



**Informe de asistencia técnica:**

# **DIAGNOSTICO**

## **SOCIO LABORAL Y PRODUCTIVO**

**Realizado en el marco del proyecto:**

**PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE NIÑAS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE  
EXPLOTACIÓN SEXUAL EN PARAGUAY**

Elaborado por:

**Sofía Espíndola Oviedo**

Coordinado por:

**Raquel Fernández**

**Asunción, Paraguay**

**Abril, 2011**

## Tabla de contenido

Agradecimientos	4
0 Introducción	5
0.1 Estructura de este informe	6
1 Capítulo 1: Opiniones conceptuales y teóricos	7
1.1 Formación profesional, capacitación laboral, formación laboral	7
1.2 Capacitación laboral desde la perspectiva de género	8
1.3 Capacitación laboral desde el enfoque de derecho de la niñez y adolescencia	9
1.4 Marco normativo sobre empleo	10
2 Capítulo 2: Aspectos metodológicos de este informe.	11
2.1 Objetivos.	11
2.2 Metodología.	12
2.2.1 Algunas preguntas de partida	12
3 Capítulo 3: Identificación de factores que inciden en la capacitación laboral y productiva	13
3.1 Participación escolar – nivel académico	13
3.2 Demanda de las familias	13
3.3 El contexto: los espacios de formación y los espacios laborales.	15
3.4 El nivel socio económico	15
3.5 La trayectoria económica de las jóvenes	15
3.6 La legitimación social de la explotación sexual	16
4 Capítulo 4: Análisis de la demanda de formación.	16
4.1 Los intereses de formación ¿Qué quieren estudiar y por qué?	16
4.1.1 La estructura de género	18
4.1.2 La estructura socioeconómica.	19
4.1.3 El contexto del CAI.	20
4.1.4 Síntesis de los factores: Agrupados por esferas.	20
5 Capítulo 5: Análisis de la oferta formativa	21
5.1.1 Formación fuera y dentro del CAI:	21
5.1.2 Capacidad del profesorado en género y ESNNA:	22
5.1.3 La deserción:	22
5.1.4 La inserción laboral:	23
5.1.5 Las principales oportunidad identificadas.	24

6	Capítulo 5: Análisis de la propuesta de sostenibilidad del Desarrollo de una empresa para el apoyo del Área productiva.	24 3
6.1	Un poco de historia ¿Cómo y con qué objetivos surgió el área productiva? ¿Cómo se inició el área socio laboral?	24
6.1.1	Sobre la Unidad Productiva:	26
6.2	Valoración de la unidad productiva y de su sostenibilidad	27
6.3	Identificación de otras experiencias de otras organizaciones que trabajan con el sector.	28
6.3.1	La Aldea SOS	28
6.3.2	Don Bosco Roga	29
6.3.3	Calle Escuela	29
7	PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES	30
7.1	¿Cómo se presenta la situación que se pretende cambiar?	30
7.2	Sobre la Atención del CAI	31
8	Bibliografía	34
9	Anexo: Fragmento de leyes consultadas	35

## **Agradecimientos.**

Quisiera dedicar este espacio para agradecer a todas y todos los que hicieron posible este trabajo.

En primer lugar, agradecer a la ONG Luna Nueva, porque me confió la realización de este trabajo. Especialmente agradecer a Raquel, Nidia, Nilsa, Blanca y Silvia, por el interés demostrado y por compartir sus conocimientos y experiencias mediante los interesantes diálogos que hemos mantenido. También un agradecimiento muy especial a Bernarda y Rocío por las conversaciones mantenidas, por compartir sus percepciones, y por su participación en este estudio.

También quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que formaron parte del Centro de Atención de Luna Nueva, y especialmente del Área Productiva: que crearon, pensaron, trabajaron e imaginaron la estructura y el funcionamiento del área, como una propuesta de intervención para la desvinculación de las niñas y adolescentes de la explotación sexual, porque a partir de sus aportes, registros, informes, experiencias fue posible la construcción de una parte importante de este trabajo.

