones y mujeres; a esta propuesta política, profundamente transformadora y revolucionaria, este Consejo responde con un Programa de Igualdad, que será concertado con todos los organismos públicos y las organizaciones sociales y políticas de nuestro país.

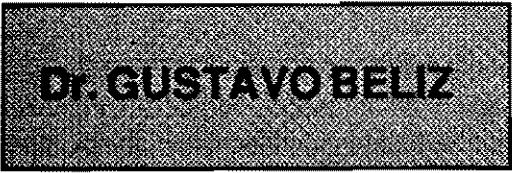
En este sentido estamos encarando acciones con los Ministerios de Salud y Acción Social, Economía, Trabajo, y ya lo hemos hecho con el Instituto Nacional de la Administración Pública a través de la formación de trabajadoras del Estado, funcionarias y funcionarios nacionales y provinciales, y líderes sociales y políticos mediante la creación de un programa de formación para mujeres dirigentes.

El proyecto global en el que estamos trabajando tiene un profundo sentido democrático, porque plantea la concertación como herramienta fundamental para el desarrollo de nuestro país. Además, pretende ser movilizador de nuevas conciencias y nuevas voluntades.

En el marco del Programa de Igualdad, el proyecto más avanzado es el Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa. Por ello nos servirá de modelo para encarar acciones de mediano y corto plazo en todas las otras áreas de gobierno. Convoco a los organismos provinciales para que colaboren con el éxito de este Programa.

La lucha por la igualdad entre los géneros es la única revolución que se ha mantenido en pie en estos últimos treinta años. Ello habla de la profundidad de esta tarea y del poder movilizador de esta utopía.

Reitero la convocatoria a los organismos provinciales, a prestar su apoyo a esta importante y desafianta tarea. Quiero saludar y felicitar muy especialmente la participación de las mujeres representantes de los países extranjeros, y decirles que estamos empeñados en lograr que esta experiencia se integre en una revolución que involucre a toda la humanidad.■



Dr. GUSTAVO BELIZ

Secretario de la Función Pública

Simplemente quisiera decir unas pocas palabras para destacar y ratificar la significación de este encuentro, tal como lo han señalado quienes me han precedido en el uso de la palabra.

La cultura siempre involucra aspectos educativos, aspectos que tienen que ver con el rol de los medios de comunicación, y la creatividad inmanente de los pueblos.

Este Programa asume, y este Foro ratifica, la profunda voluntad de cambio que tiene nuestro Gobierno Nacional, puesto que creemos que una democracia que no propicie el mayor acercamiento y la igualdad de oportunidades entre el varón y la mujer es una democracia de laboratorio que no tiene enraizamiento en la realidad. Por eso mismo, entendemos que el Pacto de Igualdad al que ha convocado el Presidente de la Nación debe tener jerarquía constitucional, debe asumirse en nuestra Ley Suprema como un signo y como un símbolo de los nuevos tiempos.

Los tiempos contemporáneos, de profundas y vertiginosas mutaciones, no valen tanto por las respuestas que nos dan sino por las preguntas que formulan.

En el campo de la igualdad entre varones y mujeres también hay muchas preguntas pendientes.

En el área económica, por ejemplo, podemos preguntarnos de qué manera transformar en una realidad el derecho constitucional de igual remuneración por igual tarea, y de qué manera también incorporar al universo productivo formal a la multitud de amas de casa, de trabajadoras informales, de trabajadoras rurales, de protagonistas anónimas de todos los días.

En el área educativa, este Foro y el Programa que lo organiza resumen los desafíos de formación que la nueva agenda política requiere para hacer realidad el protagonismo de la mujer. En el área social, cómo incorporar a la actividad del Estado y de las políticas públicas, a ese conjunto de mujeres que trabaja esforzadamente desde un comedor escolar, una liga de madres, un sindicato de amas de casa, desde el conjunto del tejido social más profundo de nuestro país.

En el área política partidaria, cómo dotar de contenido y realidad a la incorporación de la mujer a las candidaturas y a las listas políticas en cada una de las elecciones. Se la debe incorporar a través de la implementación de herramientas de capacitación, que aseguren una verdadera participación, vale decir que no queden sólamente en lo cuantitativo sino que avancen también en lo cualitativo.

En el área cultural y de los medios de comunicación, de qué manera revalorizar la imagen de la mujer para que se resalte su auténtica dignidad, para que se la transforme en una actora concreta y efectiva y no simplemente en usuaria de los medios de comunicación.

Finalmente, en el área política más global, transformar el rol de la mujer en un auténtico paradigma en estos tiempos de intemperie ética y moral al que asisten nuestras democracias latinoamericanas. Tenemos ejemplos de actitudes éticas muy firmes de las mujeres de nuestra región, ellas no se identifican ni con la corrupción estructural, ni con actitudes turbias, sino todo lo contrario: dan un ejemplo concretísimo y personalísimo de actuar en política con las manos limpias, con los ideales intactos y en defensa de las causas nobles.

Quisiera terminar estas palabras expresándoles el agradecimiento del gobierno argentino

por la presencia de todas ustedes, ya sea de las visitantes internacionales como de las compañeras que han venido del interior del país. Consideramos que la lucha está aún pendiente, y que la causa de los derechos de la mujer no puede estar sujeta a las dádivas de los poderosos ni a las prebendas de los gobernantes de turno. ■

Prof. ANTONIO SALONIA

Ministro de Cultura y Educación

Comparto con ustedes la satisfacción de inaugurar un evento particularmente significativo para el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación: el Foro Educativo Federal "Estrategias para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer". Con este Foro se da comienzo a la implementación, a nivel nacional, del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Ambito Educativo.

La existencia de un programa de esta naturaleza exige que nos interroguemos acerca del papel que juega y debe jugar la educación para garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades y posibilidades en todos los ámbitos de la vida social.

Sabemos que desde el punto de vista formal nuestro país posee una legislación educativa no discriminatoria por sexo. Es también una realidad positiva que en la Argentina son muchas las mujeres que acceden a la educación en todos los niveles, si bien en algunas disciplinas más que en otras.

En efecto, los datos más recientes indican que el 52 % de los estudiantes primarios, el 53 % de los secundarios y el 46 % de los universitarios de todo el país son mujeres.

Sin embargo sería un error creer que estas cifras muestran que ellas han alcanzado la igualdad de oportunidades en materia educativa. Aún hoy son objeto de postergaciones evidentes, producto de resabios culturales que pueden y deben modificarse.

La educación es un fenómeno social y como tal, si no se lo repensa constantemente, tiene una tendencia a confirmar el status quo.

Vivimos en un mundo que está cambiando profunda y rápidamente sus estructuras económicas y culturales. Hoy en día más mujeres participan del mercado de trabajo, su aporte económico a la subsistencia familiar es esencial, y se proyectan hacia un mayor protagonismo en los espacios públicos. Para los varones colaborar en las tareas del hogar y disfrutar del contacto con sus hijos empieza a resultar una alternativa deseable, del mismo modo que orientar sus intereses y capacidades hacia campos profesionales no tradicionales. En las expectativas y estilos de vida de los jóvenes se detectan nuevos modelos de masculinidad y femineidad. "Ser mujer y ser varón" significa hoy algo distinto de hace 40 años.

Por todo ello, nuestra preocupación como educadores no se reduce actualmente, como en épocas pasadas, a garantizar que todas las mujeres acceden a la escuela, sino que implica revisar qué mensajes y valores les transmitimos sobre los roles que deberán desempeñar en un futuro, en qué medida y de qué manera están representadas en los contenidos curriculares, los libros de lectura y de texto que utilizamos; hacia qué carreras u ocupaciones las orientamos directa o sutilmente; y qué aptitudes e intereses estimulamos y cuáles censuramos o simplemente desalentamos a través de la indiferencia o la falta de motivación adecuada.

En suma se trata de enfrentar un nuevo desafío: lograr que la educación acompañe los cambios culturales ya existentes, los fortalezca y los impulse capacitando a nuestras jóvenes para desempeñarse eficazmente en esta nueva realidad.

Paralelamente necesitamos garantizar en el día a día de la escuela que niños y niñas aprendan la importancia de establecer relaciones de respeto, reciprocidad y solidaridad entre los sexos como fundamento de una sociedad democrática y justa.

Es indudable que esta ambiciosa tarea no podrá ser llevada a cabo únicamente por la institución educativa. Revertir las desigualdades, cambiar normas de conducta, valores, es una responsabilidad de toda la comunidad. Pero una escuela sensible, receptiva al mundo en el que vivimos y proyectada hacia un futuro acorde con las expectativas de desarrollo del país que todos deseamos, -esa escuela- podrá realizar un aporte sustantivo a la gran tarea de construir una sociedad menos violenta en la que varones y mujeres podamos ser más felices.

El Programa que lanzamos hoy se plantea desarrollar de manera coordinada y respetando las realidades locales y regionales, acciones sistemáticas de innovación curricular, formación de docentes, investigación, producción de materiales educativos y sensibilización y difusión de estos temas en la comunidad.

Los y las convoco a deshechar el temor a los cambios. La equidad entre varones y mujeres trae aparejadas mejores relaciones afectivas, sociales y productivas y redundan en una mejor calidad de vida para todos.

Los y las impulso a tener firmeza, claridad y persistencia respecto de los objetivos que persiguen. El desafío está lanzado. Desde la educación, y desde otras iniciativas de las políticas públicas, el gobierno argentino está planteando la necesidad de establecer un pacto

de igualdad entre varones y mujeres.

Nos comprometemos a brindar nuestro apoyo a esta empresa histórica a través del Programa que desarrolla este Ministerio. Esta iniciativa nos prestigia por su carácter pionero en nuestro país y en América Latina. En él se recogen y potencian conocimientos y experiencias acumuladas por docentes, investigadores y organizaciones sociales comprometidos con esta temática en muchos países y se desarrolla bajo la responsabilidad de reconocidas especialistas en el tema, lo cual nos garantiza su seriedad y eficacia.

Les auguro jornadas enriquecedoras y aguardo con gran expectativa los resultados de este importante evento.■



Lic. Gloria Bonder, Dr. Gustavo Beliz, Prof. Antonio Salonia y Lic. Virginia Franganillo

PANEL I

FUNDAMENTOS JURIDICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER

PANELISTAS:

- Prof. Bianca Becalli.** Investigadora de la Universidad de Milán. Concejal del Municipio de Milán, Italia.
- Lic. María José Martí.** Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer de España.
- Dra. Zelmira Regazzoli.** Directora de Derechos Humanos y Familia del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República Argentina.
- Prof. Annelliese Muller.** Presidenta del Deutsche Frauenrat (Consejo Alemán de la Mujer).
- Lic. Mónica Rosenfeld.** En representación de UNICEF Argentina.
- Dra. Evangelina García Prince.** Ministra de la Mujer de Venezuela.
- Lic. Gloria Bonder.** Coordinadora Técnica del Programa Nacional para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa, del Ministerio de Cultura y Educación de la República Argentina.

Dra. BIANCA BECALLI

Concepciones acerca de la igualdad de oportunidades para la mujer

Presenta un panorama histórico de la evolución del concepto de **igualdad de oportunidades** y los resultados de la puesta en práctica de acciones basadas en este criterio, especialmente, en el ámbito laboral.

Comienza su exposición señalando que la igualdad de oportunidades se relaciona con los cambios de la situación de la mujer en la sociedad a partir del siglo XVIII -con la Revolución Francesa- cuando se hace evidente su desigual posición social.

En un comienzo las políticas sociales destinadas a la mujer proponían **protegerla en el ámbito del trabajo**. En una segunda etapa se buscó alcanzar la **igualdad formal de varones y mujeres a través de la legislación laboral** y actualmente el criterio es lograr la igualdad de oportunidades a través de la **jerarquización de su rol laboral**.

La perspectiva predominante en su país sobre las políticas públicas para la mujer, se enmarca en la "**teoría de la diferencia**". Es decir, se parte de reconocer que entre varones y mujeres existen diferencias sociales, culturales y psicológicas y no se intenta igualarlos en base a una homologación. A su criterio, las concepciones que valoran las diferencias entre los sexos pueden tener una orientación tanto progresiva como regresiva.

Plantea cuáles son los límites prácticos -vinculados a su implementación- y los problemas de orden moral y filosófico que presentan las políticas de igualdad de oportunidades, que han tenido un gran auge en los países desarrollados de Occidente durante las décadas de los '70 y '80.

El concepto de **igualdad de oportunidades** surge cuando la noción de igualdad formal, o igualdad según la ley -al decir de los ingleses- no resulta suficiente frente a ciertas discriminaciones específicas que forman parte de las prácticas sociales en general y se expresan en el ámbito laboral en particular.

La organización de la vida social asigna a las mujeres determinadas tareas que les impide ubicarse en iguales condiciones que los varones, tanto en su vida privada como pública. Además, en el ámbito del empleo existen mecanismos difusos que convalidan una discriminación tácita hacia la mujer. Por ejemplo, frente a las políticas de selección y promoción del personal, distribución de tareas, etc. Estas comprobaciones imponen revisar los alcances de la igualdad formal para así lograr una igualdad sustantiva.

Acción Positiva

Un aporte en este sentido son las políticas de **acción positiva**, por medio de las cuales se intenta superar el tratamiento igualitario formal. Consisten en medidas transitorias dirigidas a corregir situaciones de desventaja de ciertos grupos sociales en razón de factores culturales o económicos.

Las políticas de acción positiva difieren según los países y en general, están vinculadas con una reforma social más amplia, como es el caso de los países nórdicos.

La Dra. Becalli comenta que esta nueva perspectiva plantea un problema moral porque confronta los Derechos Individuales con los Derechos de Justicia Social. Un caso típico de esta situación es la Ley de Cuotas, que asegura un porcentaje fijo y mínimo de mujeres en las listas electorales de los partidos políticos.

Señala que Estados Unidos es el país con mayor experiencia -se implementan desde la década del 70- en políticas de acción positiva vinculadas al ámbito laboral. Allí se considera la discriminación desde un punto de vista sistemático. Es decir, como producto de prácticas no intencionales que desfavorecen a ciertos grupos de personas. Desde este punto de vista se habla de **discriminación indirecta** cuando se plantean exigencias que no tienen que ver con la tarea en sí, pero que afectan adversamente a cierto sector de la población. Da origen a los "class action", es decir, juicios iniciados por un grupo de personas que se considera desfavorecidos o discriminados.

Se llama "acción positiva" a las medidas transitorias dirigidas a corregir situaciones de desventaja de ciertos grupos sociales en razón de factores culturales o económicos.

En Estados Unidos existe una Comisión de igualdad en el Empleo, que impone acciones correctivas a las grandes empresas -privadas o estatales-, y en el ámbito educativo cuando comprueban signos de discriminación. Algunas empresas están realizando planes de acción positiva con metas establecidas, por ejemplo, cuotas de mujeres o personas de color en la contratación del personal, en los ascensos, en el acceso a cargos jerárquicos y en el incremento del nivel de salario.

Cuáles son los límites de las políticas de Igualdad de Oportunidades en el empleo?

1. Hay grandes dificultades para cambiar una segregación estructural de la fuerza laboral. A partir de la igualdad formal, las mujeres aparecen concentradas en áreas, jerarquías o niveles, y en términos generales, están en situación de inferioridad.

Distintos estudios dan cuenta que si bien en los últimos cincuenta años, se ha duplicado el número de mujeres en los cargos ejecutivos, los puestos que ocupan, generalmente, son menos jerarquizados que los de los varones. Se ha comprobado la existencia de un "techo invisible" que les impide acceder a los cargos más altos en las distintas profesiones y ámbitos de la vida pública.

2. No todas las mujeres aceptan las políticas de acción positiva. Sienten que fueron empujadas a desempeñar un rol "masculino" en el ámbito laboral, es decir, basado en reglas que no eran convenientes para ellas y simultáneamente mantener el rol típicamente femenino en el ámbito privado. Este hecho las llevó a replantearse cuál era el beneficio de la acción positiva. En la época de Reagan se levantaron muchas voces de protesta sobre las políticas de acción positiva, tanto de los varones -empleados y empleadores- como de los movimientos de amas de casa.

Igual salario por trabajo de valor comparable

Recientemente, en los sectores más progresistas se han desarrollado **nuevas líneas de acción positiva que tienen en cuenta las diferencias entre los sexos**. Revalorizan los trabajos desempeñados tradicionalmente por las mujeres en virtud de su importancia social, en lugar de impulsarlas a que todas accedan a los campos laborales tradicionales masculinos como modo de superar su discriminación. Este enfoque **transforma a la premisa "igual salario por igual trabajo" en "igual salario por trabajo de valor comparable"**.

El caso italiano

La cultura de la igualdad se desarrolló en Italia en la década de los '80, pero recién en 1991 se formuló una nueva ley de igualdad de oportunidades y acción positiva. Su intención fue cambiar la estructura de segregación de la fuerza laboral, partiendo de una definición amplia de **discriminación indirecta**.

La ley estimula cambios en la división sexual del trabajo tanto en el empleo como en la familia; promueve la modificación de los horarios de atención de los servicios sociales, de modo de considerar las necesidades de la mujer en cada una de sus etapas vitales. También se ha presentado un proyecto de ley que propone reorganizar los horarios de trabajo de varones y mujeres.

Por último señala que los problemas morales, filosóficos y de justicia social que se derivan de la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades podrían aminorarse, si se amplía esta perspectiva combinándola con las propuestas que surgen de las concepciones que valorizan las diferencias entre los sexos. ■

Lic. MARIA JOSE MARTI

Características del Instituto de la Mujer

La exposición de la Lic. María José Martí, está centrada en la descripción de las estrategias del Instituto de la Mujer, en particular las vinculadas con el área educativa. Plantea cuáles son los instrumentos de trabajo, y de qué modo se están llevando a la práctica.

En su opinión, el reconocimiento de que las mujeres deben tener los mismos derechos e igualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales se fue consolidando junto con el desarrollo de los principios democráticos de justicia, libertad e igualdad y, sobre todo, a partir de las demanda de las propias mujeres.

Si bien la Constitución Española -sancionada en diciembre de 1978- se expresa -a través del artículo 14- contra toda forma de discriminación por razones de sexo, religión, raza, etc., no resulta suficiente en la práctica.

Es necesario cambiar las actitudes y los comportamientos, las formas de vida y sobre todo las estructuras sociales, ya que constituyen barreras para el pleno desarrollo del derecho de las mujeres a participar activamente en la creación y transmisión de las ideas, del conocimiento, en las decisiones económicas y productivas y sobre todo en las esferas de poder.

Para promover estos cambios el Gobierno de España creó por Ley el Instituto de la Mujer el 24 de octubre de 1983. La existencia de este organismo supone el reconocimiento de una situación de desigualdad, injustificable en una sociedad democrática y además compromete al Estado en el desarrollo de políticas de acción positiva.

El Instituto depende actualmente del Ministerio de Asuntos Sociales. En 1984 editó el "Informe sobre la situación social de las mujeres en España" que da cuenta, en base a datos y estudios en profundidad, de la desigual situación de las mujeres y los varones y la diferente concepción sobre el destino y la función social que ambos tienen asignada.

Señala que todas las políticas referidas a la igualdad de oportunidades para ambos sexos, se están articulando, cada vez más, en torno a los conceptos de tiempo y espacio. Existen dos espacios totalmente diferenciados: el público y el privado; y el tiempo que ellos y ellas le dedican a uno u otro también es diferente. En consecuencia no hay una participación equitativa de la mujer en el ámbito público y del varón en el ámbito privado.

El Informe sirvió de base para que el Instituto diseñara el 1er. Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1988-1990; previa consulta y negociación con cada uno de

los Ministerios implicados. El Plan se ha convertido en un instrumento no perfecto, pero sí adecuado, para el desarrollo de estrategias de intervención en los programas gubernamentales que impulsan los distintos Ministerios.

Todas las políticas referidas a la igualdad de oportunidades para ambos sexos, se están articulando, cada vez más, en torno a los conceptos de tiempo y espacio.

Enfatiza que las políticas destinadas a las mujeres no deben pensarse sólo para ellas, sino que es un tema que atraviesa todas las políticas públicas y cada Ministerio debería asumirlas como propias.

Estrategias de intervención en las políticas educativas

El Instituto de la Mujer y el Ministerio de Educación y Ciencia han establecido un acuerdo marco de colaboración desde 1986, que se renueva anualmente. Fruto del mismo es la incorporación del principio de no discriminación por razones de sexo en la Ley Orgánica General del Sistema Educativo.

A criterio de la expositora, el proyecto educativo de igualdad de oportunidades desarrollado en su país, cuenta con tres elementos básicos que garantizan una eficaz implementación:

- una legislación educativa que contempla la problemática de la igualdad.
- el compromiso del Gobierno y del Instituto de aportar recursos económicos al proyecto.
- el desarrollo de acciones de formación pedagógica en la temática de la igualdad, tanto para el personal de gestión como para el plantel docente.