## 0 Introducción.

*La palabra diagnóstico parece que remite a detectar los fallos o enfermedad. Como si se tratase de una prerrogativa de personas expertas que establecen y dan a conocer cuáles son los errores a subsanar en una organización. Tal como yo lo veo, el diagnóstico no es propiamente tal, porque de lo que se trata es de presentar y compartir lo que todo el mundo ya sabe, dado que las informaciones han sido obtenidas a partir de las visiones de personas de la organización y su entorno.*

*No se trata de hacer grandes descubrimientos, sino precisamente de hacer visibles las opiniones de cada quien.*

*Natalia Navarro en*

*Con las Manos en la Masa y ¿Ahora Qué?*

Este informe contiene los resultados del estudio encomendado por la ONG Grupo Luna Nueva, en el marco del proyecto: “Promoción de los derechos de niñas y adolescentes en situación de explotación sexual en Paraguay”; con el propósito de identificar informaciones relevantes sobre los puntos fuertes y los desafíos del Programa del Centro de Atención Integral (CAI) relacionados al área socio laboral y productiva; donde participan niñas y adolescentes en proceso de desvinculación de la situación de explotación sexual. Para ello se propone un modelo de análisis aplicando el enfoque de género y de derechos de la niñez y adolescencia; orientado a visibilizar las fortalezas, debilidades y encontrar elementos para una revisión crítica de la propuesta programática socio laboral y productiva, para invitar a reflexionar sobre la necesidad de fomentar el pleno ejercicio del derecho, desde la igualdad y la equidad de género.

Este diagnóstico pretende generar insumos para el desarrollo de talleres técnicos de producción y comercialización para la formación laboral eficiente de cara a la sostenibilidad de la intervención y a la capacitación laboral de las niñas y adolescentes<sup>1</sup>

El CAI apunta, entre otras cosas, a que las niñas y adolescentes puedan desarrollar una serie de competencias y habilidades en los distintos ámbitos de sus vidas, para que puedan desvincularse de la explotación sexual y de otras formas y situaciones de vulnerabilidad a las que fueron expuestas, producto de una serie de desigualdades

---

<sup>1</sup> Fragmento extraído del narrativo del Proyecto Promoción de los derechos de niñas y adolescentes en situación de explotación sexual en Paraguay

estructurales fruto del sexismo, la adultocracia, la extrema inequidad social, afectiva y económica.

6

Cabe mencionar que la explotación sexual de niñas y adolescentes, es un tema complejo, con diversas causas, consecuencias y manifestaciones, donde uno de los elementos de la explotación sexual es la dimensión comercial; es decir, un medio de vida de las niñas y adolescentes. En ese sentido, la propuesta de intervención del Centro de Atención Integral, busca contribuir a acompañar a las niñas y adolescentes para un cambio de su modo de vida, que a su vez se complementa con una serie de acciones para una transformación hacia un mayor disfrute de sus derechos. Para ello, se ejecuta una serie de propuestas para el desarrollo de capacidades de las niñas y adolescentes, con miras a la *sostenibilidad* de la calidad de vida, tanto durante como después del periodo de permanencia en los programas del CAI. En ese sentido, el área socio laboral y productiva, se complementa con otras áreas como objetivo fundamental de contribuir a la desvinculación de las niñas y adolescentes de toda forma de explotación y violencia.