Por su parte, el Instituto también lleva a cabo acciones de sensibilización social en torno a estos problemas. Realiza estudios, publicaciones, material audiovisual de divulgación, experiencias piloto y acciones positivas en aspectos en los que es necesario incidir de modo específico; y subvenciona a grupos que trabajan en coeducación. Produce materiales didácticos no sexistas, divulga los aspectos más significativos de la reforma educativa en relación con la coeducación, incide en la formación inicial del profesorado y la investigación en la Universidad. Promueve acciones específicas en el campo de la educación física y de las nuevas tecnologías. Impulsa y asesora en los programas de educación del adulto atendiendo

los intereses y necesidades de las mujeres. Coopera con los organismos autónomos responsables de programas de igualdad, y mantiene relaciones con organismos internacionales que impulsan políticas de igualdad de oportunidades en la CEE, ONU, etc.

Fundamentos de la educación no-sexista

Entre ellos menciona los siguientes:

1. Partir de un nuevo paradigma en el que lo masculino no sea hegemónico. Es decir, tomar en consideración los valores y aportes tanto de mujeres como de varones a la sociedad. Se intenta transformar el modelo global tratando que las mujeres incorporen algunos valores masculinos y viceversa.
2. Son necesarias actuaciones en todos los niveles educativos, desde el inicial hasta el universitario.
3. Conseguir la igualdad de oportunidades puede requerir, en determinados períodos de tiempo, acciones diferentes para chicas y chicos.
4. Las mujeres al igual que los varones no son grupos homogéneos. Presentan múltiples diferencias que es necesario contemplar: raza, clase social, capacidades físicas y psíquicas, situación familiar, creencias religiosas, nivel de conocimientos iniciales, etc.
5. La escuela debe educar a varones y mujeres para que puedan desarrollar una vida satisfactoria. Tiene que incluir tanto aspectos de las relaciones personales y sociales, como aspectos productivos que tengan en cuenta el trabajo dentro y fuera de la casa.
6. La escuela debe ofrecer -además de un entorno acogedor para el aprendizaje- un currículum cuyo contenido y lenguaje tenga en cuenta las necesidades y derechos de las mujeres.
7. Los derechos al respeto personal y colectivo de las mujeres y a su participación en las decisiones que influyen en sus vidas, deben hacerse explícitos en cada centro educativo. Estos, al haber sido negados históricamente, requieren que se los haga públicos porque no siempre se pueden dar por sobreentendidos.
8. **Los avances en la educación no sexista deben considerarse como un indicador fundamental de la calidad de la enseñanza. ■**

DRA. ZELMIRA REGAZZOLLI

La Dra. Regazzolli puntualiza que las desigualdades sociales entre varones y mujeres están basadas en patrones culturales y la educación constituye el camino adecuado para modificarlas.

A partir de 1975, con la creación del Decenio de la Mujer por las Naciones Unidas, las mujeres han avanzado a pasos agigantados en todo el mundo, y también en nuestro país, en su afán de revertir dos mil años de herencia cultural. Asimismo recuerda que la "Convención contra todas las formas de discriminación hacia la mujer" -refrendada por la Argentina por la Ley Nacional Nro. 23176- en su art. 5to. requiere que los Estados contribuyan a modificar los patrones socio-culturales para así superar las desigualdades.

Por otra parte, resalta la necesidad de construir una red de solidaridad con las mujeres de las distintas regiones del país con la finalidad de ayudarlas a luchar para desterrar las injusticias que se cometan contra ellas, y alcanzar -entre otros logros- igual salario por igual trabajo, iguales oportunidades de capacitación y ascenso laboral, etc.

El Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa del Ministerio de Cultura y Educación permitirá a las mujeres alcanzar una igualdad "de hecho".

A su criterio, la implementación del Programa del Ministerio de Cultura y Educación constituye un acto trascendente, en tanto permitirá alcanzar una "igualdad de hecho", que todavía no existe en el país, ya que por ejemplo, si bien entre los graduados en Derecho las mujeres son mayoría, sólo constituyen el 11 % del total de los jueces.

Entiende que el gran desafío de este Programa es promover cambios sociales y comprometer su apoyo para llevarlo adelante con éxito. ■

Prof. ANNELIESE MULLER

La expositora realiza una breve caracterización del Consejo Alemán de la Mujer (en adelante C.A.M.) y el papel político que juega para promover su condición social. Luego analiza la situación educativa y laboral de las mujeres en Alemania en relación a la igualdad de oportunidades.

Características del Consejo Alemán de la Mujer

Señala que el C.A.M. es una organización de 3er. nivel de la que participan más de cien instituciones y representa a 11 millones de mujeres de toda Alemania.

Constituye un ente independiente, si bien trabaja en conjunto con el Gobierno y el Parlamento Alemán. Son miembros de este organismo: la sección femenina de los tres partidos políticos principales y de los sindicatos de académicas, médicas, juezas, trabajadoras sociales y estatales, artistas, secretarias. También participan representantes de las distintas iglesias y otras organizaciones sociales tales como: las de amas de casa, las asociaciones de madres y padres de familia, organizaciones de votantes, etc. Todas ellas formulan objetivos y desarrollan acciones conjuntas.

El C.A.M. redacta trabajos, prepara declaraciones y coopera con todos los grupos socialmente importantes y de esta manera trata de ejercer influencia sobre éstos. Pero a su criterio, es de vital importancia que siga siendo un ente independiente sin interferencias partidarias o del gobierno.

Para conectarse con la población en general, editan una publicación mensual sobre temas importantes vinculados con la mujer. También organiza conferencias de prensa, y prepara gacetas para los medios con la intención de transformar las ideas acerca de qué significa ser mujer y ser varón. Además participa en los comités que toman decisiones en políticas sociales, legislación y disposiciones administrativas sobre cuestiones tanto económicas como aquellas que atañen a la sociedad en general.

La igualdad de oportunidades educativas en Alemania

En los últimos 30 años se ha dado una revolución en el sistema educativo alemán. Las mujeres constituyen el 50 % de los graduados secundarios, por lo general la mayoría accede a la Universidad; y en promedio obtienen mejores calificaciones que los varones. Sin em-

Prof. ANNELIESE MULLER

La expositora realiza una breve caracterización del Consejo Alemán de la Mujer (en adelante C.A.M.) y el papel político que juega para promover su condición social. Luego analiza la situación educativa y laboral de las mujeres en Alemania en relación a la igualdad de oportunidades.

Características del Consejo Alemán de la Mujer

Señala que el C.A.M. es una organización de 3er. nivel de la que participan más de cien instituciones y representa a 11 millones de mujeres de toda Alemania.

Constituye un ente independiente, si bien trabaja en conjunto con el Gobierno y el Parlamento Alemán. Son miembros de este organismo: la sección femenina de los tres partidos políticos principales y de los sindicatos de académicas, médicas, juezas, trabajadoras sociales y estatales, artistas, secretarias. También participan representantes de las distintas iglesias y otras organizaciones sociales tales como: las de amas de casa, las asociaciones de madres y padres de familia, organizaciones de votantes, etc. Todas ellas formulan objetivos y desarrollan acciones conjuntas.

El C.A.M. redacta trabajos, prepara declaraciones y coopera con todos los grupos socialmente importantes y de esta manera trata de ejercer influencia sobre éstos. Pero a su criterio, es de vital importancia que siga siendo un ente independiente sin interferencias partidarias o del gobierno.

Para conectarse con la población en general, editan una publicación mensual sobre temas importantes vinculados con la mujer. También organiza conferencias de prensa, y prepara gacetillas para los medios con la intención de transformar las ideas acerca de qué significa ser mujer y ser varón. Además participa en los comités que toman decisiones en políticas sociales, legislación y disposiciones administrativas sobre cuestiones tanto económicas como aquellas que atañen a la sociedad en general.

La igualdad de oportunidades educativas en Alemania

En los últimos 30 años se ha dado una revolución en el sistema educativo alemán. Las mujeres constituyen el 50 % de los graduados secundarios, por lo general la mayoría accede a la Universidad; y en promedio obtienen mejores calificaciones que los varones. Sin em-

bargo, en la vida profesional todavía se orientan hacia los campos tradicionales. En la Comunidad Europea, el 75 % de las mujeres se concentran sólo en un 10 % de profesiones.

En la Comunidad Europea, el 75 % de las mujeres se concentran sólo en un 10 % de profesiones.

Una preocupación actual es el escaso ingreso de las mujeres a las carreras técnicas. Contrariamente a lo previsto, los estudios han revelado que la coeducación no ha ayudado a resolver esta problemática. En efecto, las chicas se sienten en inferioridad de condiciones cuando tienen que competir con los varones en campos "masculinos". Sugiere que una solución factible sería conectarlas con mujeres científicas de modo de brindarles modelos a quienes emular. Así se facilitaría su ingreso a carreras técnicas, científicas o de ingeniería.

La Prof. Muller señala que dan gran importancia a la educación permanente. Las organizaciones femeninas ofrecen capacitación para que las mujeres puedan responder a las exigencias cambiantes del mundo del trabajo, sobre todo para aquellas que provienen de la R.D.A., donde el desempleo femenino constituye un problema crucial.

Durante cuatro años, el Ministerio de Educación ha estado elaborando estrategias para promover el aprendizaje permanente en el campo profesional y también político. Se han puesto en práctica cursos que facilitan el acceso de las mujeres por su bajo costo, corta duración, cercanía al lugar de residencia, guarderías para los niños, etc. Se toma en cuenta que los programas incorporen información sobre mujeres destacadas en cada campo del saber, de modo de mostrar toda la gama de modelos y estilos de vida posibles.

A través de la formación permanente se espera que ellas puedan dirigir sus propios microemprendimientos, mejorar su autoestima en la vida económica y su motivación laboral.

A pesar de estos logros, plantea que en Alemania aún es necesario adquirir el derecho a la seguridad social y actualizar la legislación para la mujer que trabaja y pasa por el trance de la maternidad, aspectos que en otros países de Europa están mejor contemplados.

Por último, informa sobre la importante acción que está realizando el Lobby Europeo de la Mujer. Fue fundado hace dos años, con sede en Bruselas, y está integrado por las organizaciones femeninas de los 12 miembros de la comunidad europea. ■

LIC. MONICA ROSENFELD

La UNICEF y el desarrollo integral de la mujer

La Lic. Rosenfeld, en representación de UNICEF, plantea que esta institución, al igual que todas las organizaciones internacionales dedicadas a la atención de los niños y/o de la mujer, ha considerado durante mucho tiempo que el bienestar infantil dependía exclusivamente de la madre y desde esta concepción sus programas se han centrado básicamente en la dimensión maternal.

Desde hace aproximadamente una década UNICEF se está replanteando esta perspectiva y las nuevas acciones se diseñan con el objetivo de aportar al **desarrollo Integral de la mujer**.

Así, a través del programa de UNICEF "La mujer para el desarrollo" se apoyaron distintos proyectos de producción y talleres de reflexión destinados a promover la capacidad de organización y la autonomía de las mujeres de sectores populares.

Por otra parte, señala que muchas veces se confunden las acciones específicas destinadas a mejorar la condición social de la mujer con los programas de acción social. En realidad, los problemas que las afectan atraviesan transversalmente cada una de las áreas políticas públicas y sociales así como la vida cotidiana de un país.

Para el período 1991-1992 UNICEF decidió abordar las diferentes problemáticas que repercuten en la niña: la maternidad precoz, el abandono familiar, la niña de la calle, etc. Puntualiza que la diferenciación de cada uno de los grupos es necesaria para diseñar abordajes específicos.

Los problemas que las afectan atraviesan transversalmente cada una de las políticas públicas y sociales, así como la vida cotidiana de un país.

Expresa el interés de su organización por el Programa que se implementa desde el Ministerio de Cultura y Educación de Argentina, al que considera estratégico por las cuestiones que trata y por la modalidad de gestión institucional en que está basado. Entiende que el mismo puede contribuir a cumplir las metas hasta el año 2000 de UNICEF, que están centradas en la niña y su entorno.■

Dra. EVANGELINA GARCIA PRINCE

Enfoques y estrategias institucionales en Venezuela

La expositora presenta una reseña de lo que se está realizando en su país en materia de igualdad de oportunidades para la mujer y cuál es su opinión al respecto.

Señala que la preocupación del Gobierno Venezolano por la situación de las mujeres ha sido bastante asistemática, pero de gran permanencia. En los últimos 17 años se han implementado diversas iniciativas, que han variado con cada administración. Esta situación resultó perjudicial porque no hay una definición estructurada y estructurante de lo que el gobierno debe hacer en términos sistemáticos y formales.

Durante este período se intentaron distintas formas de institucionalización dentro de la estructura de Gobierno: Comisiones, Oficinas Nacionales de la Mujer, Direcciones Generales, Sectoriales. Actualmente se ha creado un Ministerio de Estado para la Promoción de la Mujer, que asesora al Presidente de la República.

Se ha logrado incorporar el Plan de la Mujer en el Plan Nacional como un eje transversal a todas las políticas públicas y como factor contribuyente al logro de las metas de desarrollo del país.

Al igual que otros países de la región, inicialmente se siguieron los lineamientos de los organismos internacionales sobre cómo encarar los principales problemas vinculados a la condición de la mujer. Se buscaba la **Igualdad de derecho** y el principal objetivo era la reforma de los Códigos: Civil, Penal, Mercantil, etc.

Coincidiendo con otras panelistas, la Dra. García Prince señaló que alcanzar la igualdad jurídica permitió comprobar la existencia de una desigualdad de hecho que debía ser superada.

El paso siguiente fue enfocar la igualdad de oportunidades desde una **perspectiva poblacionista**, es decir, se entendió que para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, era necesario tener algún control sobre sus capacidades reproductivas.

Posteriormente, el accionar público se concretó a través de políticas vinculadas a "la incorporación de la mujer al desarrollo".

En la actualidad se comprobó el fracaso parcial de estas tres concepciones -el igualitarismo, el poblacionismo y el desarrollismo- y se aborda la temática desde una concepción más global, tal como lo plantea el Plan de la Mujer. Para concretar estos objetivos es necesario

garantizar el acceso de las mujeres a los cargos de decisión política y paralelamente formarlas para representar permanentemente los intereses de sus congéneres.

Sintetizando, puntuiza que para alcanzar una real igualdad de oportunidades es imprescindible:

1. Colocar el tema de la mujer en la agenda de todas las políticas públicas.
2. Que ellas adquieran poder intelectual, económico y político.
3. Mantener la visión focalizada en los problemas sustantivos que constituyen los grandes obstáculos de su crecimiento personal y social.
4. Detectar los factores que están presentes en las desigualdades de hecho, a pesar de que existen leyes que consagran la igualdad de derecho.

A su criterio, los logros alcanzados en relación a la situación social de la mujer en su país, (ocupan el 30 % de los cargos jerárquicos del Gobierno -5 ministras en el Gabinete, el 42 % de los directores sectoriales-, la reforma del Código Civil, el proyecto de ley contra la violencia, entre otros) pusieron en evidencia un problema básico: **la resistencia al cambio de las propias mujeres**. Por ello se decidió abordar profundamente las raíces de la discriminación incidiendo en los procesos culturales y educativos. En consecuencia, se diseñó un programa nacional de lucha contra la discriminación por sexo y en favor de la igualdad de oportunidades **desde el sistema educativo**.

La igualdad de oportunidades en educación

Este programa se implementa desde el Ministerio de Educación de Venezuela y el Ministerio de Economía le ha asignado una importante partida para su ejecución. La Dra. Prince reconoce que se ha inspirado en el Programa que se está aplicando en la República Argentina para desarrollar esta iniciativa que incluye cinco áreas estratégicas:

1. Investigación: su objetivo es recopilar toda la información básica existente a nivel provincial, oficial de gobierno, de organizaciones no gubernamentales, y a partir de ella diseñar las acciones específicas.

2. Evaluación de textos: su finalidad es elaborar un instrumento normativo para eliminar el sexism de los textos escolares. Además se está creando una Comisión dentro del Ministerio de Educación con autoridad para revisar y autorizar los libros que se utilizan dentro del sistema educativo. Por otra parte, se está negociando con la Cámara Venezolana de Editores para que los libros escolares que se editen respeten los criterios impuestos por las autoridades del Ministerio, al tiempo que se desarrolla un programa de premios y estímulos para que los autores formulen nuevos textos.

3. Diseño curricular: su finalidad es analizar las currículas de los diferentes niveles y ramas y elaborar propuestas curriculares no discriminatorias.

4. Formación y capacitación de los docentes: incluye un programa de sensibilización y formación de docentes encargados de transmitir estos contenidos educativos desde una perspectiva no sexista.

5. Producción de materiales didácticos: está previsto editar guías para las diferentes áreas curriculares y crear un área de medios de comunicación masiva orientada a sensibilizar a la comunidad sobre el sexismo.

Por otra parte, comenta que en este momento se está revisando la Constitución de Venezuela. El artículo 61 se refiere al principio de la igualdad desde una perspectiva débil al indicar solamente que “no se permitirán discriminaciones”. Considera que debería establecerse un principio de igualdad con suficiente fuerza que diga que todos los venezolanos son iguales ante la Ley y que por lo tanto no se permitirán discriminaciones por sexo, religión, raza, etc., insistiendo en que este principio hay que plantearlo en sentido positivo.

Concluye señalando que, en la práctica, implementar un programa de lucha contra la discriminación y en favor de la igualdad de oportunidades, supone manejar un conjunto de variables políticas y económicas en todos los niveles de decisión de los poderes públicos. Además, tiene que incidir con fuerza en la legislación y también en las pautas culturales, ya que éstas sobredeterminan la subjetividad masculina y femenina. ■

Un programa de lucha contra la discriminación tiene que incidir con fuerza en la legislación y también en las pautas culturales, ya que éstas sobredeterminan la subjetividad masculina y femenina.

Lic. GLORIA BONDER

Presenta las premisas básicas que orientan el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para la Mujer implementado por el Ministerio de Cultura y Educación de la Argentina y la justificación de las principales líneas de intervención del mismo.

Señala que estas premisas se basan en constataciones de la realidad, recogidas por múltiples estudios que dan cuenta de la persistencia de mecanismos de discriminación hacia la mujer en sociedades con distinto grado de desarrollo.

La desigualdad social de las mujeres obedece a múltiples causas y se expresa de manera evidente en aspectos jurídicos, en su segregación en determinadas orientaciones educativas y ocupaciones con bajo rendimiento económico, en menores posibilidades de capacitación y ascenso ocupacional, en su escasa presencia en los cargos de conducción en las empresas, instituciones políticas y sindicales y en la sobrecarga que implica la doble jornada de trabajo por la asignación de las responsabilidades domésticas y de crianza.

Pero la discriminación no sólo tiene consecuencias económicas y sociales, sino también psicológicas. Incide en los modos en que ellas construyen su subjetividad, viven su sexualidad, desarrollan su autonomía personal y su autoestima, perciben y valoran la realidad y toman decisiones; en suma, en la gama de opciones con las que definen su estilo de vida tanto en el ámbito privado como público.

A su criterio es fundamental tener en cuenta que la persistencia de diferentes formas de discriminación tiene profundas implicancias políticas y éticas en tanto cuestiona la real vigencia de los principios democráticos y el grado de modernización de una sociedad.

Plantea que aunque las diferencias entre los sexos se construyen y se expresen, todavía, en términos de desigualdades, no por ello puede afirmarse que las mujeres sean minusválidas sociales o psicológicas.

A través de la experiencia histórica, han desarrollado saberes y modalidades particulares de actuar sobre la realidad; que son tan valiosas como las masculinas, aunque reciban una valoración social inferior.

Reconoce que se han producido avances en la legislación internacional y nacional que garantizan la igualdad formal entre los sexos. También es evidente que ha habido cambios en la situación social de la mujer en las últimas tres décadas, y que no todas se encuentran discriminadas de igual manera; pero puntualiza que todavía existe una gran brecha entre las oportunidades y posibilidades que tienen ambos sexos en todas las clases sociales.

En el caso particular de la Argentina, los cambios en los roles masculinos y femeninos se producen en un contexto de profundas transformaciones económicas, políticas y socio-culturales. Los datos informan que se ha incrementado la participación femenina en el mercado de trabajo, pero ellas se concentran en los puestos de menor retribución económica e integran en gran proporción el sector informal. Ha aumentado significativamente el número de mujeres a cargo de la jefatura de hogar, y la retracción del Estado en la materia de servicios sociales impone nuevas exigencias a las familias y en especial a las mujeres. Una de las consecuencias más significativas de esta situación es el mayor esfuerzo físico, cognitivo y emocional que realizan para enfrentar la doble jornada de trabajo.

En el plano educativo, la situación de las mujeres argentinas se asemeja a la de países desarrollados. Sus niveles de escolaridad son cada vez mayores y este fenómeno crea una suerte de "espejismo". **Genera la ilusión de que se ha alcanzado la igualdad en materia educativa, y de ello se deriva, incorrectamente, que disponen de las credenciales suficientes como para tener garantizada su igualdad social.** Esta ilusión ha contribuido a retardar la toma de conciencia respecto de los mecanismos de discriminación que aún persisten al interior del propio sistema educativo y en la sociedad en general.

Como en otras realidades, las mujeres se orientan diferencialmente hacia las modalidades educativas y ramas profesionales más devaluadas, y participan de una cultura escolar que transmite -de forma manifiesta o sutil- mensajes y valores diferenciales y estereotipos a través de los libros de textos, los contenidos explícitos del currículum formal, el tiempo que las/os docentes les dedican a unos y otros, los estímulos, las sanciones, los criterios con los que se evalúa su rendimiento y conducta escolar y por sobre todo los saberes que se incluyen, jerarquizan y legitiman. Todos estos aspectos son una importante fuente de aprendizaje ya que constituyen el currículum real.

Sostiene que al planificar un Programa de esta naturaleza, es necesario tener en cuenta cuáles son las funciones que se le asignan a la escuela en las sociedades modernas.

Una creencia común es que la educación es el mejor y más accesible medio para superar las desigualdades, lograr la movilidad social y la modernización cultural. Se trata de un enfoque "voluntarista", que supone que en la medida en que se provea a las personas de iguales conocimientos tendrán a su alcance iguales posibilidades ocupacionales, salariales y de prestigio social. Los logros de cada uno dependerán de sus capacidades, intereses, aspiraciones y condiciones culturales, económicas y familiares. Sin embargo, se sabe que existen importantes diferencias en la cantidad y calidad de estímulos y logros educativos a los que, de hecho, pueden acceder los distintos sectores, y contrariamente a lo supuesto, la cultura escolar puede reforzar las diferencias sociales preexistentes.

Es necesario ser muy conscientes del sentido y los límites que tienen las propuestas educativas basadas en la libertad de elección. Muchas veces, éstas se ofrecen en un marco conservador que enfatiza la competencia y esta posición favorece a aquellos que ya tienen

ventajas adquiridas.

En el otro extremo, están las corrientes teóricas que sólo ven a la escuela como una agencia reproductora de las desigualdades sociales, y desde una posición pesimista plantean que sólo a partir de transformaciones estructurales en la sociedad podrán producirse cambios en y a través de la educación.

A su criterio ambos enfoques son esquemáticos y no reconocen que la escuela, al igual que todas las instituciones sociales, es un sistema complejo y dinámico, en el que se producen conflictos de valores e intereses, negociaciones, transacciones, resistencias de distinto tipo y también propuestas innovadoras.



(De izquierda a derecha):

Lic. María José Martí, Lic. Gloria Bonder, Dra. Bianca Becalli, Dra. Evangelina García Prince

Para analizar el papel de la educación estima conveniente entender que, a diferencia de épocas pasadas, la escuela no utiliza dispositivos de disciplinamiento social basados en la represión explícita y en la inculcación de obediencias. Apela a mecanismos de persuasión y construcción de consensos; estimula la generación de ciertos ideales, deseos y criterios de realidad. En suma, persuade a las/os educandos a **desear** ocupar lugares sociales diferentes y a aceptar un orden que es presentado como natural y legítimo. Pero también es cierto que, al proporcionar información y estimular la racionalidad, les provee de elementos que permiten problematizar o cuestionar los criterios de verdad, realidad y objetividad imperantes. Esta es una contradicción estructural de la escuela moderna, con la cual es factible operar para generar propuestas de cambio cultural.

En este sentido, la Lic. Bonder plantea que el Programa desarrolla un conjunto de intervenciones planificadas con un criterio estratégico, es decir, aborda simultáneamente todos los componentes y actores educativos e intenta tomar en cuenta en todas las acciones el conjunto de procesos que es necesario desencadenar para producir transformaciones en el plano subjetivo, intersubjetivo e institucional.

Una preocupación constante es evaluar resultados, ya que si bien existen suficientes estudios sobre las concepciones tradicionales que transmite la escuela, hay muy poca información sobre sus efectos en las/os estudiantes, y menos aún sobre los resultados de acciones innovadoras.

Las líneas de intervención apuntan a transformar los contenidos y enfoques de los currícula, los libros de textos y materiales didácticos, y la formación permanente de los docentes. Se trata también de sensibilizar a la comunidad educativa, y en especial a los medios de comunicación, desarrollar investigación y programas especiales vinculados con la capacitación para el empleo y la educación para la salud.

En todos los casos, el Programa se propone hacer visibles los aportes de las mujeres a la sociedad a través de sus múltiples contribuciones al desarrollo económico, la producción de cultura, la defensa de la democracia, la justicia y la libertad, la preservación de la salud, el medio ambiente, y al tejido de lazos comunitarios.

Asimismo, pretende brindar a las/os estudiantes el apoyo adecuado para asumir los nuevos roles que requieren los procesos de modernización, democratización y crecimiento del país, facilitándoles los medios para valorizar sus capacidades e intereses, ser conscientes de sus derechos y proyectarse como sujetos críticos, pero también responsables y creativos, en la construcción de nuevas alternativas de organización social, y en el desempeño de roles jerarquizados en todas las instituciones.

Paralelamente, se busca **ayudar a los varones a perderle el miedo a problematizar las definiciones tradicionales de masculinidad y femineidad, y disfrutar de los beneficios de compartir en condiciones de equidad todos los ámbitos sociales, incluyendo las**

responsabilidades por las actividades domésticas y la crianza de los hijos.

La expositora plantea que todas estas transformaciones se producen en un contexto de debate y reformulación de los modelos educativos en nuestro país.

Se sabe que estamos viviendo en un nuevo marco socioeconómico, de transición de modelos y valores. Las nuevas tecnologías informatizadas aplicadas al campo laboral y las nuevas formas de organización de trabajo, los cambios en la composición de la población económicamente activa, la modificación de las estructuras familiares, las nuevas problemáticas sociales derivadas de la redefinición de los roles del Estado y los nuevos paradigmas científico-culturales, exigen reformular profundamente los modelos educativos.

Por ello, hoy en día se reconoce que la crisis educativa tiene un nuevo signo. No se trata, únicamente, de ampliar la cobertura, sino de enfrentar el problema de la calidad de la educación. Sobre este aspecto se está aceptando que sin una educación de calidad no habrá crecimiento, ni equidad, ni democracia, y por lo tanto, urge revisar los conocimientos y valores culturales que se transmiten en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

A su criterio, este contexto de cambio ofrece una excelente oportunidad para incorporar a la educación la perspectiva de género.

La equidad implica evitar la discriminación y promover un tratamiento justo, lo cual no significa un tratamiento idéntico.

Reflexiones acerca de las concepciones de Igualdad y Diferencia

Respecto del debate internacional en torno a las políticas públicas basadas en la igualdad o las diferencias entre los géneros, la Lic. Bonder plantea que pueden distinguirse dos posturas extremas. Una **igualitarista**, que propone a las mujeres la superación de su desventaja social a través del acceso a los ámbitos tradicionalmente masculinos no cuestionando las reglas y principios éticos en los que suelen estar sustentados. Uno de los riesgos de esta posición, es la asimilación o mimetización de las mujeres con modelos hegemónicos no siempre deseables, a la vez que la consiguiente pérdida de los aspectos valiosos de la "cultura femenina".

En el otro extremo, se ubican las corrientes que entienden que las diferencias entre los géneros deben ser valoradas como fuentes de creatividad y diversidad y que no es conveniente ni para las mujeres ni para la sociedad que éstas se asimilen al modelo masculino.

Siguiendo esta línea de razonamiento, se ha tendido a sobrevalorar las características psicológicas y la experiencia social de las mujeres, atribuyéndoles una capacidad quasi mesiánica de humanizar la sociedad, la política y el poder, en un contexto de profunda crisis ética como la que vivimos.

Considera que éste es un debate muy complejo frente al cual es difícil tomar posiciones acabadas. Sin embargo y a su criterio, **la Igualdad de derechos y el acceso a los bienes y recursos de la sociedad es una precondición indispensable para que las diferencias entre los géneros se expresen en toda su riqueza y puedan incluso desplegarse de maneras inéditas.**

Destaca que apuntar hacia la equidad implica evitar la discriminación y promover un tratamiento justo, lo cual no significa un tratamiento idéntico.

En su opinión, el debate sobre estas cuestiones no se reduce a una discusión abstracta. Las posiciones que se tomen al respecto orientarán las prioridades y los enfoques a la hora de diseñar las intervenciones educativas concretas.

Por último, agrega que los cambios a los que apuntan los programas de Igualdad de Oportunidades son lentos y profundos, y además generan temores y fantasías que es necesario atender. Intentar modificar actitudes y modos de relacionarse tan arraigados en el imaginario social e individual, concita sentimientos de ambigüedad e incertidumbre en virtud de las transformaciones de los referentes identificatorios en lo sexual, social y familiar. Esta dimensión del proceso de cambio necesita un espacio para la reflexión, la expresión de los temores y la elaboración de otras bases sobre las cuales construir nuevas relaciones sociales entre los géneros. ■

Paneles II y III

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EDUCACION

En este capítulo se agruparon las ponencias presentadas en el 2do. y 3er. panel, que trataron específicamente la temática de la Igualdad de Oportunidades en el campo de la educación. Los aportes principales estuvieron referidos a:

- el sexismo en los libros de lectura.
- la necesidad de modificar la imagen de la mujer en los contenidos curriculares.
- el papel fundamental de la capacitación docente para hacer efectiva una educación no discriminatoria.

PANELISTAS:

- **Dra. Catalina Wainerman.** Investigadora del Concejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en Centro de Estudios de Población (CENEP), Argentina.
- **Dra. Elina Lahelma.** Profesora e investigadora de la Universidad de Helsinki. Miembra del Consejo Nacional por la Igualdad de la Mujer en Finlandia. Representante de la Delegación de UNESCO en Finlandia.
- **Prof. Barbara Mapelli.** Investigadora y capacitadora del Centro de Investigación Educativa de Milán (CISEM), Italia.
- **Lic. Graciela Morgade.** Coordinadora operativa del Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa del Ministerio de Cultura y Educación de la República Argentina.

COORDINADORES:

- **Lic. Daniel Filmus.** Subsecretario de Educación de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.
- **Lic. Susana Amato.** Asesora de Educación Inicial del Ministerio de Cultura y Educación.

Dra. CATALINA WAINERMAN

El sexismio en los textos escolares

La Dra. Wainerman presenta los resultados de una investigación concluida en 1985 sobre los contenidos normativos de la cultura argentina que determinan la participación de la mujer en el mercado laboral y en la sociedad en general.

Este estudio analiza los mensajes emitidos por varias instituciones formadoras de orientaciones de valor: la Iglesia Católica, la escuela, el derecho y los medios de comunicación de masas. En particular se refiere a los mensajes transmitidos por los libros de lectura de la escuela primaria desde 1910 hasta comienzos de los '80.

Aclara que si bien los contenidos de los textos son mediados por los docentes, su efecto en los niños/as puede ser muy importante, en tanto elementos de uso colectivo que expresan valores consensuales con los que se quiere formar a los futuros ciudadanos.

Si bien no hay datos ciertos sobre qué pasa con el receptor de los mensajes, algunos especialistas opinan que tiene fuertes efectos, y otros tienen sus dudas al respecto. En este aspecto la Dra. Wainerman remite al pensamiento de Umberto Eco: "En los umbrales de su vida cultural, iniciando la difícil y exaltante experiencia de la lectura, nuestros hijos se enfrentan con el hecho de tener que afrontar los libros de texto de la escuela primaria. Educados nosotros mismos con libros análogos, con la memoria aún llena de recuerdos necesariamente queridos y tiernos ligados a las ilustraciones y a las frases de aquellas páginas, nos resulta difícil hacerlo porque implica un esfuerzo de extrañamiento, exige leer y releer una página en la que se difunden ideas que estamos habituados a considerar normales y buenas y que nos preguntemos es verdaderamente así? Condicionados como

estamos por nuestras antiguas lecturas, leer los nuevos significa tener la capacidad y el coraje de decir el rey está desnudo".

Comenta que estudió más de cien libros de lectura de primero a séptimo grado, agrupados en tres períodos: los textos usados de 1900 a 1910, los empleados en los años 1950 y los utilizados de 1975 a 1980. A través de las ilustraciones y los textos, analizó los personajes femeninos y masculinos -tanto infantiles como adultos- así como los modelos de identificación que aparecen: héroes, heroínas, generales, presidentes, científicos. Qué cualidades físicas y psicológicas se asignaban a través de ellos a mujeres y a varones; qué actividades desempeñaban y qué roles asumían dentro de la familia y en la sociedad en general.

Comprobó que, al igual que en otros países, las imágenes de varones y mujeres responden a un modelo tradicional, tanto en lo que respecta a la división sexual del trabajo como a las actitudes y comportamientos esperados para ambos.

Lo más llamativo de este estudio fue comprobar una inmutabilidad secular de los contenidos de los libros de lectura. Las imágenes y los textos no se habían modificado sustancialmente a pesar de las transformaciones sociales que se produjeron en lo que va de este siglo en el país, con excepción de un conjunto de libros que aparecen en los años '50, publicados durante el gobierno peronista, que plantean una visión más acorde con la realidad social y laboral de las mujeres de esa época.

Las imágenes y los valores de género que transmiten los libros escolares son un caso de inmutabilidad secular.

Resumiendo, destaca que si bien se han producido cambios importantes en la participación de la mujer en el mercado de trabajo y en otros ámbitos de la vida social, aún subsisten en el país desigualdades a nivel de oportunidades; pero los libros de lectura de la escuela primaria no dan cuenta de los progresos ni de las restricciones aún vigentes.

Por último, señala que en 1986 se elevó a la Comisión de Educación del Consejo Deliberante de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires un proyecto de ordenanza, que recogía las proposiciones de la "Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer" que la Argentina ratificó en 1985. Este proyecto, basado en su investigación, proponía:

1. que se eliminen los estereotipos masculinos y femeninos de los libros de lectura de la escuela primaria, y
 2. que éstos reflejen la realidad actual de la sociedad argentina.
-

La Dra. Wainerman informa que investigaciones en este tema se hicieron en casi todos los países del mundo con similares resultados, pero que en otras realidades ya se han iniciado acciones para modificar esta situación. Por ello valora la realización de este Foro, ya que es una buena oportunidad para tomar conciencia de estos problemas y así contribuir a su modificación. ■

Dra. ELINA LAHELMA

La situación de la mujer en Finlandia

Para enmarcar las cuestiones vinculadas al tema educativo la Dra. Lahelma reseña brevemente la situación general de la mujer en Finlandia. Señala que en su país la igualdad de oportunidades para varones y mujeres ha sido planteada y puesta en práctica antes que en el resto de Europa, pero aún persisten problemas en relación con estas cuestiones.

En efecto, los códigos culturales vigentes no recluyen a las madres de niños pequeños en el hogar y el Estado benefactor -por su parte- provee de suficientes guarderías. Por ello, no resulta extraño que las mujeres constituyan el 50 % de la fuerza laboral y que sólo el 16 % de ellas trabajen a tiempo parcial.

Sin embargo, el mercado de trabajo continúa segregado por género como en los años 50. Así, los ingresos de las mujeres alcanzan el 75 % de los de los varones y esta brecha sigue creciendo; y la segmentación horizontal y vertical es comparable al resto de Europa.

Por otra parte, Finlandia ostenta el récord mundial de mujeres en el Gobierno: 7 ministras sobre un total de 17 miembros. No obstante, los asuntos más importantes para el futuro de su país, como el ingreso a la CEE y cuestiones vinculadas a la energía nuclear fueron decididas en reuniones de Gabinete sin la participación de ellas.

La igualdad de oportunidades en la educación

En relación a este tema, el trabajo coordinado entre los organismos gubernamentales y el movimiento de mujeres favoreció que la igualdad de oportunidades se considere una meta de la educación formal en Finlandia. Por ello, fue incorporada por primera vez en la Legislación Escolar de 1983 y en la Ley sobre Igualdad de Oportunidades de 1987.

Al igual que en otros países, han comprobado que las niñas obtienen, en general, mejores resultados escolares que los varones y tienden a recibir una educación más prolongada. Sin embargo, persiste una segregación por género especialmente en la educación universitaria y técnica. En efecto, los varones asisten a cursos que los preparan para ocupaciones y profesiones con buenos ingresos y con estructuras más flexibles y de mayor influencia social.

Una de sus investigaciones se focalizó en el currículum de la enseñanza media desde la perspectiva de género. Comprobó que en los documentos oficiales, en realidad, la neutralidad de género del currículum se interpreta como igualdad, pero ello no conduce a procesos de educación igualitarios. **Las prácticas escolares continúan reproduciendo la jerarquía entre varones y mujeres que prevalece en la sociedad.**

Señala que debemos estar alerta ante este fenómeno, porque aún en una sociedad como la finlandesa, que no es abiertamente discriminatoria, los modelos de femineidad y de masculinidad se filtran a través del currículum, como una cuestión natural y no como un problema.

Los modelos de femineidad y de masculinidad estereotipados se filtran a través del currículum, como una cuestión natural y no como un problema.

Por lo común, la igualdad en las oportunidades se considera una medida satisfactoria y en consecuencia las diferencias, que de hecho existen, en los comportamientos y opciones entre varones y mujeres, son adjudicadas a herencias o disposiciones biológicas.

A su criterio, la “naturalización” de las diferencias es, justamente, el aspecto al cual hay que prestarle particular atención cuando se capacita a los docentes para programas no sexistas. Al respecto describe un proyecto europeo donde se utilizaron distintos métodos para atender esta problemática. Encontraron que los docentes tienen un nivel muy bajo de conciencia acerca de las desigualdades sociales entre los sexos, y tampoco le adjudican a este tema un interés prioritario. Sin embargo, cuando se los sensibiliza acerca de ello, adoptan con bastante éxito criterios no discriminatorios en las prácticas escolares.

El proyecto educativo finlandés se vió enriquecido por contar con una red de comunicación entre los países nórdicos y con el resto de Europa. La red NORDLILIA está financiada por el Consejo Nórdico de Ministros, del que participan todos los países escandinavos.

Resalta que a partir de 1985 se constituyó un grupo de trabajo para formación de docentes en el tema que ha funcionado como una red científica y han logrado desarrollar una base de conocimientos empíricos y teóricos comunes de gran importancia para ir avanzando en este campo. En principio, el grupo ha preparado un marco para la capacitación docente y ha iniciado un programa de investigación en este área como el TENET de la CEE. El proyecto TENET comprende 35 proyectos de formación de docentes para la igualdad de oportunidades que se llevan a cabo en 11 países.■

Prof. BARBARA MAPELLI

La experiencia Italiana en la igualdad de oportunidades en educación

La expositora refiere que la situación educativa de la mujer en Italia tiene las mismas características que en el resto de los países europeos. Están muy representadas en la escuela como alumnas, maestras y profesoras. En el nivel medio constituyen el 75 % del plantel y el 50 % en el superior, pero la proporción es mayor en el ciclo primario.

En su país la fuerte presencia femenina en la escuela ha inducido al mismo engaño ya mencionado por otras colegas: una aparente situación de igualdad que no parece presentar problemas. Recién en la década de los '80 se empezó a discutir el significado de la gran proporción de mujeres en el sistema educativo.

En relación a las políticas de Igualdad de Oportunidades, últimamente se creó dentro del Ministerio de Instrucción Pública un Comité -que ella integra- responsable de su aplicación. La vida de este organismo no ha sido fácil, y muy pocas veces logra llegar con acciones a los maestros.

La reforma educativa ya ha sido formalizada, desde el punto de vista de los planes de estudio de la escuela media y superior, pero todavía no ha sido implementada. Este hecho dificulta sensibilizar y concientizar sobre el tema en las instituciones.

Sin embargo, en Italia hay distintas realidades. Así es posible encontrar en ciudades o comunas, grupos de escuelas y sus maestras que ya han iniciado un trabajo teórico y práctico sobre esta problemática.

La Prof. Mapelli señala que los temas más discutidos en su país en relación a la igualdad de oportunidades son: la orientación profesional, los currícula y la formación docente.

En Italia la legislación educativa no prevee la orientación profesional y son muy pocos los profesionales que se ocupan de ello, pero se ha trabajado en profundidad tanto a nivel teórico como en relación al papel que debería asumir la institución escolar en la prestación de este servicio.

Se acordó que la orientación profesional no consiste en brindar sólo la información básica para optar por un oficio o una carrera, sino que hay que tomar en cuenta aspectos vinculados con la crisis de identidad de las/os jóvenes, sus intereses, expectativas, la vida afectiva, la futura familia, en fin, su propio proyecto de vida. Desde esta perspectiva, la orientación profesional puede entenderse como un proceso continuo de formación de las jóvenes personalidades que están creciendo. Los docentes y los profesores deben estar preparados para desempeñar esta función e incorporar a la orientación educativa y laboral una visión más amplia y flexible, favoreciendo de este modo a ambos sexos.

Las mujeres y el aprendizaje de las ciencias

Con respecto a la capacitación docente se refiere a los resultados de dos investigaciones.

En una de ellas se analizó la **dificultad de las mujeres para acceder a las carreras científico-técnicas**. Allí se comprobó que, si bien las razones pueden ser de orden cultural o social, también están vinculadas con la modalidad de enseñanza de las ciencias en la escuela. Las alumnas entrevistadas expresaron una fuerte crítica hacia este área de conocimiento por la falta de relación entre: ciencia y ética, ciencia y tecnología, ciencias fácticas y ciencias sociales; y cuestionaron el papel de la ciencia frente al poder y su propio poder de destrucción.