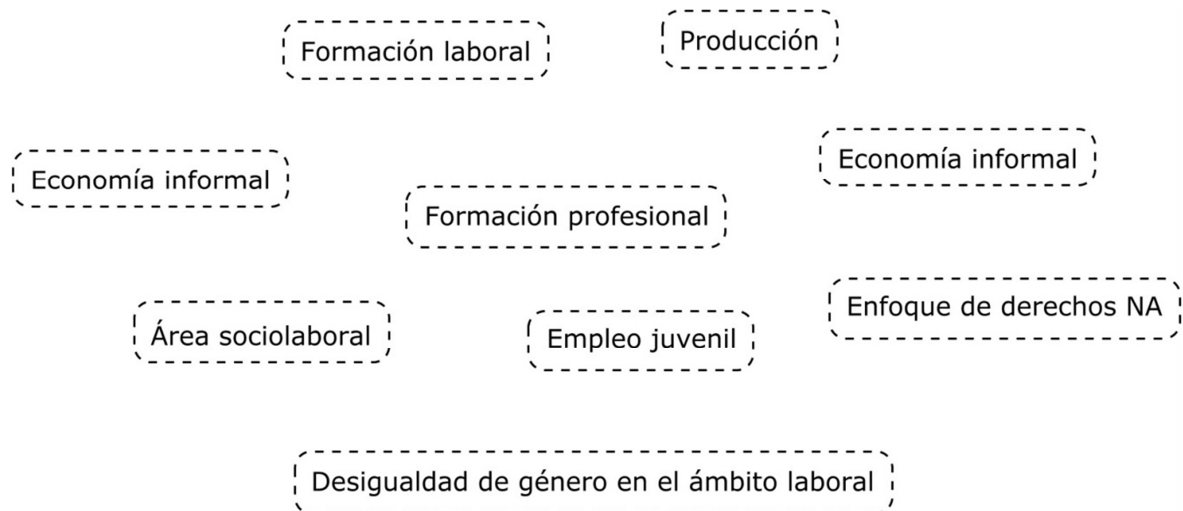
### **0.1 Estructura de este informe.**

Para la elaboración de este informe, se comienza con la definición conceptual sobre formación profesional, capacitación laboral u otros concepto relacionados que son un tipo específico de formación/capacitación; luego, la formación/capacitación profesional desde la perspectiva de género, complementando con algunas definiciones conceptuales relevantes para el análisis de género; seguido de elementos claves del enfoque de derecho de la niñez y adolescencia complementando con un análisis de los aspectos jurídicos (leyes).

Luego, se presenta una serie de factores que inciden en la formación, seguido de un análisis de la demanda de las niñas y adolescentes, y un análisis de la oferta de formativa. También se realiza un análisis de las distintas vertientes de sostenibilidad del desarrollo del área de producción.

Finalmente, se presenta las recomendaciones y propuestas basada en el estudio de casos de lo demanda y oferta formativa, que atienden a aspectos comunes de los programas y proyectos del Centro de Atención Integral.

## 1 Capítulo 1: Opiniones conceptuales y teóricos.



### 1.1 Formación profesional, capacitación laboral, formación laboral.

Veamos algunas definiciones:

- Profesional: Dicho de una persona que practica habitualmente una actividad, incluso delictiva, de la cual vive.
- Laboral: Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.
- Formación: Criar, educar, adiestrar.
- Capacitación: Acción o efecto de Capacitar → Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo.
- Productivo: que tiene virtud de producir, que es útil o provechoso. que arroja un resultado favorable de valor entre precios y costes.

Preguntas: ¿surgen algunos conflictos a la hora de abordar los conceptos? ¿Existen diferencia entre la utilización de uno u otro término?

En prácticamente todos los contextos socio-económicos regidos por una economía de mercado existe una parte de la formación o educación -formal- dirigida a la adquisición de competencias y habilidades para el desempeño de un trabajo o una profesión. Esto supone educar integralmente a la persona para el ejercicio voluntario y satisfactorio de una ocupación.

Este tipo de capacitación para el empleo se plantea en cada contexto en función de las necesidades de ciertos profesionales, en ciertos sectores y en cierto contexto socio-

económico. Tal es así, que las ofertas formativas suelen estar determinadas por las demandas de profesionales.

8

En el cotidiano del CAI y del Área socio-laboral y productiva, se emplea mayoritariamente el término capacitación laboral, para enmarcar la mirada del trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social; ya que interfieren un conjunto de estructuras por las que transita la organización Grupo Luna Nueva y también las niñas y adolescentes que forman parte del programa. La dimensión productiva, es porque durante el proceso de participación en el programa, las niñas y adolescentes van *haciendo* diversos productos, van creando, poniendo en práctica lo aprendido y desarrollando sus habilidades.

## 1.2 Capacitación laboral desde la perspectiva de género.

De forma directa, el proceso de capacitación laboral no genera empleo, pero tiene la potencialidad de generar capacidades y construir oportunidades en las personas – mujeres y hombres. Esto se refiere a la empleabilidad, es decir a los aspectos, conceptos y razones que pueden justificar el empleo o desempleo. Todo ello con distinta interpretación según el punto de vista de la sociedad, gobierno, sector empresarial, sindicatos, mundo académico, entre otros. Como indica el material *Empleabilidad*<sup>2</sup> de Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humano: “Las lecturas más sesgadas pueden intentar justificar con el término “Empleabilidad” el paso de una estabilidad en el empleo a una inestabilidad, o bien, transmitir al trabajador-a la responsabilidad de la posible falta de competitividad en el empresariado. Como planteamiento y contra punto al uso que se hace de este término de Empleabilidad como concepto para el análisis de situaciones de empleo-desempleo.

¿En que puede incidir que la capacitación laboral sea abordada desde una estrategia de equidad de género para el empleo?

Al aplicar la perspectiva de género, se tiene en cuenta la condición y posición de las mujeres y de los hombres para el acceso, la permanencia y la participación en los recursos de capacitación laboral. Se puede ver como la brecha de género, la división y fragmentación del ámbito laboral por sexo y son manifestaciones de exclusión social y de inequidad que afecta por sobre todo a las mujeres; limitando al acceso y disfrute de derecho al trabajo digno, que es uno de los derechos humanos más fundamentales no sólo para asegurar su sustento sino también para su desarrollo personal y la autonomía.

En ese sentido, recibir formación y capacitación para tener la oportunidad de acceder a un empleo y de participar en el mercado laboral formal supone una *condición*

---

<sup>2</sup> Disponible en: Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humano en [http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE\\_Seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf) [Fecha de acceso: 10 de noviembre de 2010].

*indispensable para la autonomía* y el empoderamiento de las mujeres en general y en particular para las niñas y adolescentes que participan de CAI.

El trabajo asignado tradicionalmente a las mujeres en el ámbito de reproducción social no ofrece las condiciones arriba mencionadas.

La capacitación laboral no es neutral al género, sino que generalmente responden a los paradigmas dominantes respecto a los roles masculinos y femeninos. Con la capacitación laboral, se puede ver la formulación y perpetuación del orden establecido sobre la distribución de los roles y la división sexual del trabajo. A partir de esto podríamos afirmar que la capacitación laboral sin enfoque de género es contenedora y reproductora de la división sexual del trabajo. Por eso es imprescindible entender e incorporar la perspectiva de género al análisis y al diseño desde las políticas de empleo y capacitación laboral, hasta los programas y proyectos relacionados al tema; ya que se constituye como un imperativo y en una condición para avanzar hacia una efectiva equidad entre mujeres y hombres.

La incorporación de la perspectiva de género, no implica centrar el interés hacia la capacitación más efectiva de las mujeres, sino una formación sostenible y de toma de decisiones para ir avanzando hacia el proceso de empoderamiento y transformación de las relaciones desiguales. Al tiempo de fortalecer los intereses estratégicos de las mujeres, que en este caso son niñas y adolescentes.

Para acceder a un trabajo en la economía formal las mujeres necesitan adquirir una serie de competencias que sólo van a adquirir a través de la formación reglada especializada. Quienes carecen de esas competencias representan la ausencia de oportunidades para obtenerlas, no la representación de sus capacidades innatas por ser mujeres.

### **1.3 Capacitación laboral desde el enfoque de derecho de la niñez y adolescencia.**

Aquí planteamos algunos puntos sobre el trabajo infantil que han sido analizados del material: Guía Práctica para Parlamentarios, elaborada por la OIT en el 20023: *No todo el trabajo efectuado por niños debe ser clasificado como trabajo infantil que deba ser seleccionado para su eliminación. La participación de niños, niñas o adolescentes en un trabajo que no afecta su salud y desarrollo personal o interfiere con su educación es considerado por lo general como algo positivo. Esto incluye actividades tales como ayudar a sus padres en la casa, asistir en un negocio familiar o ganarse dinero para gastos personales fuera de las horas de escuela y durante las vacaciones escolares.*

<sup>3</sup> Datos disponibles en <http://white.oit.org.pe/ipec/pagina.php?seccion=6>

*Estas clases de actividades contribuyen al desarrollo de los niños y al bienestar de sus familias; les hace obtener habilidades y experiencia, y ayudan a prepararlos para ser miembros productivos de la sociedad durante su vida adulta.*<sup>10</sup>

*El término "trabajo infantil" suele ser definido como el trabajo que priva a los niños, niñas o adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es nocivo para su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que: Es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañino para el niño, e Interfiere en su escolarización.*

*Privándole de la oportunidad de ir a la escuela; obligándole a abandonar prematuramente las aulas, o Exigiendo que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado. En sus formas más extremas, el trabajo infantil implica niños, niñas o adolescentes que son esclavizados, separados de sus familias, expuestos a graves riesgos y enfermedades y/o abandonados a valerse por sí mismos en las calles de las grandes ciudades, a menudo a muy temprana edad.*

A partir de estos puntos, podríamos decir que *la capacitación laboral*, de la niñez y adolescencia, es una estrategia válida contra la explotación sexual y también la explotación laboral, económica, y otras formas de explotación. Otro punto importante, es aclarar que la explotación sexual, no constituye una categoría de explotación laboral, sino un atropello a los derechos humanos y una forma extrema de perpetuación de la inequidad social, afectiva y económica.