Actualmente está preparando, con un grupo de profesores, nuevos criterios para reformular el currículum de la ciencia. En su opinión, no se trata de hacer una ciencia feminista, sino de darles la posibilidad a las niñas de expresar sus críticas, su propia cultura y estilo de conocimiento, y así facilitarles el acceso a los temas científicos.

No se trata de hacer una ciencia feminista, sino de darles la posibilidad a las niñas de expresar sus críticas, su propia cultura y estilo de conocimiento, y así facilitarles el acceso a los temas científicos.

La perspectiva de género en la formación docente

Los resultados de la segunda investigación, realizada con maestras a nivel nacional, muestran que las docentes todavía no tienen conciencia precisa sobre cuál es la situación social de la mujer, y este fenómeno repercute negativamente en la relación con sus alumnas. De ahí la necesidad de incluir la perspectiva de género en la formación y capacitación docente.

Para reforzar la importancia de este último aspecto, informa que en su país se va a dictar una ley que establece la Educación Sexual como una materia más de los currícula. Según su criterio, la misma no debería impartirse sólo con la finalidad de brindar información fisiológica y anatómica vinculada con la reproducción, sino que habría que plantear a las/os jóvenes una nueva concepción de relaciones afectivas e interpersonales entre varones y mujeres. Es necesario preparar a los docentes para que puedan contribuir a este proyecto en el marco de la gestación de un nuevo modelo de relaciones sociales entre los géneros.■

Lic. GRACIELA MORGADE

Fundamentos y obstáculos para la formación de docentes

En su exposición reseña los fundamentos y avances en relación a la formación docente que el Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa desarrolla en la Argentina.

En principio se propone responder a la pregunta: por qué es tan importante atender a la formación docente para una educación no discriminatoria? Por una parte, importantes investigaciones nacionales e internacionales han demostrado ampliamente que lo que ocurre en las escuelas y lo que en ellas se aprende, trasciende lo estipulado en los reglamentos y en los currícula.

Aún los diseños curriculares más innovadores son resignificados por los docentes. Ellos tienen, por su calidad de adultos, de profesionales y funcionarios, la posibilidad de plantear las reglas de juego en la escuela, proponer los planes de trabajo y evaluar su cumplimiento. En este sentido, disponen de una cuota de poder que les permite tomar ciertas decisiones, que están mucho más vinculadas con valores y actitudes que fueron construyendo por experiencia de vida, que por el marco normativo que regula el funcionamiento escolar.

A su entender, todo proyecto de formación docente debe tener en cuenta un contexto global de significados y representaciones sociales sobre el papel de la educación en cada realidad.

Así, por ejemplo en Argentina, la escuela primaria nace con una fuerte concepción igualitarista, destinada a crear una conciencia nacional compartida por todos los habitantes. Esta idea de igualdad ha obscurecido históricamente el reconocimiento y la toma de conciencia de la discriminación real existente.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la presencia mayoritaria de mujeres en el plantel de educadores. A principios de siglo la docencia constituyó el primer trabajo aceptado socialmente para la mujer. En comparación con otros campos laborales presentaba ventajas como el horario reducido, la cercanía del hogar, la posibilidad de entrar y salir del mercado laboral según las necesidades del ciclo vital, etc. El sistema educativo en tanto ámbito de trabajo, no las ha discriminado desde un punto de vista formal.

Paralelamente, la formación que se les brinda excluye de manera sistemática el análisis de las diferencias de género tal como se presentan en nuestra sociedad. Esta omisión se

explica también porque las propias disciplinas que han nutrido la formación docente se basan en una concepción androcéntrica.

Otro de los obstáculos centrales para plantear la temática de género dentro del ámbito escolar, es que no constituye una prioridad evidente para el sistema educativo. En la actualidad la atención recae sobre el fracaso escolar, la violencia, el embarazo precoz, las carencias económicas y sociales de los alumnos y docentes.

Señala, sin embargo, que es necesario tener en cuenta que muchas de estas cuestiones están vinculadas con el tratamiento diferencial por sexo presente en el ámbito escolar y que es necesario enfocarlos desde esta óptica para su mejor comprensión y búsqueda de soluciones.

Ejemplifica el caso de los juegos violentos que realizan los varones en los recreos -que preocupan a las docentes porque entrañan riesgos físicos- y obligan a las chicas a "entretenerte" sin molestar, arrinconadas en un pequeño espacio del patio. Esta situación de violencia podría modificarse, si se promueve una participación más igualitaria y compartida de todas las actividades lúdicas.

Todo proyecto de formación docente debe tener en cuenta un contexto global de significados y representaciones sociales sobre el papel de la educación en cada realidad.

Asimismo, la problemática del embarazo precoz brinda la oportunidad de plantear el concepto de sexualidad responsable y revisar los mandatos sociales acerca del comportamiento sexual de los varones y las mujeres.

La Lic. Morgade distingue dos tipos de enfoques para incorporar esta perspectiva en el ámbito educativo. Uno denominado **reparatorio** porque si bien responde a necesidades que el contexto escolar siente como prioritarias, lo hace incluyendo la perspectiva de género.

El otro es un enfoque **propositivo** y es el que prioriza el Programa. Entiende que la escuela puede y debe acompañar los cambios que se están produciendo en la sociedad con respecto a los roles masculinos y femeninos y para ello es necesario desarrollar un conjunto de acciones específicas de sensibilización, y formación docente en la temática de género.

Modos de intervención

Esta formación necesita abarcar al menos tres ejes en los que se expresa la discriminación por género:

1. La escuela como contexto de aprendizaje de contenidos conceptuales y valorativos.
2. Las condiciones de vida y trabajo de las propias docentes.
3. La relación escuela-familia que generalmente se establece a través de vínculos entre mujeres (maestra-mamá), y se caracteriza por la tensión o la mutua incomprendición.

Finalmente reitera que, desde la perspectiva del Programa, proponer una enseñanza no discriminatoria significa contribuir a alcanzar un nivel de calidad educativa que permita revertir la crisis que actualmente afecta a la educación en su conjunto. ■

Lic. DANIEL FILMUS

El Lic. Daniel Filmus -coordinador del 2do. panel- realiza un breve comentario sobre el papel que puede jugar el sistema educativo en la promoción social de la mujer. A su criterio **no podemos esperar que la educación por sí sola vaya a cambiar un sistema de valores que impregna la sociedad desde hace 2000 años, pero tampoco es posible intentar transformarlo sin contar con su apoyo.**

Señala que modificar los currícula y los libros de textos es relativamente fácil, porque sus mensajes discriminatorios son evidentes y explícitos, pero resulta muy difícil transformar el "currículum oculto" que es el que verdaderamente enseña.

La escuela legitima la discriminación y es el principal transmisor de la misma, no solamente porque la mujer está ausente en los contenidos curriculares o la imagen que se transmite de

ella no acuerde con la realidad, sino que lo más grave es que son las propias mujeres docentes las que no se percatan de este fenómeno.

La igualdad de oportunidades para ambos géneros es un componente de la calidad educativa.

Finalmente manifiesta que en su opinión este Programa tiene garantizado el éxito porque se propone, además de modificar los discursos, transformar las prácticas escolares cotidianas, promoviendo -entre otras acciones- la reflexión de las/os docentes sobre su rol y sobre su práctica profesional. ■



De izquierda a derecha:

Lic. Graciela Morgade, traductora, Dra. Elina Lahelma, Prof. Chantal Rogerat, Prof. Susana Amato y Prof. Bárbara Mapelli.

MESA REDONDA

EL PAPEL DE LA EDUCACION EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PARTICIPANTES:

- **Lic. Carlos Cullen.** Director General de la Secretaría de Educación de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y Profesor de Ética en la U.B.A.
- **Lic. Elvira Romera.** Directora de Enseñanza Media del Ministerio de Cultura y Educación.
- **Lic. Ana Mañeru.** Instituto de la Mujer, España.
- **Prof. Cellina Eccher.** Representante de la Red CEAAL, Red de Educación Popular de América Latina, Uruguay.
- **Lic. Lilia Forlere.** Integrante del equipo técnico del Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa.

COORDINADORA:

- **Prof. Ana María Suppa.** Dirección de la Mujer de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

Actividad abierta a docentes y al público en general.

Prof. CARLOS CULLEN

El Lic. Cullen inicia su exposición señalando que debe especificarse qué se entiende por educación y cómo es aquella que realmente se pone al servicio de la igualdad de oportunidades.

En el último decenio casi no hay foro educativo en el que no se discuta este tema, aparece en todos los documentos referidos a la educación y también se lo incluye en las plataformas de los partidos políticos.

Sin embargo, bajo esta nominación se pueden ocultar verdaderas discriminaciones y marginaciones de todo tipo, si no se toman en consideración **los diferentes puntos de partida en el proceso de aprendizaje**.

En efecto, hay que hacerse cargo de los distintos "saberes previos" que poseen los niños/as al acceder a la escuela. Implica tener en cuenta las representaciones que trae cada sujeto referidas a sí mismo, su realidad y en particular, respecto al género. Las mismas están inscriptas en matrices culturales que producen las redes de significación que circulan en nuestra sociedad y que asignan a cada individuo lugares sociales determinados.

El verdadero punto de partida de todo aprendizaje es lo que ya saben las/os alumnos, pero es necesario conocer este marco previo, para poder desencadenar procesos socio-educativos que promuevan una verdadera igualdad.

A su vez, **la igualdad de oportunidades tiene que ver con el punto de llegada**. Al finalizar el proceso educativo, las personas tendrían que poder instalarse en todas las dimensiones de la vida con las mismas posibilidades. Para alcanzar este objetivo hay que tener en cuenta tres elementos, de los que hoy en día se ocupa la educación explícitamente: la información, el lenguaje y el poder.

Aclara que el concepto de información no se refiere sólo a la adquisición de conocimientos, sino que está usado en un sentido amplio, es decir, la capacidad de saber dónde está la información, cómo buscarla y procesarla.

Con respecto al lenguaje, plantea que la aptitud para manejarse en distintos contextos de lenguaje, con distintos tipos de discurso, y en distintas situaciones comunicativas son recursos cuya adquisición está vinculada con la igualdad de oportunidades.

Además, **la educación es un campo donde se lucha por algún tipo de poder**. Sin embargo, no basta con estudiar para tener poder, pero no hay duda de que poseer información

y un manejo adecuado del lenguaje permite a las personas desarrollar las posibilidades propias, intervenir e influir en los demás; pero por sobre todo, tener las herramientas y la habilidad de discernimiento para no quedar preso/a de cualquier tipo de poder violento.

Cómo se alcanzan estas metas teniendo en cuenta los diferentes puntos de partida de las/os alumnos?

A su criterio, es necesario profundizar cómo se resuelve en el contexto educativo la ecuación mujer-privado, varón-público.

La escuela permite en cierta medida el acceso al poder del conocimiento, al poder político, a la ley; es decir, al espacio público. Pero se sigue dando por supuesto que este espacio está reservado al varón. Paradójicamente, la tarea educativa está prácticamente en manos de las mujeres, quienes reproducen esta disociación privado-público.

La educación es un campo donde se lucha por algún tipo de poder.

Por otra parte, en el sistema educativo, aquello que se presenta como lo público está desvinculado de lo cotidiano e incluso de lo que muestran los medios de comunicación. Una consecuencia de esta disociación es que no da cuenta de las distintas formas en que las mujeres participan de todos los ámbitos sociales. Este fenómeno se relaciona a su vez con el papel de la escuela en el acceso al conocimiento tradicional. Se considera necesario apartar a las/os estudiantes del saber vulgar y se cree que esto es razonable y simple de alcanzar.

Desde su perspectiva, una de las metas civilizatorias de este final de siglo es la articulación de lo privado y lo público. Reitera que esta división ha influido para legitimar como "natural" la exclusión de la mujer de los ámbitos del poder y del saber. La escuela es una de las instituciones que reproduce esta discriminación, lo sutil es que este proceso ha recaído en las mismas mujeres docentes. ■

Lic. ELVIRA ROMERA

Describe, desde el punto de vista histórico, el papel de la mujer en la creación del sistema educativo argentino y la influencia que han ejercido algunas mujeres argentinas en las distintas generaciones.

En efecto, por iniciativa de Domingo F. Sarmiento, arribaron al país alrededor de 80 mujeres norteamericanas quienes fundaron las primeras 18 escuelas normales.

Destaca la figura de Juana Manso, pionera de la educación argentina y contemporánea de Sarmiento. Ella le da un nuevo impulso a la educación entre 1856-60. Dirigió durante 20 años los famosos *Anales de la Educación Común*, la más importante publicación de la historia educativa argentina, tanto por sus contenidos como por su larga vida. Además crea en Buenos Aires el semanario "Album de Señoritas", del que aparecen 8 números a partir del 1 de enero de 1854, donde aboga por la emancipación e ilustración de la mujer y expone sus ideas sobre educación femenina.

La escuela debería reconocer y valorizar las modalidades de pensamiento femenino, utilizar un lenguaje no sexista que expresa mejor la riqueza de la realidad y desarrollar una mirada histórica desde el lugar de las mujeres.

De la primera mitad de este siglo rescata las figuras de Alicia Moreau de Justo, Alfonsina Storni y Eva Perón, todas ellas han dejado la impronta de roles femeninos innovadores.

Avanzando en los años y en relación a la situación educativa de las mujeres, recuerda que componen más de la mitad de la matrícula escolar de nuestro país y de la graduación de profesionales de la Universidad de Buenos Aires en 1991. Ya ocupan lugares sociales tradicionalmente masculinos.

Sin embargo, y acordando con otras expositoras, puntualiza que todavía existen sesgos discriminatorios hacia la mujer, a pesar de que este tema ha sido muy trabajado en el mundo. Para transformar esta situación considera necesario que la escuela reconozca y valore las modalidades de pensamiento específicamente femeninos, alternativos al modelo vigente, la posibilidad de utilizar un lenguaje no sexista porque expresa mejor la riqueza de la realidad y desarrolle una mirada histórica desde el lugar de las mujeres. Recuerda que se han editado

4 tomos de la historia de Occidente, dedicados al papel que han jugado las mujeres en ella y afirma que sería conveniente que este tipo de información circule en el sistema educativo. Finalmente, plantea la necesidad de construir los proyectos futuros desde una perspectiva que no sea la tradicionalmente masculina, sino desde una visión más humana que permita la presencia igualitaria del varón y la mujer.

Aunque lo realizado hasta ahora no es poco, manifiesta que no está satisfecha porque todavía en las escuelas no se han concretado los aportes que incluyen las perspectivas de género en la filosofía, la psicología, la antropología, la historia, la literatura, entre otras disciplinas.

Por último, comenta que muchas mujeres ya han modificado la forma de criar a sus hijos: estimulando nuevos comportamientos y un tratamiento más igualitario entre los sexos; aunque reconoce que esta actitud no se puede generalizar ni esperar resultados inmediatos y evidentes. Plantea que portamos una cantidad de nociones acerca del lugar del varón y de la mujer de las que no somos conscientes en absoluto. Entonces el trabajo sobre estos saberes previos es de una enorme paciencia, y además a larguísimo plazo.■

Lic. ANA MAÑERU

La Lic. Mañeru hace una breve descripción de las distintas etapas por las que atravesó la educación de las mujeres en España. Hubo una primera fase, de muy larga duración, en que se las excluyó del sistema educativo. Posteriormente fueron incorporadas pero recibieron un currículum diferenciado que las preparaba para ser mejores esposas y madres, es decir, para cumplir con mayor eficacia el papel social asignado. En la etapa actual, **participan de un sistema diseñado desde los hombres y para los hombres, sin tener en cuenta las experiencias y aportes de las mujeres a la sociedad.**

Estas cuestiones hay que tenerlas muy en cuenta, porque si no la situación de igualdad formal actual confunde y se afirma que ya se alcanzó la equiparación, pero ésta no es la realidad.

Además, señala que todo acto educativo es una invitación a compartir el mundo. Si esta invitación no ha pasado por una revisión de lo que se aprendió en la propia infancia y en los medios de comunicación, se logrará una mera reproducción del status quo.

En España hace unos años que se está trabajando en este sentido. El Instituto de la Mujer ha recogido la inquietud de las/os docentes más conscientes y más inquietos, y se las ha planteado al Ministerio de Educación. Los procesos de cambio son lentos y complejos porque hay que poner en evidencia muchas cuestiones. Revisar los mandatos sobre el género, no solamente va a afectar la dimensión profesional de las/os educadores sino que involucra también su vida personal.

Todo acto educativo es una invitación a compartir el mundo. Si no se revisa lo que se aprendió en la propia infancia y los mensajes de los medios de comunicación, se logrará una mera reproducción del status quo.

Trabajando con estas cuestiones se hacen evidentes las resistencias al cambio, ya que implica cuestionar creencias y valores muy internalizados. Desde el punto de vista profesional, nadie quiere reconocer que discrimina a las mujeres desde sus prácticas educativas, y reflexionar acerca de ello genera mucha polémica. Sin embargo, es un debate muy enriquecedor para la educación, y así lo valora el Ministerio y la Comisión de la Comunidad Europea que también ha implementado programas de igualdad. Una de las principales conclusiones de una reunión de Ministros de Educación de Europa señala que es necesario que los sistemas educativos europeos tomen como un indicador de la calidad de la enseñanza los avances en la igualdad de oportunidades, porque no hay calidad si no hay igualdad.

En efecto, si no hay un equilibrio en las posibilidades, un cambio en la orientación, en las expectativas, si se trabaja con unos currícula que ocultan u olvidan a las mujeres, las profecías se autocumplen: si se espera menos de las niñas, éstas serán menos.

En 1990 se reformuló la legislación educativa en España y en ella se especifica que todo acto educativo deberá tener en cuenta los principios de la no discriminación por razón de sexo. Su reglamentación contempla que el personal de gestión y las/os docentes dispongan de un espacio de reflexión y de debate, de intercambio de pareceres y de reconceptualización sobre este tema.

La importancia de la formación docente

La Lic. Mañeru plantea que la implementación de programas de igualdad exige revisar un conjunto de temas claves tales como: el material didáctico, los currícula, la organización escolar, el lenguaje sexista, los espacios y los recursos distribuidos equitativamente para ambos sexos, la concepción androcéntrica de la ciencia, la orientación vocacional. Si bien cada uno de ellos se pueden reformular, no darían ningún resultado si el profesorado no es consciente y está preparado para trabajar a partir de esta problemática.

Actualmente el Instituto de la Mujer y las autoridades encargadas de la formación docente están reformulando el currículum del profesorado de nivel inicial para introducir en él la perspectiva de educación no sexista.

Para el reciclaje del profesorado en ejercicio, se brinda un curso formativo específico que incluye espacios de reflexión, con la intención de que a posteriori el asistente pueda introducir la dimensión de la coeducación en las distintas disciplinas. Se hacen los dos procesos formativos simultáneos con la finalidad de analizar los propios prejuicios, cómo se transmiten y reproducen a través de la práctica. En este proceso se parte de reconocer que nadie posee la verdad completa, que se enriquece con el aporte de cada participante, y por lo tanto las propias concepciones se van reformulando progresivamente.■

Prof. CELIA ECCHER

La Prof. Eccher presenta la Campaña de Educación Humana No Sexista de CEAAL.

Agradece la posibilidad de estar presente y participar de un evento tan significativo como el Foro, que muestra a la educación como un instrumento que permite ser más humanas/os.

La Red de Educación Popular está presente en 20 países de América Latina, a la que están afiliadas aproximadamente 200 organizaciones no gubernamentales.

La idea de esta Campaña surge en la primavera de 1990 en un encuentro del Cono Sur en Asunción del Paraguay. Se acordó que todos los 21 de julio se celebre el Día de la Educación No Sexista con una conferencia de prensa en cada país para sensibilizar a la comunidad en la temática. La red continental hace suya la idea y la propone al Consejo de Educación en

América Latina, que la toma como una prioridad para el CEAAL.

Desde su punto de vista es importante respetar las diferencias entre los sexos, pero a partir de ellas tratar de lograr la completud; y esto sólo es posible en la medida en que los estereotipos inculcados no condicioneen y limiten lo que cada persona es y quiere ser. La educación diferente que reciben varones y mujeres genera dificultades para ambos y finalmente no beneficia a ninguno.

Plantea que es necesario construir **nuevos ámbitos que permitan la reflexión de este tema entre varones y mujeres para poder enfrentar el desafío que supone el cambio de mentalidad en la sociedad.**

Una tarea urgente es modificar los contenidos educativos y las prácticas pedagógicas, pero al mismo tiempo producir cambios en la familia y en los medios de comunicación.

El objetivo de la Campaña es promover una movilización nacional y continental en torno a la necesidad de convertir a la educación en un instrumento eficaz para corregir las desigualdades de género.

Para alcanzarlo se intenta sensibilizar a las autoridades y a la comunidad educativa del sistema formal, a los programas de educación no-formal y al movimiento de educación popular, sobre la necesidad de develar los estereotipos de género y revalorizar el papel de la mujer en la sociedad. También solicitar el apoyo de los organismos de cooperación internacional para que prioricen la ayuda financiera para los programas y proyectos educativos en este tema.