#### **1.4 Marco normativo sobre empleo<sup>4</sup>.**

Tomando la dimensión jurídica de los derechos laborales, de los niños, niñas y adolescentes tenemos la siguiente legislación:

- **Ley 213/93 del Código Laboral** en su CAPITULO II: el trabajo de menores y mujeres y específicamente en la SECCIÓN I aborda los distintos aspectos relacionados al "trabajo de menores". La Ley 496/94 modifica algunos puntos de los artículos.
- **Ley N° 1.680/01** del Código de la Niñez y la Adolescencia en su TITULO II: De la protección a los adolescentes trabajadores. CAPITULO I: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES establece que "El adolescente trabajador que haya cumplido catorce años y hasta cumplir los dieciséis años no podrá trabajar más de cuatro horas diarias ni veinte y cuatro horas semanales" El ámbito de aplicación ampara: a) al adolescente que trabaja por cuenta propia; b) al adolescente que trabaja por cuenta ajena; y, c) al niño que se ocupa del trabajo

<sup>44</sup> En el anexo 7.1. de este informe se podría obtener el narrativo de este convenio.

familiar no remunerado.

- **Ley N° 1652/00** que crea el **Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral**, en el capítulo 4° hace referencia los beneficiarios del sistema serán sujetos y objetos del proceso de formación y capacitación laboral contemplados en esta ley. Son beneficiarios del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral: a) los jóvenes que busquen empleo por primera vez, entendiéndose por tales aquellos cuyas edades oscilen entre los catorce y veinticinco años. En esta ley, no se contemplan de forma ningún artículo relacionado a las mujeres jóvenes.
- **Ley N° 496/95** que modifica y actualiza el **Código Laboral Ley N° 213/93**.

De acuerdo a estas disposiciones legales, se aborda la regularización del trabajo adolescente. El propio código de la niñez y adolescencia, no menciona que ocurre en caso del trabajo de la niñez. En términos formales la omisión suscita algunas preguntas para la reflexión, tales como ¿implica que no está permitido? ¿Qué ocurre en caso de trabajo de menores años? Para este trabajo, se interpreta que recién a partir de los adolescentes, la ley regula la posibilidad del trabajo a partir de los “catorce años”.

## 2 Capítulo 2: Aspectos metodológicos de este informe.

En este apartado veremos el sentido, es decir por qué y para qué de este estudio, así como la metodología aplicada para desarrollar este trabajo.

### 2.1 Objetivos.

De forma general, el objetivo es contar con información significativa para cubrir la necesidad de identificar, desde el enfoque de derechos y de la perspectiva de género, cómo principales insumos para desarrollar los programas de intervención del área socio laboral para fomentar la equidad y mejorar la empleabilidad de las destinatarias del CAI.

De forma específica se pretende analizar los siguientes puntos:

- Análisis sobre la oferta formativa.
- Análisis sobre la participación escolar y su vinculación con la capacitación laboral.
- Análisis de las expectativas de inserción laboral de las niñas y adolescentes.

Para arrojar información sobre:

- Situación de las actividades de formación socio laboral y productivas.
- Necesidad de formación en términos de producción, transformación y comercialización de los productos elaborados las niñas y adolescentes.

- Necesidades de asistencia técnica especializada
- Necesidad de recursos materiales para mejorar la actividad
- Recursos y capacidades identificadas.

## **2.2 Metodología.**

La metodológica aplicada es esencialmente cualitativa. Consistió en un abordaje socio histórico del Área Socio Laboral y Productiva mediante las siguientes técnicas:

- La revisión de estudios precedentes sobre el tema,
- La compilación de datos sobre capacitación laboral e empleo.
- Desarrollo de entrevistas y observación participante- realizado en el CAI con el equipo técnico, la dirección y las destinatarias del programa para recopilar los datos necesarios para este diagnóstico.

Los datos fueron recogidos durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2010 y fueron procesados y analizados desde febrero a marzo del 2011. Las dificultades encontradas para recopilar los datos se dio debido a la debilidad y en ciertos casos al vacío de las instituciones del gobierno sobre la problemática específica de empleabilidad de adolescentes en situación de vulnerabilidad. No se encontró programas y políticas definidas de forma específica para este sector de población y menos para las mujeres. Lo que en si ya es un reflejo de la situación de empleo y empleabilidad de las y los adolescentes.

### **2.2.1 Algunas preguntas de partida.**

Las preguntas de por qué y para qué, cómo, cuál sirven como ítems que abren el SENTIDO del diagnóstico; y por ello son interesantes para orientar la metodología. Veamos a continuación estas preguntas disparadoras:

- ¿Cuál es el problema y cuál es su magnitud?
- ¿Cómo se presenta la situación que se pretende cambiar?
- ¿Es una demanda sentida por parte de las NAs?
- ¿Cuáles son las acciones que se han desarrollado para su solución?
- ¿Cuáles son las principales condiciones del entorno que influyen en la acción de los grupos de NAs?
- ¿Las instituciones del Estado le otorgan importancia? ¿Han desarrollado políticas o programas?

### **3 Capítulo 3: Identificación de factores que inciden en la capacitación laboral y productiva.**

#### **3.1 Participación escolar – nivel académico.**

Las niñas y adolescentes provienen de contextos empobrecidos: pobreza económica, aislamiento social, bajo nivel educativo, alcoholismo, consumo de drogas y violencia intrafamiliar. Al iniciar el programa de atención, estas características condicionan y dificultan que ellas participen activamente en la educación formal. Su nivel educativo está por debajo del nivel de otras clases sociales de su misma edad, que frecuentan las escuelas y colegios. No obstante, existen diversas situaciones; por ejemplo, están entre las niñas y adolescentes que tienen un alto nivel de interés por la escolarización formal; y otros casos en los que tiene motivación pero el sistema educativo tal y como está concebido no las motiva, las estigmatiza en algunos casos y no tienen mucha tolerancia a estas actitudes.

El CAI tiene un Área de Educación, que tiene como propósito que el aprendizaje de la lectura y escritura sean un medio para ir aprendiendo y accediendo a otros conocimientos, para ganar autonomía e ir proyectando sus intereses; la lectoescritura no es un fin en sí misma, sino una herramienta para la transformación social.

La educadora socio laboral, comenta sobre su experiencia:

*... cuesta un poquito, cuando le preguntas que querés estudiar, su nivel de escritura y lectura es básico y eso dificulta para que puedan tener acceso a la formación. Entonces, vuelven al molde, como manicura, pedicura porque eso no le exige tanta lectoescritura, pero si van a ir haciendo cursos de capacitación más avanzadas, ya les exige un nivel más de lectura, uno se ve con esos obstáculos.*

*El nivel de instrucción que tienen algunas es bajo, equivalente a un primero o segundo grado escolar, y debemos insistir con el acompañamiento en los centros de capacitación, para que las instructoras puedan adecuar su explicación a esa realidad, porque de lo contrario se las limita nuevamente.*

*En otros casos tienen octavo o noveno grado escolar, y es cuando el proceso de incorporación en los lugares de formación se da de forma más dinámica.*

#### **3.2 Demanda de las familias.**

Otro de los factores que inciden en las niñas y adolescentes es la situación de desestructuración familiar de las que provienen. Las familias están dentro de una estructura social, pero desde ámbitos de exclusión que promueve la presión hacia las

mujeres como proveedoras afectivas y económicas, pero que a su vez, no se traduce en un prestigio y reconocimiento, sino en aumentar la presión social y los mandatos de subordinación de las mujeres. <sup>14</sup>

Según la encuesta permanente de hogares del 2011 realizada por la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censo, unos 338.833 paraguayos de entre 10 y 17 años que forman parte de la fuerza laboral nacional, de acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares de 2004, realizada en todo el país por la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (DGEEC). Los trabajos son de más de 10 horas diarias y esto les priva de los estudios. La educadora socio laboral comenta: ““tienen que trabajar en vez de ir a la escuela y si van a la escuela, cargan con la culpa de no contribuir al sustento del día a día”. La Secretaria de la Niñez y adolescencia tiene políticas para luchar por la erradicación de trabajo infantil, pero se encuentra con dificultad de que trabajar en la atención de población hasta los 18 años, y una vez cumplida esta edad, la Secretaría de la Juventud, no tienen asistencia y atención que reemplace el trabajo de la SNNA.