Asimismo se trata de difundir los aportes y contribuciones realizadas por el movimiento feminista y el movimiento de educación popular para otorgarle a las mujeres un estatuto igualitario en la sociedad.

Se trata de difundir los aportes y contribuciones realizadas por el movimiento feminista y el movimiento de educación popular para otorgarle a las mujeres un estatuto igualitario en la sociedad.

Esta Campaña comenzó en 1991 y cada red nacional optó por realizar actividades acordes con sus recursos humanos y financieros, y con su propia realidad.

En Uruguay, se prefirió trabajar con los medios de comunicación. En lugar de una conferencia de prensa se decidió presentar el tema en distintos programas de radio y de televisión. En esos medios lograron desarrollar distintos aspectos de la igualdad de oportunidades en

la educación durante dos meses.

Actualmente en su país se está trabajando con el video "La caja de Pandora". Este material didáctico refleja la situación y los contenidos que se transmiten actualmente a través de la educación y las propias maestras lo utilizan con las/os alumnas/os. Asimismo se lo presenta en pantalla gigante con debate posterior en todas las ciudades del interior del país. De esta manera se intenta que la sociedad en su conjunto discuta acerca del tema un día al año, y esto se repita en toda América Latina. ■

Lic. LILIA FORLERER

En razón de que la Mesa Redonda es una de las actividades abiertas del Foro Educativo y, por lo tanto, ha convocado una nueva audiencia, la Lic. Forlerer expone algunas de las razones que justifican la implementación de este Programa en nuestro país.

Señala que es muy probable que las/os docentes se pregunten por el sentido de proponer un Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa, dado que la legislación en este ámbito en la Argentina no discrimina en relación al sexo; y en los hechos, por lo general, las mujeres se equiparan o aventajan a los varones en los distintos niveles de estudio.

Sin embargo, sólo cuando se analizan en profundidad algunos aspectos de las prácticas educativas, se comprueba que niñas y niños reciben estímulos, sanciones y recompensas según criterios diferenciales basados en estereotipos. Así por ejemplo, es común que las/os educadores -generalmente sin advertirlo- les dediquen mayor tiempo de atención a los niños que a las niñas, y que a ellos les formulen preguntas y propuestas de trabajo que demandan mayor grado de elaboración. También es cierto que se los reprende más que a sus compañeras, aunque a éstas se las sanciona por causas menos graves o más triviales.

En realidad, la escuela valora el estereotipo de "niña modelo" y a través del currículum "oculto" reforza en ellas la prolividad, el orden y la obediencia a las normas escolares, rasgos de comportamiento poco adecuados para facilitar su integración a los cambios productivos y culturales que demanda la sociedad moderna.

Por el contrario, fomenta en los varones la inventiva, la audacia, la autonomía y la competencia; a la par que se los estimula poco a valorar positivamente los deseos y actitudes adecuadas para compartir responsabilidades domésticas y asumir placenteramente el rol paterno.

Como consecuencia de este tratamiento diferencial, las/os jóvenes no adquieren en su paso por la escuela el mismo nivel de confianza y autoestima, ni concluyen su educación con similares motivaciones y expectativas de protagonismo social.

Las/os docentes quedan muy sorprendidos cuando se plantean estas cuestiones, puesto que ellas/os creen y desean ser ecuánimos y justos con sus alumnas/os. Por lo común consideran que los diferentes comportamientos de niñas y niños obedecen a razones biológicas o instintivas. En realidad, las/os educadores responden a las concepciones y valores que circulan en la sociedad acerca de lo que es "ser varón" y "ser mujer", y por ende tienden a actuar en consonancia con ellos.

Como es evidente, en nuestra sociedad se considera "natural" que sean las mujeres, por su función en la reproducción de la especie, quienes se ocupen del cuidado del hogar y asuman la responsabilidad prácticamente exclusiva de todas las tareas que demanda la crianza de los hijos. Esta concepción acorde con el "sentido común" no se basa en ninguna razón biológica. En efecto, numerosos estudios antropológicos dan cuenta de que en otras culturas estos papeles sociales son realizados colectivamente por las mujeres del grupo y aún por los varones.

Por otra parte, en las últimas décadas se produjeron modificaciones significativas en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, al punto tal que el hecho de tener que criar los hijos y educarlos no es un motivo para retirarse de él. Este fenómeno impone innovaciones en los roles y funciones que tradicionalmente eran asignados a cada sexo y va produciendo reformulaciones al interior de la estructura familiar.

Simultáneamente, se fue transformando el mundo laboral tanto por la incorporación de nuevas tecnologías que exigen una nueva organización del trabajo y requieren el entrenamiento de aptitudes y destrezas específicas; como por la escasa oferta de puestos de trabajo por parte de la empresa privada y del Estado, que ha incrementado el autoempleo y los microemprendimientos.

Considera que la escuela tiene que acompañar estos profundos cambios, no sólo ofreciendo la posibilidad de acceso a mayores niveles de escolaridad y por lo tanto un ingreso más tardío al mercado de trabajo, sino formando sujetos con aptitudes polivalentes, estimulando la toma de decisiones y el ejercicio de la autonomía, y prepararlos para manejarse con habilidad en el campo de la comunicación y las relaciones interpersonales, en tanto constituyen exigencias básicas en el ámbito laboral.

En resumen, se requiere que tanto varones como mujeres:

-
1. Adquieran un nivel mínimo de competencias en determinados saberes considerados básicos para desempeñarse en el mundo actual.
 2. Desarrollen sus habilidades y características de personalidad más destacadas, independientemente de que éstas sean atribuidas a su propio sexo o al otro.
 3. Amplíen la gama de intereses esperables de cada uno de los sexos. Así, es posible que los varones también aprendan a disfrutar de las tareas del hogar y del cuidado de los niños.

Si se acuerda que el sistema educativo debe ser uno de los instrumentos fundamentales para superar las desigualdades sociales, entonces es indudable que deberá contribuir también a revertir aquéllas que se basan en la pertenencia a uno u otro sexo. En este sentido debería ayudar a las niñas a desarrollar una imagen positiva de sí mismas y de su futuro, a la vez que una comprensión de los obstáculos que las mujeres deben enfrentar en una sociedad en la que aún persisten estereotipos discriminatorios respecto de su rol social.

Una verdadera coeducación prepara a las/os estudiantes para optar sin prejuicios por las elecciones educativas o laborales que satisfagan sus intereses y motivaciones, y para desarrollar plenamente sus aptitudes.

Las experiencias más avanzadas insisten en la necesidad de trascender la educación mixta haciendo realidad una **verdadera coeducación**. Es decir, una educación que integre y valore por igual las habilidades, intereses y perspectivas que desarrollan mujeres y varones.

Para lograr esta meta se requiere un cambio de enfoques en la práctica escolar, de modo de preparar a las/os estudiantes para optar sin prejuicios por las elecciones educativas o laborales que satisfagan sus intereses y motivaciones, desarrollar plenamente sus aptitudes y aprender a compartir las responsabilidades y gratificaciones que depara tanto la vida familiar como la laboral.

Es evidente que estos nuevos tiempos plantean a la mujer el desafío de desplegar un intenso protagonismo, y es función de la educación proporcionar los conocimientos, promover un cambio de actitudes y estimular nuevos intereses, más acordes con las exigencias de la realidad.

La propuesta del Programa es que las/os docentes puedan transformarse en investigadores de su propia realidad, es decir, revisar sus propias concepciones acerca de la femeneidad y masculinidad, y analizar críticamente sus prácticas escolares cotidianas.

Reconoce que en la situación actual las condiciones de vida y de trabajo de las maestras no son las mejores, porque en tanto mujeres tienen que asumir un nuevo rol femenino, y en relación a la tarea educativa enfrentan una situación de cambio profundo en la concepción de la educación y del rol del educador, que generan ambigüedad, insatisfacción e inseguridad. Por otra parte, es un momento no feliz en cuanto a la disponibilidad de recursos materiales en el sistema educativo.

A su criterio, y aún en estas condiciones, quienes permanecen trabajando **en y para la educación** es porque albergan esperanzas y sustentan ideales que los hacen sensibles a las propuestas de cambio. Para ello es necesario facilitarles ámbitos y recursos que les permitan canalizar ese potencial transformador con la meta de alcanzar una sociedad más igualitaria, más equitativa y más solidaria. ■

Preguntas del público a los integrantes de la Mesa Redonda

Posteriormente se realizó un intercambio de opiniones entre el público presente y los expositores. El tema central del debate giró alrededor de la posibilidad de incorporar esta nueva temática en los currículos y en la capacitación docente, atendiendo a la difícil situación por la que atraviesan actualmente estos trabajadores/as.

La **Lic. Mañeru** señaló que la implementación de programas de igualdad no debe interpretarse, por parte de los docentes, como la asignación de nuevas responsabilidades, sino como una posibilidad de reflexión, de intercambio, de revisar la propia práctica. En España este proceso coincidió con un momento en que las/os educadores se estaban replanteando su rol en el marco de la reforma educativa, y entiende que lo mismo podría ocurrir en la Argentina.

Según su experiencia, casi siempre se relega discutir los temas vinculados a la discriminación en el ámbito escolar, pero es importante que este debate se coloque en el centro y no en el margen de la discusión sobre la calidad de la enseñanza, ya que ésta pasa por la igualdad de oportunidades en la educación, además de otros aspectos.

Por su parte, el **Lic. Cullen** afirmó que efectivamente en nuestro país los docentes están

cargados con demasiadas responsabilidades y muchas de ellas van más allá de lo estrechamente ligado a su rol profesional. En estos momentos resulta de vital importancia promover la reflexión en torno al sentido del rol y su práctica efectiva, si queremos producir cambios reales en la educación.

Considera que para legitimar ciertos aspectos del problema de la igualdad de oportunidades, es necesario que la escuela no tenga temor de plantear el conflicto que implica la existencia de distintos tipos de discriminación en los currícula formales.

En el mismo sentido, señala que el papel esencial de la escuela es la producción de conocimientos, que incluye normas, valores, actitudes, saberes corporales, etc. Hay que empezar por aceptar que este proceso, al igual que la organización escolar -la forma de entender la autoridad y la comunicación en la escuela- tienen rasgos sexistas, y luego tratar de modificarlos.

A su entender, resulta preocupante que en la discusión de la Ley General de Educación no participen más mujeres, ya que -además de estar vinculadas al tema educativo- tienen un punto de vista humano más equilibrado.

En relación a los currícula, la **Lic. Mañeru** plantea que lo habitual es partir de una selección cultural de aquello que se considera relevante. Pero a su criterio están construidos de una manera parcial, sesgada e incompleta en tanto no se incorporan los saberes y las producciones de la cultura femenina.

A través de ellos se transmite como "natural" la división sexual del trabajo y por lo tanto se educa para que este modelo se reproduzca tal y como está. Por lo general en su país, cuando en la práctica las docentes rechazaban esta prescripción, la institución ejercía sobre ellas formas de violencia de carácter cultural y psicológico para que respetaran los esquemas sociales estatuidos.

Si bien un diseño curricular innovador no garantiza el resultado del trabajo en el aula, al introducir la perspectiva de género se promueve el cuestionamiento de la imparcialidad, la universalidad y objetividad del saber, y ello constituye un aporte que enriquece el acto educativo.

En contraposición al modelo pedagógico en el cual el/la docente tiene que tener respuesta a todo o hay respuestas cerradas, este nuevo enfoque ofrece un modelo abierto en el que la transmisión de saberes y habilidades permite la duda y el planteo de críticas.

No hay recetas ni soluciones únicas para obtener buenos resultados en el trabajo aúlico, sólo realizar el esfuerzo de autocrítica, de apertura a nuevas posibilidades, para enriquecer el aprendizaje con las/os niñas/os. ■

PANEL IV

LA ORIENTACION Y LA FORMACION DE LA MUJER PARA EL TRABAJO Y LA PARTICIPACION SOCIAL

PANELISTAS:

- Dra. María Teresa Cappo Gavazzi.** Centro Azione Donna, Milán, Italia.
- Lic. Marta Pfeffer.** CONET, Consejo Nacional de Educación Técnica, Ministerio de Cultura y Educación, Argentina.
- Ing. Cristina de Flamarique.** Instituto de la Mujer, Gobierno de Mendoza, Argentina.
- Lic. Sara Silveyra.** CINTERFOR, Centro Internacional de Formación, OIT -Organización Internacional del Trabajo-, Montevideo, Uruguay.
- Lic. María José Martí.** Instituto de la Mujer, España.
- Prof. Chantal Rogerat.** CNRS - GEDISST, Francia.

COORDINADORA:

- María José Rodríguez.** Departamento de la Mujer, Ministerio de Trabajo, Argentina.

Dra. CAPPO GAVAZZI

Expone las diferentes leyes y recomendaciones del Consejo de la Comunidad Económica Europea y del Gobierno de Italia, respecto de la orientación y de la formación de la mujer para el trabajo y las modalidades y resultados de su aplicación.

Describe la situación actual de Italia, no solamente desde el punto de vista normativo, sino también las acciones positivas y las intervenciones concretas para favorecer su participación en todos los ámbitos.

En su país, el primer momento significativo fue la aprobación de la Ley 903 del 9 de diciembre de 1977.

En ella se afirmaba la obligación de igual tratamiento a mujeres y varones en el campo laboral, por parte de los empleadores públicos y privados, pero no tomó en cuenta las dificultades existentes como arrastre de la cultura imperante.

Por su parte, la Recomendación del 13 de diciembre de 1984, del Consejo de la Comunidad Económica Europea, establecía la promoción de acciones positivas para eliminar las diferencias entre mujeres y varones en el mundo del trabajo, e invitaba a los Estados Miembros a hacerlo rápidamente.

En este sentido, el 10 de abril de 1991 se aprobó en Italia la Ley 125 que legaliza la igualdad de ambos sexos en el trabajo.

Esta ley es un **programa de acción positiva** que establece las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación y promover una real igualdad de oportunidades. En su Art. 1ero. dice: "La acción positiva tiende a eliminar toda forma de **discriminación de hecho** contra las mujeres en lo escolar y lo profesional, en las diferentes carreras, tanto en la fase activa como en la pasiva". De esta manera se intenta cubrir toda la vida de una mujer, su formación, inserción laboral, y su etapa pasiva. Favorece la diversificación de opciones, a través de una mejor formación escolar y profesional, promueve la participación de las mujeres en todos los sectores profesionales y su acceso a cargos altos y de responsabilidad.

La ley también llama la atención sobre el tiempo adicional que la mujer trabajadora debe disponer para atender a la familia. Aunque esta cuestión pudiera ser considerada un problema privado, de hecho se lo tiene en cuenta al proponer la flexibilidad laboral.

Como es evidente, una ley no cambia una cultura de inmediato, pero su sanción ha permitido el desarrollo de una serie de proyectos muy interesantes.

Todos los entes públicos tienen que hacer un informe sobre la situación laboral de mujeres y varones, y presentarlo al Ministerio de Trabajo.

Plantea que uno de los aspectos más interesantes de la ley es que ha establecido un camino inverso en el desarrollo de los juicios laborales. Cuando un trabajador denuncia discriminación, no es éste el que debe presentar las pruebas, sino que es el empleador quien tiene que probar que no la hubo.

Explica que hoy en día existen en Italia dos comités, uno del Ministerio de Trabajo y otro del Ministerio de Educación, para la implementación de estas propuestas. Ellos tienen el mandato de verificar no sólo su cumplimiento, sino también proponer modificaciones para que, en el mundo de la escuela, de la universidad y del trabajo, se subsanen todos los obstáculos para su aplicación a nivel nacional, provincial y municipal.

Es difícil para las mujeres pedir tiempo libre remunerado para dar a luz un hijo, porque todavía no se lo considera como una responsabilidad de toda la sociedad. Sin embargo, ésta se hace cargo naturalmente del servicio militar de los varones.

En Milán, a nivel municipal, el órgano competente de control se llama Azione Donna, y pertenece a la estructura de la municipalidad. A partir del 17 de marzo de 1992 tiene un representante en la Concejalía de la Ciudad de Milán y en los entes que regulan el trabajo. Estos representantes verifican qué sucede tanto en la esfera pública como en la privada, y vigilan los juicios laborales por discriminación.

El Centro Azione Donna ha dado origen a centros más pequeños, para difundir los conceptos antes explicitados, defender los intereses de la mujer, su inserción en el mundo social, y mantener un contacto directo con los barrios más distantes.

Tiene un rol de supervisión sobre los procedimientos administrativos a nivel de Consejo y Junta Municipal, y sirve para favorecer el contacto de las mujeres con los servicios existentes en la ciudad. Se ocupa de la búsqueda de trabajo, favorece la inserción laboral, ofrece asesoría legal gratuita y se encarga de documentación, socialización y ayuda para todos los problemas que puedan enfrentar las mujeres.

La acción conjunta de estos centros territoriales en las grandes ciudades es producto de la implementación de la Ley 125. En opinión de la expositora, ya se han logrado resultados tangibles y otros que no lo son tanto, pero que apuntalan el comienzo de transformaciones importantes.

Al Centro de Milán se acercan también los varones para hacer consultas. Son particularmente interesantes las que plantean problemas de tipo familiar, pues permiten hacer un buen trabajo sobre los roles y las responsabilidades de ambos sexos, la doble jornada, etc.

Cumple también tareas de asesoramiento y servicios para las familias, como jardines de infantes, consultorios y centros diurnos para ancianos, de rehabilitación para chicos discapacitados en edad escolar, territoriales para adultos discapacitados. En el caso de las familias que tienen a su cuidado un anciano discapacitado, se ha iniciado el reconocimiento de esta tarea como una función pública, brindándoles asistencia domiciliaria. Para llevar a cabo toda esta actividad se parte del conocimiento de la situación real de la mujer italiana de este momento histórico.

Según la expositora, cuando los niños son pequeños la mujer prefiere cuidarlos, aunque como es obvio también puede hacerlo el padre.

Muchas mujeres salen tempranamente del mercado de trabajo, sobre todo si ocupan un puesto público. Porque de esta manera se garantizan una pequeña jubilación y después pueden reintegrarse al mercado laboral a través de un trabajo por cuenta propia o por tiempo parcial.

Como la sociedad ha sufrido grandes cambios -se ha pasado de la sociedad industrial a la de los servicios-, éstos deberían ofrecer horarios cada vez más amplios para satisfacer las necesidades de los usuarios.

La Dra. Cappo Gavazzi hace referencia a una investigación muy importante que se está desarrollando en Italia, dirigida a elaborar nuevas pautas para conformar una organización social menos rígida en cuanto a los horarios de los servicios públicos, la flexibilidad laboral y de los roles sociales.

En su opinión, la flexibilidad laboral es un tema que en su país está recién en sus comienzos, y es necesario insertarlo en un discurso más amplio. Por ejemplo, habría que tomar en cuenta todos los factores que inciden en la vida de las mujeres y los varones, para así lograr igualdad de oportunidades para ambos.

El Centro de Milán, basándose en la investigación anteriormente nombrada, realiza algunas experiencias sobre todo con las mujeres más pobres de la periferia, tratando de insertarlas en el sector servicios y ofreciéndoles horarios flexibles.

Hoy en día, pedir tiempo libre remunerado para dar a luz un hijo sigue siendo difícil para la mujer, aunque sea una responsabilidad que incumbe a toda la sociedad. Pero si se acepta que toda la sociedad se haga cargo del servicio militar de los hombres.

Finalmente sostiene que la problemática actual es la de tratar de generar cambios dentro de la organización social, para darle a la mujer, en términos personales, sus propios tiempos; ya que el tiempo es un recurso escaso y necesario para poder ampliar sus espacios de realización, evitándoles así la carrera frenética en cumplimiento de su doble rol. ■

Lic. MARTA PFEFFER

Describe la estructura del Consejo Nacional de Educación Técnica, analiza la incidencia de la matrícula femenina en sus diversas disciplinas y relata los aspectos más salientes de una reciente investigación de la Organización Internacional del Trabajo sobre el tema.

El Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET) ha desarrollado, en los últimos años, acciones tendientes a investigar e impulsar la temática de la Mujer en el ámbito que le es propio.

El CONET atiende alrededor de 300.000 alumnos en distintos tipos de establecimientos con modalidades formales y no formales, distribuidos en todo el país. Ofrece una amplia gama de especialidades, no sólo a los alumnos regulares sino también a adultos que necesitan reconvertir su capacitación laboral utilizando metodologías y técnicas pedagógicas que incluyen tanto el aula taller como la práctica industrial. Además, el CONET cuenta con un instituto nacional de profesorado técnico, una teleescuela técnica y recientemente la creación del Centro Nacional de Formación de Recursos Humanos. A partir de 1991 ha incorporado la modalidad de técnico agropecuario.

Explica que la matrícula femenina ha oscilado, en los últimos años, entre el 18 y el 20 % para todas las especialidades técnicas. En el año 1991 las mujeres constituyeron el 33 % de la enseñanza agropecuaria, el 31 % de la formación profesional y sólo el 20 % de la enseñanza técnica. La matrícula del CONET representa aproximadamente el 22 % de la matrícula total de la educación media.

Existe una sobrerepresentación femenina en la modalidad bachillerato, comercial, asistencial y artística, y una escasa participación en la especialidad técnica y agropecuaria.

La permanencia de los varones en el ciclo superior es de un 20 %, mientras que la de las mujeres es de un 25 %.

Al efectuar un análisis de la matrícula de los egresados, sostiene que de las 30 especialidades que actualmente ofrece el CONET, sólo 13 tienen una presencia femenina destacada. Estas son: administración de empresas; artesanías aplicadas, computación, diseño de interiores, diseño y promoción publicitaria, química, artes gráficas, construcciones, geografía matemática, industrias de la alimentación, joyería y relojería, óptica y publicidad. Los porcentajes oscilan entre un 20 % en el caso de construcciones, y un 66 % en el caso de administración de empresas.

En las especialidades tradicionalmente masculinas las mujeres están escasamente

representadas: automotores 0,3 %, electricidad 0,8 %, electrónica 1,4 % y mecánica 1,5 %. En los últimos tres años en estas áreas se ha mantenido una relación varones-mujeres de 95 % a 5 %.

Comparando la matrícula femenina total - 20 % - con la de las especialidades no tradicionales - 5 %-, queda en evidencia la baja participación de las mujeres en estas últimas.

La Lic. Pfeffer señala que en la Argentina, a partir de la existencia del programa de transformación de la escuela secundaria, se realizan actividades de orientación vocacional para ambos sexos a nivel primario, secundario y terciario.

Para ampliar el horizonte femenino en materia profesional, es importante la existencia de mujeres que participen con capacidad y eficiencia en el mundo laboral, funcionando como modelo y estímulo.

El CONET, en particular, posee para estas funciones distintos servicios, brinda el apoyo de un profesor guía para cada curso, y gabinetes específicos en aquellas escuelas afectadas a un plan especial. Sin embargo, a pesar de todas estas iniciativas las alumnas egresadas del nivel primario tienen dificultad para conocer y apreciar las oportunidades que les ofrece el sistema educativo nacional en formaciones no tradicionales.

Es limitada la información accesible sobre las ocupaciones y profesiones ofrecidas en el medio y las características del ejercicio laboral para las mujeres. Las egresadas reiteran comportamientos eligiendo carreras tradicionales, sin un previo análisis que les permita compatibilizar sus intereses con las opciones existentes.

Parece haber dos situaciones básicas que determinan esta actitud en las estudiantes: las barreras establecidas por la misma población femenina al realizar la elección; y la ausencia de demanda de los empleadores, ya sea por falta de vocación innovadora o por prejuicios en el reclutamiento de personal.

Para revertir esta situación, se requiere de la acción conjunta de la escuela, los especialistas en orientación vocacional, la comunidad toda y, en particular, como un recurso estratégico de primer nivel, las mujeres mismas, dando testimonio de una participación activa y responsable, con capacidad y eficiencia en el desempeño profesional.

Señala que la meta es ampliar el acceso de las mujeres hacia nuevas ocupaciones en todos los sectores económicos y en sus diversos niveles jerárquicos y de calificación y especialización tecnológica.

Relata que la OIT se encuentra desarrollando un proyecto que abarca varios países de América Latina, cuya primera fase acaba de terminar. Este trabajo se focalizó en los centros de educación técnica.

Las iniciativas más importantes implementadas en los distintos países fueron las siguientes:

En Argentina, el CONET y la Fundación Acción para la Iniciativa Privada, dictarán cursos de iniciación a la gestión empresarial. Junto con la Dirección General de Derechos Humanos y de la Mujer, dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, desarrollará un programa destinado a planificar, extender y difundir actividades dirigidas a la promoción de la mujer en la formación profesional.

En Brasil, a través del CENAI y con apoyo internacional, se ha realizado una campaña audiovisual de divulgación de las ofertas de formación profesional y técnica que tradicionalmente no son elegidas por las mujeres.

En Costa Rica, a partir de 1990, se ha implementado una política nacional por parte del Ministerio de Educación y la Oficina Mujer y Familia, sobre participación femenina en la educación técnica en áreas no tradicionales.

En Chile se están desarrollando proyectos piloto de calificación en oficios no tradicionales, como mecánica automotriz y gasista, para los sectores marginales del Gran Santiago.

En Ecuador, con el CECAC y el Sindicato de Mecánicos de la localidad de Pichincha, se realiza un curso de aprendizaje para formar mecánicas de automotores.

En Nicaragua, a través de la Dirección Técnica de Atención a la Mujer, con ayuda internacional y asesoramiento de la OIT, han desarrollado un programa específico para promover la capacitación de la mujer y su participación en el mercado laboral.

Concluye subrayando que lo más importante es realizar acciones concretas, de corto o mediano plazo, tendientes a lograr la presencia de la mujer como algo cotidiano en todas las actividades de la sociedad. ■

LIC. SARA SILVEYRA

La Lic. Silveyra enumera los convenios de la OIT relacionados con la orientación y formación de la mujer para el trabajo y la participación social, y presenta el proyecto actual de capacitación profesional femenina.

Desde su fundación la OIT ha realizado múltiples acciones y esfuerzos a nivel mundial, destinados a asegurar e instrumentar el derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación por género, raza, nivel sociocultural, nacionalidad, etc., a través de convenios que al ser ratificados por los diferentes países adquieren fuerza de ley en cada uno de ellos.

Las normas referentes a la maternidad y al trabajo femenino están regidas por tres convenios fundamentales: el 110, el 111, y el 135, en el que se establecen acciones tendientes a obtener la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la formación profesional.

Una de las prioridades actuales de la OIT es revisar el conjunto de leyes y convenios protectores de los derechos de la mujer. Se ha constatado que no basta con asegurar en el texto de la ley la protección a la maternidad ni la igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor. No alcanza con afirmar la no discriminación por razones de sexo, si en casi todos los países coexisten dos mercados laborales y una clara división sexual del trabajo.

Por ello la OIT se plantea realizar múltiples acciones tendientes a asegurar, además de una normativa protectora, toda una revisión de la misma para adecuarla a los cambios económicos y estructurales -ocurridos especialmente en América Latina-. Estas normas tradicionales, si no son actualizadas, terminan siendo utilizadas como una de las razones fundamentales para no incorporar mujeres, o hacerlo en aquellos trabajos donde las remuneraciones son siempre menores, la calificación es desventajosa, y el desarrollo ocupacional se ve claramente coartado.

Otra preocupación actual de la OIT es asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo partiendo del reconocimiento de las diferencias entre los sexos; mejorar las técnicas de análisis y acumular información y datos que muestren los distintos aspectos de la segregación ocupacional femenina.

Se está desarrollando una nueva metodología para evaluar los trabajos desempeñados por varones y mujeres y asignarles igual valor. Además, se impulsan investigaciones para conocer no sólo el nivel de la participación femenina, sino que además indaguen, desde una perspectiva cualitativa, qué factores determinan la desigual participación y por qué se concentran en ciertas áreas de formación profesional y de empleo.

En este marco se realiza el proyecto de promoción de la mujer en la formación profesional. Consta de dos fases: una primera de investigación y una posterior de formación. La primera de ellas acaba de terminarse. Se llevó a cabo en las instituciones de formación profesional de alcance nacional, en nueve países de América Latina: Chile, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Colombia, Venezuela, Uruguay, Nicaragua y Argentina.

La Lic. Silveyra relata que el trabajo se centralizó en las áreas no tradicionales y en las de alto contenido tecnológico, partiendo de un diagnóstico previo: la escasa participación femenina en esas actividades y su concentración en los campos tradicionales de formación. Existía también el supuesto de que las áreas tecnológicas y los microemprendimientos son, en este momento, las que ofrecen mejores oportunidades de desarrollo y remuneración.

Otro factor a considerar es que en toda América Latina aumenta anualmente la tasa de mujeres jefas de hogar, quienes necesitan no sólo salir a trabajar sino hacerlo en las mejores condiciones para asegurar el sostén de toda una familia.

De la investigación surgen elementos que son comunes a todos los países:

* La población femenina efectivamente ocupada fluctúa entre el 28 % en Costa Rica y el 35,5 % en Brasil; con una media en toda América Latina del 30 %. El mayor índice de ocupación se da en las áreas de servicios, comercio y en la industria manufacturera. El índice de desempleo es mayor para las mujeres que para los varones. Nicaragua presenta la situación más extrema, con un 40 % de desempleo, del cual 60 % son mujeres.

* El analfabetismo ha bajado en los últimos años en América Latina, está oscilando entre el 4,3 % en Uruguay y el 14,5 % en Ecuador. Las mujeres mayores presentan un índice mucho más alto que los hombres, y está asociado a los puestos laborales con menores salarios. Además, la falta de escolaridad plantea otro problema de gravedad: en efecto, una madre con muy escaso nivel educativo o analfabeta implica una carencia de apoyo en la formación educativa de sus hijos, y por ende los resultados escolares de éstos son realmente magros, lo cual desemboca nuevamente en empleos de bajos salarios.

* Con respecto a la participación de la mujer en cada una de las instituciones de formación profesional, en toda América Latina, no supera el 5 % en las áreas de mecánica, electricidad, metalúrgica y electrónica. En el caso de las docentes, su inclusión en el área técnica es, en general, escasa.

A nivel de los consejos directivos, a excepción de Nicaragua, su representación no supera el 30 %.

Pese a la segregación ocupacional y formativa, todos los países están generando un lento crecimiento de la participación femenina en las áreas no tradicionales. Pero aún cuando ésta comienza a crecer, la remuneración sigue siendo menor, subsiste una exigencia muy alta de calificación y continúan vigentes mecanismos discriminatorios en la selección de postulantes

al mercado de trabajo.

Cuando las mujeres inician su formación en disciplinas no tradicionales, en general están satisfechas de su elección y del desarrollo de su carrera y los obstáculos y las dificultades que encuentran los ubican generalmente más en el mundo exterior que en el propio ámbito formativo o laboral.

En su opinión, existe para los docentes y para los estudiantes una cierta dificultad para identificar las razones de la discriminación. Cuando se consulta a aquellas que están estudiando o trabajando en estas áreas, les es difícil identificar los elementos que condicionan su elección de carrera.

El tema central es la orientación vocacional de las mujeres. A su criterio, la mejor recomendación, por lo tanto, es que ésta comience desde la escuela primaria y brinde información sobre todas las instancias técnicas de formación, y las diferentes salidas laborales.

En los nueve países se constató la importancia del apoyo familiar, tanto en la elección como en el desarrollo de la carrera.

La carrera profesional de las mujeres está siempre limitada y dificultada por la necesidad de articular las exigencias familiares, las personales, las condiciones que imponen los empleadores, las de la formación profesional, los horarios de tiempo completo -hay una resistencia en toda América Latina a implementar horarios flexibles-, y la carencia generalizada de una infraestructura de apoyo apropiada.

Las mujeres latinoamericanas que trabajan en áreas no tradicionales tienen la necesidad de efectuar un doble esfuerzo, doble prestación y doble capacitación.

La Lic. Silveyra afirma que los principales obstáculos dentro de las instituciones son: la falta de divulgación de la oferta educativa, la insuficiencia o ausencia de orientación vocacional adecuada, los horarios incompatibles con la obligación familiar, la ubicación geográfica de los locales, y los criterios de selección que en algunos países son más rígidos con las aspirantes femeninas.

Los inconvenientes para acceder y permanecer en una carrera formación profesional y obtener una ocupación coherente con ella, tienen como base la vigencia de estereotipos culturales, y preconceptos tanto acerca de los roles como de las aptitudes femeninas.

Observaciones y recomendaciones de la OIT

Señala que la OIT hace una serie de observaciones y recomendaciones a los establecimientos de formación profesional y a los gobiernos para el desarrollo de una política institucional que favorezca la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de las mujeres en todas las áreas de formación profesional y técnica.

Esta política tendrá que adecuarse y articularse con todas las instancias educativas y con la comunidad, a través de iniciativas de sensibilización, divulgación y programas que tengan una clara concepción de género. No existen datos desagregados por sexo en una gran cantidad de instituciones de formación profesional. Además, es necesario promover estudios y acciones que permitan analizar el desempeño de las mujeres en la formación técnica, y divulgarlo entre las adolescentes.

Deberían implementarse programas de orientación vocacional e información sobre el mercado laboral, no sólo sobre las ofertas -que además deberían ser lo suficientemente flexibles como para ajustarse permanentemente a la demanda del mercado- sino también sobre la realidad de éste y sobre las ocupaciones mejor remuneradas.

Los países podrían establecer sus propios planes, con amplia difusión de las ofertas de los programas, identificando los canales adecuados para que lleguen al conocimiento de las mujeres.

Con respecto a las estrategias formativas, la OIT sostiene la necesidad de elaborar políticas que efectivicen la igualdad de oportunidades, revisando el currículum y el material didáctico para eliminar la discriminación, identificando métodos y modalidades de formación, adecuando horarios, incorporando módulos específicos para mujeres o asistencia especial en cursos mixtos, fijando cupos, u organizando programas de áreas técnicas particularmente dirigidos a mujeres. Estas políticas se entienden como una discriminación positiva transitoria.

Es conveniente integrar a todos los planes de capacitación un módulo de gestión y administración empresarial, de modo tal de poder unir la formación con una salida autogestiva, ya que actualmente las mujeres parecen tener mayoritariamente, como alternativa laboral, la microempresa.

Es bastante claro que este tipo de iniciativas suele derivar en actividades laborales que son una proyección de los roles domésticos. Cuando se intenta fundamentar por qué la microempresa es la actividad idónea para la mujer, los argumentos son la compatibilización de roles y el aprovechamiento de sus habilidades administrativas domésticas. **Se la estimula a la realización de emprendimientos microempresariales en nombre de la satisfacción y el desarrollo personal, sin haberle dado las armas mínimas de comercialización, de manejo y de información de mercado, acerca de cuáles son las actividades competitivas.**

Señala que la OIT recomienda, por último, la creación de puntos focales, núcleos asesores o comisiones para la igualdad de oportunidades, en todas las instituciones de formación profesional. Como mínimo se debe designar a una persona que tenga a su cargo una mirada del lugar femenino de la oferta, de la metodología y del seguimiento necesario. Este es otro de los grandes temas ausentes: no se sabe qué pasa con las mujeres cuando egresan de las instituciones, por lo tanto es necesario obtener información acerca de la frustración laboral, como elemento prioritario para la orientación profesional.

La Lic. Silveyra termina su exposición haciendo un llamado a coordinar actividades no sólo a nivel provincial, institucional y nacional sino que en la medida de lo posible, a nivel regional, para lo cual CINTERFOR y la OIT ofrecen su apoyo. ■

Ing. CRISTINA DE FLAMARIQUE

La Ing. Flamarique informa de la creación y funcionamiento del Instituto de la Mujer de Mendoza.

En el Gobierno de Mendoza, hace cuatro años, se creó por primera vez un espacio destinado a planificar y desarrollar políticas públicas de promoción de la mujer, bajo directa dependencia del Gobernador, pero con un grado de autonomía bastante grande dentro del aparato burocrático del Estado.

Se comenzó a aplicar una mirada de mujer en casi todas las políticas del gobierno de la provincia. Esta experiencia obtuvo legitimidad al mostrar un modelo de gestión posible -no desarrollando un ejecutivo paralelo de mujeres-, sino insertando la problemática de género en la planificación general de cada una de las áreas de gobierno.

En una primera etapa, la estrategia fue desarrollar políticas y temas innovadores en relación a las tradicionalmente "femeninas".

Esta gestión era parte del programa del equipo de conducción de la provincia, lo cual evitaba la creación de pequeños guetos clarificados que desarrollan políticas de vanguardia, que se sectorizan y terminan estigmatizando el tema sin llegar a influir en las políticas de conjunto. De este modo transcurrieron tres años y medio, que concluyeron con una forma institucional nueva: el Instituto de la Mujer, que pertenece a la estructura del gobierno de Mendoza.

Este Instituto es un espacio que permite permear en forma transversal el aparato del Estado, con un cierto poder de decisión política para intervenir en la planificación de todas las áreas de gobierno.

Uno de los programas implementados es el denominado "Mujeres produciendo", que está coordinado con el área de economía de la provincia. Una parte importante de sus actividades es la formación con salida laboral, que incluye capacitación y créditos para la organización autogestionaria. Relacionado con éste existe también un programa de asesoramiento legal para mujeres trabajadoras.

Son conocidos los límites y riesgos de la autogestión. Actualmente, en la Argentina, hay una gran manipulación del tema, ya que se ha llegado mucho tiempo después que el resto de los países de Latinoamérica al desarrollo de este tipo de experiencias. En su opinión, la anterior situación económica no las hacía necesarias; pero hoy, ante la dificultad de generar políticas de empleo, y frente a la necesidad de resolver el problema a través del autoempleo, se empiezan a promover muchas líneas de organización microempresarial. Considera que estos programas son complicados y riesgosos si no se insertan en los lineamientos económicos generales.

Las formas femeninas de construcción del tejido social deben tener su correlato en los espacios de lo político y lo público.

Los microemprendimientos que el Instituto ha promovido son experiencias testigo. Algunas son importantes numéricamente, ya que agrupan 60 u 80 mujeres. En capacitación también se han hecho experiencias numéricamente interesantes, con un altísimo potencial transformador, que conlleva modificaciones muy importantes del rol personal, familiar, social y comunitario de las mujeres, y las convierte en personas que empiezan a sentir la posibilidad de liderar otros ámbitos, además del doméstico.

En cuanto a las formas jurídicas de auto-organización, éstas son diseñadas por cada grupo.

Reitera la importancia de que estos programas enseñen a las mujeres a definir claramente sus mercados, ya que éste es su punto débil: hay experiencias con más de dos años de consolidación que aún no tienen resuelto este problema.

La Ing. Flamarique sostiene que **el tema de la capacitación es estratégico para consolidar y dar realidad a la Igualdad social de la mujer, siempre y cuando se incluya en ésta la reflexión sobre la problemática de género.**

Es interesante mencionar que hay muchos varones participando en distintos programas del Instituto. Su presencia enriquece la perspectiva y genera un polo de debate muy sugerente.

La participación social de las mujeres es un tema extendido y aceptado, no lo es tanto su protagonismo en los espacios de decisión. Por ello el desafío es doble: incorporar la perspectiva de poder al trabajo con y de las mujeres y promover que las formas femeninas de construcción del tejido social tengan su correlato en los espacios de lo político y lo público.

Por último, subraya la importancia de no separarse del conjunto de las mujeres, de diseñar una política para avanzar en los organismos públicos y privados, pero especialmente en los primeros, acompañando los procesos del colectivo, ayudando, compartiendo e incidiendo en ellos y evitando los riesgos de convertirse en un gueto dentro del Estado. Nuestro desafío es lograr que esta problemática trascendente, profunda, revolucionaria, transgresora, se inserte en lo cotidiano, construyendo y modificando la realidad de cada día. ■

LIC. MARÍA JOSE MARTÍ

La Lic. Martí caracteriza la situación actual de la mujer española y analiza las condiciones de su incorporación al mercado de trabajo. Reflexiona sobre los nuevos perfiles de la sociedad post industrial y las ventajas que éstos representan para ellas, y da una serie de recomendaciones para lograr la igualdad de oportunidades.

En su opinión, el rápido cambio de la situación de la mujer en España se debe, entre otros factores, a la escolarización, la incorporación -en sólo cinco años- de un millón de mujeres al mercado de trabajo -la mayoría entre 25 y 46 años- y la presencia femenina en los ámbitos empresariales, profesionales y técnicos. Estos hechos las colocan en los mismos niveles de participación que en el resto de la Comunidad Económica Europea.

Pero las dificultades persisten: las mujeres representan casi dos tercios de la tasa de desempleo. La inestabilidad laboral las afecta en un 37 %, frente al 28 % de los varones, y sus salarios siguen siendo un 20 % menores. Las mujeres y los varones llegan al mercado de trabajo en condiciones muy diferentes de disponibilidad, conocimientos y expectativas, lo que condiciona su trayectoria laboral posterior.

El muro que separa las posiciones y perspectivas profesionales de unas y otros se ha empezado a construir desde mucho antes.

En su opinión, la clave se encuentra en la división sexual del trabajo: las mujeres se ocupan de la reproducción privada y los hombres de la producción pública.

El mundo del trabajo ha puesto de manifiesto la incompatibilidad que existe entre éste y la división tradicional de roles. La incorporación femenina al mercado laboral, aún siendo parcial o desigual, demuestra la quiebra del actual modelo productivo-reproductivo. La resolución de los problemas que ello plantea, lo llevan adelante casi exclusivamente las mujeres. Uno de estos problemas es el del tiempo, su valorización y significado, que son diferentes para ambos sexos.

El tiempo que las mujeres le dedican a la familia y al trabajo doméstico, permite a los varones una mayor dedicación al trabajo remunerado, lo que aumenta su competitividad, mejora sus aspiraciones y amplía su acceso al mercado de trabajo.