En el caso de las niñas y adolescentes que participan del programa del CAI, su medio de generación económica está basado en la explotación sexual, que cabe aclarar nuevamente que bajo ningún concepto es una forma de trabajo, sino un sistema que las oprime, pero tiene una dimensión de generación de dinero.

En la entrevista con la educadora laboral, ella plantea:

- *La experiencia de trabajo del CAI permite ver que influye mucho en las chicas la situación de carencia de las familias, la situación por la que pasan les preocupa a las niñas y adolescentes y además se sienten que deben cargar con la responsabilidad de proveer a sus familias. Está presión incide en su proceso de formación, porque genera un sentido de querer buscar soluciones inmediatas, pero su realidad es muy compleja y se debe ir trabajando todos estos aspectos. Al generar dinero piensan mucho en aportar a sus familias.*
- *En el fondo sienten culpa, porque comentan “Estoy aquí comiendo bien, mientras en casa están mis hermanitos y quién sabe qué están comiendo”*

La coordinadora de viaje del CAI, también comenta su percepción sobre algunas experiencias concretas.

- *Tuvimos un caso, que la chica vivía en el albergue y durante ese tiempo participaba en un curso de manicura y pedicura, asistía de forma constante; luego salió del albergue, se fue a vivir a su casa y su madre no le apoyaba y tuvo que dejar otra vez. La madre descalificaba que la chica estudiaba y eso hizo que no siga.*

Si bien estos factores familiares son inmediatamente visibles, y dificultan el proceso de desvinculación de la explotación; también es importante resaltar que la desestructuración familiar es un problema estructural que afectan a las familias; las causantes y responsables tiene que ver con una profunda debilidad del estado de diseñar e implementar políticas que garanticen los derechos de estos ciudadanos y ciudadanas.

### **3.3 El contexto: los espacios de formación y los espacios laborales.**

En ciertos casos, las empresas y los espacios de formación, reproducen los estereotipos y los imaginarios sociales que legitiman las discriminaciones hacia las adolescentes. Por ejemplo, la coordinadora del equipo comenta:

*Cuando las niñas se van solas a los espacios externos de formación, le tratan de forma indiferente, pero cuando es acompañada por una educadora...ahí ya cambia la actitud, ya no se la trata con menos prestigio, por eso hacemos los seguimientos y lo mismo cuando hacen pasantías.*

También la directora del CAI, comenta que se tuvo experiencia de discriminar a las adolescentes porque sus cuerpos tienen características de haber pasado por situaciones de violencia “Ya no le quisieron contratar para el trabajo porque su cuerpo tenía cicatrices” Aquí vemos que el estigma social y el estigma corporal están presentes en el imaginario colectivo y dificulta de incorporación de estas adolescentes.

Por otro lado, también merece mencionar que existen empresas que tienen incorporado un buen nivel de responsabilidad social y que pueden jugar un rol muy importante para aumentar pasantías, para tener referencias de trabajo y para aumentar la posibilidad de acceso a un trabajo digno.

### **3.4 El nivel socio económico.**

Cómo ya mencionamos antes, el nivel socio económico incide y es un factor que condiciona porque viven en situación de calles y explotación, sin acceso a la educación formal, tiene el mandato social que deben ser proveedoras y no protegidas por las familias.

### **3.5 La trayectoria económica de las jóvenes.**

Según los registros del CAI, antes de ingresar al programa, las niñas y adolescentes registran las siguientes fuentes económicas, generalmente en condiciones informales en lo que se denomina la economía sumergida:

- Venta de dulces, caramelos, en las calles y los colectivos públicos.
- Cuidado de autos en la vía pública.

- Empleo doméstico irregular sin contratos.
- Vínculos con redes de robos, drogas.