Se produce así un auténtico aporte de ellas a la carrera profesional de los varones, que sin embargo no suele ir acompañada de un aporte recíproco en el mismo sentido.

La distribución del tiempo de trabajo a lo largo del ciclo vital tampoco favorece a la compatibilización de roles. La vida se divide en tres tercios separados rígidamente: el de los aprendizajes, cada vez más prolongado; el destinado a la producción, que coincide para las mujeres con la edad de la reproducción; y por último el de la jubilación, que ha terminado por convertirse en una larga etapa de actividad laboral.

El esquema de concentración laboral en grandes momentos, así como el agrupamiento de los períodos de descanso, favorece a quien no tiene que preocuparse por las tareas hogareñas y el cuidado de la familia.

La coincidencia de la etapa de producción laboral con la de la reproducción coloca a las mujeres en la situación de elegir.

Puntualiza que otro de los problemas es la necesidad de ellas de incorporarse a un mundo masculino público, que representa la norma, lo válido, el prestigio, el poder; y se han integrado a este mundo desde una subvaloración del propio, lo cual las deja en inferioridad de condiciones en lo público.

Encontrar un espacio propio obliga a una constante experimentación, a romper los

estereotipos culturales existentes en el empresariado y en los mismos compañeros de trabajo, a una constante legitimación del doble rol de mujeres y trabajadoras.

Aquellas mujeres que no se encuentran en una posición de extrema contradicción y necesidad de legitimación, es porque están encuadradas en categorías laborales tradicionalmente femeninas.

Si se construyera una escala para medir la importancia de las ocupaciones, serían posiblemente las vinculadas a la vida humana y a la cobertura de las necesidades sociales básicas, las que disfrutarían de mayor consideración social y económica.

Sin embargo, el propio concepto de calificación, que es una construcción ideológica, refleja determinadas relaciones de poder y subordinación, y características personales adjudicadas en forma apriorística al varón. Por ejemplo, la capacidad de mando o la competitividad pasan así a formar parte de la noción de calificación. La Lic. Martí afirma que son los estereotipos los que en buena medida indican la adecuación de uno u otro sexo a un determinado perfil profesional, y los que condicionan a su vez la escala de prestigio de las distintas actividades.

A su criterio, no se trata de integrarse a los sectores masculinos en aras de una mayor jerarquización, sino en función de otorgar un nuevo valor social y económico a los aprendizajes adquiridos por las mujeres en los espacios laborales y domésticos en los que han participado habitualmente.

El modelo tradicional de producción en masa y estandarizado, está dejando paso a sistemas flexibles con productos y servicios cada vez más diferenciados que permiten desplazar a la competencia y captar nuevos segmentos de mercado. La calidad, la innovación tecnológica, la utilización de la información, la organización de nuevas redes de servicios, etc., se han convertido en elementos clave del éxito empresarial.

En este contexto, el factor humano se transforma en el recurso central de la empresa. La organización tiende cada vez más a estructurarse sobre la base del saber y de la competencia de su personal. La valorización de la profesionalidad empieza a hacerse a través de criterios nuevos, como la autonomía, la creatividad, la adaptación o la flexibilidad, que son valores asignados culturalmente a las mujeres. Dentro de este marco, muchos de los elementos de la "debilidad" femenina en el mercado de trabajo están desapareciendo. Otros han pasado de ser un obstáculo a ser una ventaja potencial, como el caso de la participación femenina en el sector terciario, su formación humanística o las capacidades adquiridas en el ámbito familiar; que recicladas en el terreno profesional son necesarias en la sociedad post-industrial.

La Lic. Martí agrega que parece ser especialmente importante en esta situación la capacidad de las mujeres de gestionar un tiempo especialmente escaso, ya que ellas viven instaladas en la simultaneidad. Su experiencia de trabajo las ha llevado a vivir el futuro como interrogante y no como un programa previsible: cualquier circunstancia obliga a cambiar un

plan preconcebido.

Así, esta capacidad femenina de esperar, de estar abiertas a las sorpresas, de valorar el tiempo y soportar las incertidumbres, se está convirtiendo en un factor de liderazgo social y profesional para ellas. El cambio de rol y comportamiento social constituye una de las transformaciones más importantes de este siglo, en la medida que afecta tanto la organización de la reproducción y la producción, como a las relaciones familiares y a los valores sociales. Sin embargo, el costo de estas transformaciones lo están soportando casi exclusivamente las mujeres, y ello genera fuertes desequilibrios que deben ser estudiados y abordados de manera urgente e imaginativa.

La capacidad femenina de esperar, de estar abiertas a las sorpresas, de valorar el tiempo y soportar las incertidumbres, se está convirtiendo en un factor de liderazgo social y profesional para las mujeres.

A su vez, sostiene que hay que propiciar nuevas formas de articulación de la reproducción y la producción, que pasen necesariamente por:

- * La distribución de las cargas hogareñas entre todos los miembros de la familia.
- * La democratización del uso del tiempo y de las oportunidades de carrera.
- * La búsqueda, desde el empleo, de soluciones nuevas y creativas a las demandas sociales.
- * El apoyo decidido, a través de las políticas de acción positiva, a la voluntad y el esfuerzo del sector femenino.
- * El énfasis en la información y la formación profesional de las mujeres, el favorecer la contratación femenina, estimular la actividad emprendedora y facilitarles la experiencia laboral.
- * La inclusión del objetivo de la inserción laboral femenina como prioritario en las políticas generales de empleo.
- * La generación de respuestas específicas a las realidades y vivencias particulares de las mujeres en el ámbito del trabajo y del desempleo.
- * El reconocimiento de la riqueza, la diversidad y la energía creadora que aportan a la vida laboral.
- * La sustitución del actual modelo rígido de la organización del tiempo de trabajo, por modelos más flexibles que permitan armonizar las expectativas personales y profesionales de

ambos sexos.

* La actualización de las ocupaciones y los perfiles profesionales, y la valorización de los trabajos comunitarios, incluyendo las exigencias de calidad de vida

Finalmente, subrayó que no hay que perder de vista, en todas estas luchas, que en el futuro por construir las mujeres no deben forjarse como seres unidimensionales sino como personas completas que aportan su óptica y riqueza a una sociedad nueva, pensada y hecha de verdad por y para todas y todos. ■

Prof. CHANTAL ROGERAT

Situación laboral de las mujeres en Francia

En su exposición caracteriza la situación laboral de las mujeres en Francia, la política de igualdad profesional en ese país, y las principales problemáticas de investigación en este campo.

Señala que para hablar del trabajo femenino en su país hay que puntualizar algunos conceptos que han acompañado desde fin de siglo el nacimiento de la sociedad moderna: trabajo, progreso, igualdad; y que han incidido en la participación de las mujeres en el mercado de empleo en las últimas décadas. Este fenómeno ya no puede ser considerado marginal en la economía, porque ellas desempeñan un rol social y económico fundamental, y han transformado el mundo laboral en los últimos 30 años.

El modelo cultural prevaleciente es el de la mujer que trabaja y además tiene una familia. Parecería ser que el desempeño de estas dos funciones no son incompatibles sino que dan cuenta del nivel de desarrollo alcanzado por la mujer, y además es un proceso irreversible.

Actualmente, el mundo del trabajo presenta nuevas características. Tres cuartas partes de la población económicamente activa en Francia son mujeres, concentrándose en las profesiones tradicionales y menos del 10 % son obreras calificadas.

A su criterio, el proceso de diferenciación por sexo en la organización del trabajo no se puede explicar desde un enfoque a-histórico. Hay que entender el comportamiento laboral de

ambos sexos dentro del proceso productivo y reproductivo a lo largo de la historia y en toda su diversidad cultural.

Sostiene que para poder investigar en este campo es necesario crear nuevos instrumentos conceptuales para interpelar las disciplinas que tradicionalmente abordan el tema "Trabajo".

Mujeres obreras y empleadas

En razón de que la economía se ha concentrado en el nivel terciario, cada vez hay menos mujeres obreras y más empleadas.

Considera que el proceso de calificación actual es negativo para las mujeres, ya que en el sector servicios ocupan puestos menos jerarquizados que los que tenían en el sector industrial. La gran mayoría presta servicios directos a particulares, que son los de más baja calificación.

Como la base del progreso laboral está en el proceso de calificación, entiende que una de las principales demandas actuales es mejorar la valoración de las tareas que realizan las mujeres.

Otro problema fundamental es el incremento del **trabajo a tiempo parcial**. Se trata de una forma de empleo precaria -que en Francia utilizan mayoritariamente las mujeres- como modo de ingresar al mercado laboral. Es un fenómeno generalizado en Europa: el 40 % de las inglesas que trabajan y el 60 % de las holandesas, lo hacen según esta modalidad.

Algunos sectores justifican el empleo a tiempo parcial como una manera de reducir los efectos negativos de la desocupación tanto femenina como masculina; pero en la práctica una mujer no reemplaza a un varón. En otras palabras, la demanda es específica por sexo y por lo tanto no son intercambiables.

Destaca que desde la década de los '70 se han logrado dos avances positivos que han afectado los aspectos sociales del trabajo femenino y el marco teórico de investigación.

1. El cuestionamiento por parte de los movimientos feministas de lo que es privado y de lo que es público. Esto ha valorizado el trabajo de la mujer en el hogar.

2. Se han discriminado los conceptos de **empleo** y **trabajo**. El trabajo fue definido como el **ejercicio de la actividad profesional**, y el empleo como el hecho de tener un trabajo.

Señala también la importancia de distinguir lo que es **calidad** de lo que es **calificación**. De hecho, la destreza de la obrera, la capacidad profesional de una enfermera, o la aptitud de una secretaria de hacer muchas cosas a la vez, no son habilidades que se valorizan en los

convenios de trabajo. Da el ejemplo de cómo las enfermeras luchan porque sus capacidades sean reconocidas y de este modo obtener una mejor calificación.

Informa que en 1983 se implementó en Francia la Ley de Igualdad Profesional adoptando el principio de igualdad entre varones y mujeres. La intención fue mejorar la calificación de los trabajos que realizan estos sectores, pero en la realidad no se logró y en algunos casos empeoró.

Los resultados obtenidos por la aplicación de la Ley de Igualdad no están a la altura de lo esperado. En efecto, sólo se han firmado 25 planes de igualdad profesional, que afectan a 4.000 mujeres trabajadoras en una población de 10 millones.

En estos años se tomaron dos medidas para mejorar las condiciones laborales:

- 1. Los directores de empresas tienen que hacer un informe comparativo del trabajo que realizan hombres y mujeres.
- 2. Analizar si hubo discriminación, y si éste fenómeno ocurriera, tratar de revertirlo.

A su criterio es necesario concentrar los esfuerzos en: la diversificación del empleo para la mujer y dar la "batalla de la mezcla". Es decir, articular la cuestión de la igualdad entre los géneros con el mejoramiento global de las condiciones de trabajo y la organización del trabajo, lo cual requiere un proyecto social de gran envergadura.

Aclara que ya se tomaron algunas iniciativas concretas:

- 1. Implementar políticas destinadas a diversificar el empleo femenino y revisar la calificación de los trabajos que realizan las mujeres.
- 2. Promover su capacitación permanente a través de acciones de formación profesional.

La base del progreso laboral está en el proceso de calificación, y ello exige revalorizar los trabajos que hacen las mujeres.

A su criterio los planes de formación profesional que se están llevando a cabo contemplan aspectos importantes a destacar:

- Pueden llegar a tener una duración de 700 horas.
- El capacitador es un profesional experimentado. Se pretende que establezca un diálogo fluido con la persona que se tiene que capacitar y lo ayude a elaborar su propio plan de formación.

En Francia estos planes han incorporado acciones de seguimiento no sólo en los aspectos

vinculados a la capacitación sino también en los problemas de inserción social.

Para terminar señala que según la experiencia social francesa no es aconsejable un enfoque que sostenga que "las mujeres también", porque entonces sólo se les permite sumarse a los varones, es decir insertarse en el modelo dominante. Es necesario establecer relaciones sociales entre los sexos que no sean antagónicas, que no impliquen que los varones predominen siempre y que las mujeres tengan que conformarse o integrarse a estructuras preexistentes que no las favorecen. ■

REUNION DE CONSULTA DE LOS GRUPOS DE TRABAJO CON LAS ESPECIALISTAS NACIONALES Y EXTRANJERAS

PARTICIPANTES:

- **Dra. Bianca Becalli.** Concejal, Milán, Italia.
- **Lic. Gloria Bonder.** Directora del Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa, Ministerio de Cultura y Educación, Argentina.
- **Dra. M. T. Cappo Gavazzi.** Centro Azione Donna, Milán, Italia.
- **Ing. Cristina de Flamarique.** Instituto de la Mujer, Mendoza, Argentina.
- **Dra. Evangelina García Prince.** Ministra de la Mujer, Venezuela.
- **Dra. Ellina Lahelma.** Universidad de Helsinki, UNESCO, Finlandia.
- **Lic. Ana Mañeru.** Instituto de la Mujer, España.
- **Prof. Bárbara Mapelli.** Centro de Investigación Educativa -CISEM-, Italia.
- **Lic. María José Martí.** Instituto de la Mujer, España.
- **Prof. Anneliese Muller.** Comisión de Asuntos de la Mujer, Alemania.
- **Prof. Chantal Rogerat.** Centro Nacional de la Investigación Científica -CNRS-, Gedisst, Francia.
- **Lic. Sara Silveyra.** Centro Internacional de Formación -CINTERFOR- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, Montevideo, Uruguay.
- **Representantes de las áreas Mujer y Educación de las Provincias Argentinas.**

La reunión tuvo características de consulta e intercambio.

Los principales temas tratados fueron:

- 1) Cuál es el alcance de la discriminación. Si afecta solamente a las mujeres o si nuestra sociedad también discrimina ciertos aspectos de la masculinidad.
- 2) Cómo enfrentar el problema de que las mujeres -en particular las del sector docente- no son conscientes de la discriminación.
- 3) La ausencia de mujeres en los puestos de decisión de la política educativa.
- 4) La necesidad de conocer las distintas formas de ejecución de los programas de igualdad de oportunidades.
- 5) Comentarios acerca de experiencias en orientación y formación profesional.
- 6) Discusión sobre las teorías basadas en la igualdad y la diferencia entre los sexos, y su relación con las políticas de flexibilidad laboral.
- 7) La problemática específica de las mujeres rurales.
- 8) Experiencias en campañas de sensibilización.

Sobre el problema planteado en el primer tema, la **Lic. Gloria Bonder** señala que el modelo de sociedad patriarcal discrimina tanto a mujeres como a varones, pero es necesario reconocer que ellas están particularmente perjudicadas en la medida en que participan muy poco de los bienes y recursos que más se valorizan socialmente.

En el Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Ambito Educativo se aborda el género como una relación social y en ese sentido se toma en cuenta tanto la femineidad como la masculinidad. Sin embargo, tácticamente, y en una primera etapa, el propósito es hacer visible la discriminación hacia la mujer y realizar intervenciones específicas para revertir este fenómeno.

Para la **Dra. Elina Lahelma**, el rescate de los valores positivos de la femineidad, a través de la lucha por la no discriminación, trae como consecuencia indirecta que el varón se libere a su vez de estereotipos que le son propios, como por ejemplo el de la virilidad que puede funcionar como factor de aislamiento.

El trabajo de no discriminar, ni discriminarse ni ser discriminado, le devuelve al varón características que tradicionalmente se adjudican a la estructura subjetiva de la mujer, como

la afectividad y la posibilidad de manifestarla.

Por consiguiente, se generan sociedades más justas y armónicas.

Por su parte, la **Lic. María José Martí** agrega que la multiplicidad de los roles sociales es una fuente de riqueza. Lamentablemente, la discriminación trae aparejada la subestimación de algunos de ellos. Mientras los roles femeninos están infravalorados, los masculinos -independientemente de otros juicios- están supervalorados.

Con relación al segundo tema, la **Lic. María José Martí** aclara que la demanda social de programas de igualdad de oportunidades es minoritaria, o por lo menos es expresada minoritariamente. Por ello se debe llevar adelante un proceso de sensibilización a través de la difusión de datos concretos sobre la discriminación existente. Ellos son un arma irreemplazable de concientización, porque sirven para hacer un análisis crítico que muestra de inmediato la profundidad y diversidad de la discriminación. Estos datos deben ser explicitados a la población femenina para hacer visible la injusticia esencial de su situación.

La **Dra. Elina Lahelma** agrega que en Finlandia también se produce esa situación engañosa al creerse que se está viviendo en igualdad.

Toma por ejemplo los textos escolares finlandeses. En ellos no se subraya la diferencia de géneros, se produce en cambio una suerte de "neutralización" de los mismos en nombre de una mal entendida "igualdad".

Sobre este mismo punto, la **Lic. Sara Silveyra** plantea que, como resultado de la investigación de la OIT sobre la formación profesional y técnica de la mujer y su inserción laboral, en nueve países de América Latina, surge que las docentes no son conscientes de su discriminación, y por lo tanto se convierten en agentes reproductoras de ésta.

Cuando se manifiestan problemas los adjudican a factores externos: la infraestructura, los horarios, la dificultad de acceso a los lugares donde se imparte la formación, las injusticias en las promociones de los cursos, y mínimamente toman en cuenta los textos y los materiales didácticos. Pero a pesar de ello no se sienten personalmente discriminadas. Por lo tanto, es necesario incluir entre las materias del currículum pedagógico, el análisis de género. Las docentes no deben ser culpabilizadas sino ayudadas en la reflexión y la toma de conciencia de su condición.

La **Lic. Gloria Bonder** agrega que, con respecto a las docentes, no tendrían que ser consideradas ni culpables ni inocentes. Ocurre que están inmersas en un sistema social e institucional que no facilita la problematización de los valores y modelos que se transmiten a través de las prácticas educativas cotidianas.

Por ello, considera que se les deberían facilitar herramientas cognitivas, para abrir, como con un bisturí, una realidad muy cristalizada que se presenta como evidente, natural, objetiva y neutral.

Respecto del tercer tema, la **Lic. María José Martí** opinó que es importante la modificación de las normas y reglas discriminatorias. Pero es aún más imprescindible la conciencia de género, ya que la reflexión sobre la discriminación trae equiparada la necesidad de luchar por ocupar puestos de decisión.

En relación al cuarto punto, la **Lic. María José Martí** plantea que a la hora de instrumentar programas de igualdad de oportunidades, el Instituto de la Mujer de España se basó en las leyes existentes en la Constitución Española. Luego de lo cual se establecieron planes de acción que fueron aprobados por el Gobierno y negociados con los respectivos ministerios nacionales y provinciales. Son instrumentados por éstos y por los Concejos de Igualdad de cada provincia. Estos convenios se celebran al más alto nivel, en el caso del Instituto de la Mujer, lo firma la Ministra de Asuntos Sociales, que es el Ministerio al que está adscripto el Instituto.

Anualmente se aprueba un documento llamado "adenda". En él se establecen las acciones concretas y el presupuesto que asigna cada una de las partes. También se conforma la Comisión de seguimiento del convenio, que se reúne regularmente para hacer una evaluación de lo actuado y de las dificultades que se han presentado.

Todas las actividades del Instituto relacionadas con la educación, no se encuentran comprendidas en el convenio marco. Determinadas acciones de carácter experimental son responsabilidad exclusiva del Instituto.

Un caso interesante de colaboración entre el Instituto, los Ministerios de Educación, Trabajo y el Plan FICO - Fondo Social Europeo de Formación Ocupacional-, es el Plan PEPA, un programa de formación básica para mujeres analfabetas.

En España existen un millón de analfabetas totales, que son de muy difícil incorporación a los diferentes programas. Se ha hecho un estudio para analizar las barreras que tienen estas mujeres para acceder a la formación, se las ha incluido en el Plan FICO, a través del Ministerio de Trabajo, y se ha logrado que el Ministerio de Educación modifique las condiciones de acceso al Plan FICO, para hacerlas más convenientes. Por ejemplo, previendo una asignación equivalente al 75 % del salario mínimo, para quienes concurren a los cursos.

Según la Lic. Martí, evidenciar la situación de discriminación de las mujeres a todo nivel es muy complejo, por ello se han establecido una serie de convenios y experiencias piloto,

donde es posible manejarse con el sistema de la prueba y el error, porque es importante reivindicar el derecho de las mujeres a equivocarse.

El Instituto considera que su rol fundamental es aportar las ideas, y los costos de los diferentes programas deben aportarlos los respectivos ministerios u organismos competentes.

La Lic. Gloria Bonder aclara que el Programa de Argentina se articula con los Ministerios de Educación provinciales y con otras áreas de gobierno, como también con las mujeres organizadas del sindicalismo, los partidos políticos, la Universidad y las ONGs. El objetivo último es que el Ministerio de Educación asuma la igualdad de oportunidades para ambos géneros como parte integral de su política de innovación educativa.

En referencia al quinto tema, la Lic. María José Martí comunica que mediante el Plan FICO de la Comunidad Económica Europea se está desarrollando un programa de formación e inserción profesional para personas de ambos sexos que lleven largo tiempo de desocupación, y sean mayores de 25 años, al que han accedido muchas mujeres.

Se ha hecho una evaluación del éxito de esta experiencia, midiendo la inserción profesional de las mujeres que concluyeron los cursos. A raíz de ello se decidió que era conveniente instrumentar una serie de cursos de preformación, que contienen diferentes módulos y están orientados a aquellas que no trabajaron nunca o que abandonaron su trabajo al casarse y tener hijos.

Relata que el primer módulo propone una evaluación de las actividades que ellas han realizado anteriormente. El segundo estimula la identificación de las competencias, habilidades e intereses de las mismas, y el tercero y último se refiere a la gestión del tiempo.

Esta experiencia implica unas cien horas, pero es una forma más efectiva de garantizar su permanencia en el mercado de trabajo, meta que los cursos convencionales no logran alcanzar.

Comenta que entre las mujeres desocupadas, las licenciadas en humanidades constituyen el porcentaje más alto. Por ello, se ha hecho un convenio con la Escuela de Organización Industrial del Ministerio de Industria, de modo de desarrollar cursos de reciclaje profesional, que les permita trabajar posteriormente en los departamentos de recursos humanos de las grandes empresas o del Estado. Las prácticas y la contratación profesional posterior, se negoció con la banca y grandes empresas como IBM o Fiat, y también al Estado.

Otro curso, dentro del Plan FICO, es para mujeres jefas de familia. A través de un convenio con el Ministerio de Educación, se logró que las participantes fueran becadas, y que

incluyeran otras mujeres además de las desocupadas de larga duración y las menores de 25 años.

A través de una evaluación que se efectúa cada dos años, se ha descubierto que estas mujeres también necesitaban de los módulos de preformación, pues si no tampoco estaban en condiciones de incorporarse al mercado laboral.

Este curso está incorporado al Programa 1.000, pues cada año es realizado por esta cantidad de mujeres.

El sexto tema motivó las siguientes reflexiones:

La Dra. Blanca Becalli relaciona los enfoques de la igualdad y la diferencia entre los sexos con el empleo del tiempo femenino y la flexibilidad de los horarios laborales.

Señala que el debate sobre esta problemática tiene un siglo de existencia. Primero se creyó solucionado mediante la igualdad formal, pero luego resurgió, a través de la discusión de temas elementales como los tiempos preferenciales de trabajo para las mujeres, horarios nocturnos, licencias por enfermedad, etc. Más tarde tomó la forma de la lucha por la capacitación femenina. Pero ésta tiene un techo, y dada la estructura piramidal del mercado de trabajo, a aquellas mujeres que llegan a la cúspide no se les retribuye el esfuerzo que esto significa en el campo extralaboral.

A su criterio tampoco es una solución absoluta la valorización de los trabajos tradicionalmente femeninos, pues se corre el riesgo de encerrar a las mujeres solamente en estos campos. Dentro de la misma línea de conflicto podemos nombrar la cuestión del salario para las amas de casa.

Actualmente el criterio es implementar acciones que tengan la igualdad como norte, conjuntamente con la revalorización del trabajo de las mujeres. En este marco, lo más importante es cambiar la organización del trabajo, porque tiene un patrón masculino.

Los enfoques que reivindican "la diferencia" en esencia apuntan a un cambio total de la sociedad, tanto en lo laboral como en lo familiar. Se ha pasado de buscar la igualdad como una concesión a un ser supuestamente "inferior", a plantear la reivindicación de las diferencias como un elemento de cambio para la construcción de una sociedad más justa y humana tanto para las mujeres como para los varones, que contemple la flexibilidad del trabajo y de la vida social, de los horarios de los servicios y de la relación trabajo-tiempo libre. La simple reducción de los horarios de trabajo, como se ha comenzado a implementar en algunos países europeos, no es suficiente; es beneficiosa para los varones, pero las mujeres tienen un patrón de trabajo diferente.

En esta perspectiva, en Módena, donde hay una alcaldesa mujer, se está experimentando con una reorganización de los servicios de la ciudad para ajustar sus tiempos a las necesidades de las ciudadanas y los ciudadanos, pero es demasiado reciente para aportar resultados concretos.

La Prof. Chantal Rogerat plantea que en Francia, desde el punto de vista legal, la igualdad está lograda, pero hay una gran distancia entre la ley y las prácticas institucionales y sociales.

No hay necesidad de una ley de flexibilización , ya que ésta está instalada desde las empresas, a través de un sistema post-taylorista, y que ha modificado todos los niveles salariales y toda la economía.

Existe una ley de tiempo parcial, pero si bien puede decirse que beneficia en parte a las mujeres, no fue pensada para ellas.

La discusión sobre el trabajo nocturno plantea nuevamente el problema de la igualdad y la diferencia entre los sexos.

Las concepciones que se apoyan en " la diferencia", a pesar de ser de origen francés, no tienen mucho prestigio intelectual en su país, puesto que cuando uno debe enfrentarse con la acción concreta, la cuestión se complejiza tremadamente. No son sólo las relaciones de poder entre mujeres y varones las que se plantean, sino que hay otra serie de relaciones sociales que se entrelazan y afectan a las relaciones de género. Sobre este entrelazado es necesario reflexionar.

En relación a la capacitación, existen en Francia planes especiales para mujeres -que incluyen también a las inmigrantes- con diferentes módulos que toman en cuenta el recorrido de sus vidas. Su objetivo es incorporarlas al mercado laboral y no mantenerlas en guetos femeninos.

En su país la iniciativa con respecto a la flexibilización laboral está en el campo patronal. Discutir el problema de la flexibilización es plantearse la sociedad del mañana, y si no tenemos en cuenta toda la complejidad que ello implica, en el futuro tendremos una sociedad dual, en la que las mujeres estarán mayoritariamente en los sectores más precarios, por ejemplo en los servicios y no en la producción.

Como conclusión, piensa que adherir a la flexibilización laboral sin incluir una profunda reflexión de género, en toda su complejidad, puede ser perjudicial para las mujeres.

Con respecto al séptimo tema, la **Lic. María José Martí** expresa que en España el sector primario está absolutamente en crisis, y en él los valores sexistas están en plena vigencia.

La población rural es una población envejecida, porque los jóvenes abandonaron el campo, donde solamente los varones heredan la tierra, y como éstos se ocupan de trabajarla, las mujeres van a la escuela. Esto produce un desajuste cultural y formativo entre ambos, donde no hay coincidencia de valores y de futuro.

Para el Instituto de la Mujer es un tema conflictual, pues no se conocen las demandas y las expectativas de las mujeres campesinas.

Si se tomaran en cuenta los valores de rentabilidad y eficacia, dada la poca densidad de la población femenina rural, este organismo no debería abordarlo. A pesar de ello, ha realizado una serie de intentos que aún se encuentran sin evaluar. Por ejemplo, la alfabetización de mujeres campesinas a través de un plan especial; las subvenciones a organizaciones de mujeres rurales; los nuevos cultivos biológicos y el turismo interno.

En relación al octavo tema, la **Lic. Ana Mañeru** comentó que el Instituto de la Mujer de España ha realizado una serie de campañas, más gráficas que televisivas por el costo de estas últimas.

Dentro de las campañas televisivas, siempre spots de corta duración, los asuntos abordados han sido: el reparto de responsabilidades domésticas, la violencia familiar, la orientación profesional, la elección de carreras no tradicionales y el SIDA.

Las campañas gráficas se difunden en las escuelas, las intendencias, los centros culturales, etc. Se han hecho mediciones, que registran el alto grado de impacto de las mismas.

Existe una ley de publicidad que controla que ésta no sea denigrante ni ofensiva para las personas, especialmente las mujeres. Pero la cuestión que se plantea es qué entienden los publicistas por denigrante y ofensivo.

Recientemente se hizo una reunión en el Senado, con el Instituto y representantes de los distintos Ministerios, para evaluar la ley. El Instituto ha podido precisar los términos de la misma y la creación de un Consejo de Asesoramiento a la Publicidad, que pueda inclusive vetar determinadas publicidades.

Además, cualquier persona que considere que una propaganda es discriminatoria, puede denunciarla y se inicia un juicio. El Instituto brinda toda clase de apoyo legal a estas acciones, y difunde esta posibilidad de actuar.

La Prof. Bárbara Mapelli informa que la Comisión Nacional para la Igualdad en Italia recomienda a toda la población enviar denuncias u opiniones sobre el tratamiento discriminatorio hacia la mujer en todos los medios de comunicación, lo cual ha tenido muchísimo

éxito. Con los mensajes de denuncia recibidos se ha hecho un libro de estilo irónico y humorístico. Estos mismos mensajes se han entregado al Consejo de la Igualdad del Ministerio de Educación para elaborar con ellos materiales didácticos, además de instrumentar una campaña en las escuelas para que los alumnos seleccionen y analicen críticamente los contenidos de los medios de comunicación.

La Dra. Evangelina García Prince relata que a raíz de una campaña publicitaria tremadamente sexista que se exhibió en Venezuela, la Comisión Femenina Asesora del Presidente escribió una carta de protesta a la Asociación Nacional de Anunciantes.

Este hecho determinó que se prohibiera exhibirla, y la Asociación, en un gesto reparatorio, ofreció la posibilidad de poner en el aire dos spots anuales sobre la temática de la discriminación.

La Dra. Ellna Lahelma expresa que en Finlandia y en los países escandinavos no se realizan especialmente campañas de difusión, pero sí de formación y concientización de la discriminación.

A su criterio, donde se obtienen mejores resultados es en los cursos de formación para docentes de largo plazo. Volviendo a un tema anterior, comenta la actitud prevaleciente de los varones en la escuela. Son éstos los que más protestan, manifiestan disconformidad ante el sistema, etc.; las mujeres también comparten este tipo de críticas, pero no las manifiestan. Por ello, actualmente están analizando el problema de la aparente pasividad de las niñas.

La Prof. Anneliese Muller agrega que en Alemania existe una amplia variedad de cursos y seminarios; también material didáctico de todo tipo, incluso videos. Pero resulta muy difícil establecer un método para valorar los resultados, ya que las campañas educativas sólo puede ser evaluadas en el largo plazo. ■

PLENARIO

CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

Las representantes provinciales ratificaron su interés en participar en el Programa Nacional, señalando que en su implementación se deben respetar las características y necesidades de cada provincia.

Los grupos de trabajo fueron cinco, agrupados por regiones:

Región Nuevo Cuyo

La Rioja, Mendoza, San Juan y San Luis.

Región Noroeste

Chaco, Corrientes, Formosa, Misiones y Entre Ríos.

Región Nordeste

Santiago del Estero, Tucumán, Catamarca, Salta y Jujuy.

Región Centro

Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba y Ciudad de Buenos Aires.

Región Patagónica

La Pampa, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

Los principales acuerdos a los que se llegó en todos los grupos de trabajo fueron:

- 1) Firmar convenios marco entre el Área Educación de cada provincia y el Programa Nacional, para el período 1992-1995, que incluye un Acta Acuerdo con el plan operativo para 1992-1993.**
- 2) Establecer en cada provincia un equipo técnico que opere como contraparte y se responsabilice ante el Programa Nacional del diseño y ejecución de las acciones descriptas en el Acta Acuerdo.**
- 3) Proponer al Consejo Federal de Educación como ámbito de coordinación e intercambio entre las provincias y la Coordinación del Programa.**
- 4) En el ámbito de cada provincia, coordinar las acciones entre las áreas Educación, Mujer, Universidades Nacionales y Provinciales, para el desarrollo de actividades específicas. Elaborar proyectos con otros organismos gubernamentales y no gubernamentales dedicados a la promoción social de la mujer.**
- 5) Realizar campañas de difusión y sensibilización destinadas a la comunidad en general y a los docentes en particular, trabajando en conjunto con los medios de comunicación. Se propone la institucionalización del Día Nacional de Sensibilización de la Comunidad Educativa, a celebrarse anualmente el día 23 de octubre.**
- 6) Realizar investigaciones diagnósticas cuali-cuantitativas sobre la situación educativa de la mujer, que aporten datos para el diseño de proyectos específicos en cada provincia.**
- 7) Solicitar a la Coordinación del Programa Nacional la capacitación de los equipos técnicos provinciales en la temática de Igualdad de Oportunidades, los que posteriormente funcionarán como multiplicadores.**
- 8) Formación de un banco de datos sobre la temática Mujer - Educación, que preste servicio a las distintas provincias.■**

En calidad de **Representantes Provinciales**, participaron del Foro Educativo las siguientes personas:

MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

- **Ana María Suppa.** Dirección de la Mujer de la MCBA, Directora.
- **Susana Gamba.** Dirección de la Mujer de la MCBA, Asesora.

BUENOS AIRES

- **Olga Catalina Abraham.** Dirección General de Escuelas y Cultura, Directora de Educación Media.
- **Irma A. Díaz de Piperno.** Consejo Provincial de la Mujer, Jefa del Departamento de Educación de la Municipalidad de La Matanza.

CATAMARCA

- **Lucía Garín de Tula.** Cámara de Diputados Provincial, Diputada Provincial.
- **Alicia Sarquis de Juri.** Cámara de Diputados Provincial, Diputada Provincial.
- **Dora Olga Gershani.** Ministerio de Cultura y Educación de la Pcia. de Catamarca, Jefa Depto. Técnico-Pedagógico de Nivel Superior.

CORDOBA

- **Nora Zaffini de Gómez.** Ministerio de Educación de la Pcia. de Córdoba, Subdirectora de Investigaciones e Innovaciones Educativas.

CORRIENTES

- **María Isabel Lotero de Sorbellini.** Ministerio de Educación de la Pcia. de Corrientes, Jefa del Departamento de Currículo, Dirección de Planeamiento.
- **Ana G. de la Fuente de Amadey.** Dirección Gral. de Planeamiento e Investigación Educativa, Directora General.

CHACO

- **Susan De Lorenzi de Vivas.** Casa del Chaco.

ENTRE RÍOS

- **Alicia Margarita Brugo.** Subsecretaría de la Mujer, Jefa de Programas y Proyectos.

FORMOSA

- **Elena Fusca Medina Carranza.** Secretaría de la Mujer, Dirección de Planeamiento, Asesora.

JUJUY

- **Zulema Haidar.** Representante del Gobierno Provincial.

LA PAMPA

- **Marta Eva Turín de Llanos.** Ministerio de Bienestar Social, Secretaría Ejecutiva.
- **Delia Vidale.** Consejo Provincial de la Mujer, Asesora Técnica.
- **María Teresa Paz de Fuertes.** Ministerio de Cultura y Educación de la Pcia., Coordinadora de Programas Interministerial (Educación- Bienestar Social).

LA RIOJA

- **María Ernestina Cubiló de Pérez.** Ministerio de Producción y Desarrollo, Jefa de Departamento.
- **Juana Lucía Zamora de Pereyra.** Ministerio de Cultura y Educación de la Pcia., Coordinadora Provincial Proyecto Mujer Rural.

MENDOZA

- **Cristina Zucardi de Flamarique.** Directora del Instituto de la Mujer del Gobierno de Mendoza.
- **María Cristina Perceval.** Instituto de la Mujer del Gobierno de Mendoza, Secretaria Técnica.

MISSIONES

- **Nélida María Razzotti.** Ministerio de Cultura y Educación, Asesora.

BUENOS AIRES

- **Susana Xifra.** Consejo Provincial de Educación, Directora de Educación Permanente.
- **Miriam Hall.** Consejo Provincial de Educación, Dirección de Educación Permanente, Secretaria Técnica.

SALTA

- **Mercedes Celia Vázquez.** Ministerio de Educación de la Provincia, Depto. de Planeamiento Educativo.

SAN JUAN

- **Angélica Elida Carbajal de Rey.** Ministerio de Desarrollo Humano, Dirección de Protección a la Mujer.
- **Rosa María Leiva de Pelaytay.** Ministerio de Educación de la Provincia, Directora de Educación del Adulto.
- **María Isabel Carrizo.** Ministerio de Educación de la Provincia.
- **Rubén Francisco Vedia Mallea.** Ministerio de Desarrollo Humano, Asesor.
- **Yolanda Gómez.** Ministerio de Desarrollo Humano, Asesora.

SAN LUIS

- **Mabel Inés Falcón.** Ministerio de Educación de la Provincia, Personal Técnico.
- **Martha Cacace de Marín.** Dirección Provincial de la Mujer, Directora.
- **Stella Mary Valenzuela.** Dirección Provincial de la Mujer, Técnica del Programa Mujer y Educación.
- **Lydia Manini.** Dirección Provincial de la Mujer, Equipo Técnico.
- **María Isabel Funes.** Dirección Provincial de la Mujer, Equipo Técnico de Proyectos y Planes.
- **Stella Mary Díaz.** Dirección Provincial de la Mujer, Equipo Técnico.
- **Ana Teresa Rovella.** Dirección Provincial de la Mujer, Equipo Técnico, Centro Provincial Violencia Familiar.

SANTA CRUZ

- **Olinda Mabel de Velázquez.** Consejo Provincial de Educación, Presidenta del Consejo.
- **Casimira Castro de Fernández.** Consejo Provincial de Educación, Secretaria Gral.
- **Mirtha Alicia Manríquez.** Ministerio de Asuntos Sociales, Asistente de Salud.

SANTA FE

- **Susana Spizzamiglio.** Acción Educativa.

SANTIAGO DEL ESTERO

- **Bianca Elba Albornoz de Salim.** Ministerio de Cultura y Educación de la Pcia., Delegada Cultural.
- **Cristina Josefina Martorell.** Ministerio de Cultura y Educación, Analista Principal Técnico Docente.

-
- **Mirta del Valle Martínez de Ovejero.** Ministerio de Cultura y Educación, Vocal del Nivel Medio del Consejo Gral. de Educación.

Tierra del Fuego

- **Norma Beatriz Valentini.** Secretaría de Educación, Docente en Comisión.
- **María Silva Apreda Rocha.** Secretaría de Educación y Cultura, Delegada de Educación de la Casa de Tierra del Fuego.

Chubut

- **Stella Pugliese de Skitzew.** Directora General de Educación del Adulto.
- **Adriana Alonso.** Secretaría de la Mujer.

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PRESENTES EN EL FORO EDUCATIVO FEDERAL

Asociación Mujeres de Negocios y Profesionales (AMNYP), Buenos Aires
Lydia Abbate

Asociación Argentina Hogar Rural
Marta Anuch

Fundación Estudio e Investigación de la Mujer (FEIM)
Esther Arbiser

Red de Promoción del Empresariado Femenino (Red PREF)
Inés Bienatti

Grupo Condiciones de Trabajo y Salud - Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
Rosa Inés Colombo y Marta Graño

Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
Irene Meler

Centro Buenos Aires
Eugenia Gilichevsky

Asociación Lola Mora
Blanca Ibarlucía

Fundación Trabajo, Investigación, Desarrollo y Organización de Mujeres (TIDO)
Diana Marzorati

Asamblea Permanente por los Derechos Humanos (APDH)
Lidia Otero

Centro de Estudios Cristianos (CEC)
Amalia Unamuno

Fundación Alicia Moreau de Justo
Elena Tchalidy

Lugar de Mujer - Prevención de la Violencia Doméstica
Lucrecia Oller

Foro de Capacitación y de Investigación (FOCAI)
Silvia Elías

Comité Latinoamericano para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM)
Cristina Zurutuza

VIDEOS PRESENTADOS EN EL FORO EDUCATIVO FEDERAL

"La mujer y sus derechos"

Asamblea Permanente por los Derechos Humanos
(APDH)

"La mujer y la empresa"

Red de Promoción del Empresariado Femenino
(RED PREF)

"Sexualidad y mujer"

Fundación para Estudios e Investigación de la Mujer
(FEIM)

"Lugar de mujer"

Lugar de Mujer

"La caja de Pandora"

Consejo de Educación de Adultos de América Latina
(CEAAL)

"Chau, primaria"

Centro de Estudios de la Mujer
(CEM)

"La coeducación"

Instituto de la Mujer de España

"La escuela, los niños y las niñas"

Josefina Rossetti
(Chile)

"Querida maestra"

Centro de Estudios de la Mujer
(CEM)

"La mujer y la ley"

Centro de Estudios de la Mujer
(CEM)

396
Argen 37

Impreso en el mes de noviembre de 1992 en los Talleres Gráficos del Ministerio de Cultura y Educación,
Directorio 1781, Buenos Aires, Rep. Argentina, con la colaboración de ALETTI S.A., San Pedro 3651, Capital.

Diseño de tapa y diagramación: **Paula Sibilia**

NUEVOS AMIGOS

PROYECTOS - QUE - APASIONAN

Mucho Trabajo

I 9 9 2

COMPROMISO

LUCHAS Y CONTRATIEMPOS

E-N-E-R-G-I-A

**MINISTERIO DE CULTURA
Y EDUCACION**

CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER



PROGRAMA NACIONAL IGUALDAD OPORTUNIDADES

AUSPICIA UNICEF ARGENTINA

- 1993 -

- NUEVOS DESAFIOS.
- NUEVOS LOGROS.
- NUEVOS AMIGOS.

PARA SEGUIR CONCRETANDO
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DE MUJERES Y VARONES
EN LA EDUCACION.

FELICES FIESTAS !!!