Todas estas experiencias ligadas a la explotación sexual

### 3.6 La legitimación social de la explotación sexual.

Este factor de legitimación, es complejo y quizá requiere de un análisis más profundo, pero es importante mencionarlo aquí porque es transversal a los demás factores.

La coordinadora de viaje comenta algunas experiencias que aquí podríamos mencionar:

- *Tenemos por ejemplo el caso de una chica que su novio le dio 200,000 Gs. Desde el trabajo del equipo reflexionamos mucho, identificamos que él la explota. Luego, le consultamos que piensas su familia, y su mamá le dijo #se ve que te quiere#. Esto permite ver que las propias familias contribuyen a la legitimación de estas situaciones.*
- *Su mamá le dijo, para qué querés ir a la escuela, eso no tiene utilidad para una chica como vos.*

Con la legitimación la explotación sexual, la sexualidad también juega un rol condicionante en su consideración moral y punitiva para las jóvenes.

En ese sentido cabe mencionar que cambiar el imaginario social, es un trabajo complejo, histórico y requiere un proceso de mucha preparación, reflexión y acción, que las educadoras tiene presente y que las acompaña todo momento el trabajo dentro del equipo del CAI.

## 4 Capítulo 4: Análisis de la demanda de formación.

### 4.1 Los intereses de formación ¿Qué quieren estudiar y por qué?

De acuerdo al análisis de las entrevistas y conversaciones mantenidas, se pudo identificar que el interés por determina formación profesional responde principalmente a tres factores que serán desarrollados en este apartado: la estructura de género, la estructura socioeconómica y su origen socio económico.

Otras herramientas para esta apartado son:

- Análisis de **las necesidades prácticas y los intereses estratégicos**: Las **NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO**: Las necesidades prácticas de género (NPG) son identificadas por las mujeres a partir de sus roles socialmente definidos como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las NPGs suelen relacionarse a las carencias en las condiciones de vida, tales como el

acceso al empleo, a la salud de ella o de sus familias, la salida de situaciones de violencia. El enfocarse sobre este tipo de necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo ni la posición de subordinación de las mujeres (Instraw)<sup>5</sup>. Los **INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO**: son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Los IEGs varían según los contextos particulares y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos<sup>6</sup>. Trabajar por la igualdad no significa abandonar las necesidades prácticas sino que se deben identificar, negociar y abordar de tal manera que se aborden, al mismo tiempo, los intereses estratégicos de las mujeres

- **El acceso, uso y control de recursos y de los beneficios:** RECURSOS: Los recursos son medios y bienes, incluyendo aquellos de carácter económico (ingreso familiar), productivo (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); político (capacidades para el liderazgo, información y organización); y tiempo: **1. Acceso:** Que las mujeres tengan acceso a un recurso significa que ellas pueden usar y beneficiarse de un recurso específico (material, financiero, humano, social, político, etc.) **2. Control:** Que las mujeres tengan control sobre un recurso significa que además de poder acceder a él, también pueden tomar decisiones sobre el uso de dicho recurso. Por ejemplo, tener control sobre el recurso tierra significa que las mujeres tienen acceso (pueden usarla), pero también pueden ser las dueñas (propietarias legales) y pueden tomar decisiones sobre el uso, venta o renta de la tierra. **3. Beneficios:** Son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas derivadas de la utilización de un recurso, y pueden incluir la satisfacción tanto de necesidades prácticas (alimentación, vivienda) como de los intereses estratégicos (educación y capacitación)<sup>7</sup>.

En el programa contemplado del CAI, las niñas y adolescentes van pasando de etapa (son cuatro etapas) y cuando ingresan a la primera etapa, ellas eligen lo que quieren estudiar. La educadora socio laboral relata:

<sup>5</sup> Disponible en: [http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/informacion/glosario/es\\_gizonduz/glosario.html#18](http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html#18)

<sup>6</sup> *Ibíd.*

<sup>7</sup> *Ibíd.*

- *Es una inversión que se hace y la idea es que sea útil para ellas y que sea una profesión de ellas. Para que en un futuro puedan trabajar en algo. Pasan de etapa y van asumiendo la responsabilidad.*

Sobre el proceso, la educadora socio laboral comenta que:

- *Al ingresar a primer etapa, deciden que estudiar, tienen expectativas por algo nuevo, una nueva vida...por ejemplo cuando le decimos vas a estudiar manicura o pedicura... también es importante pensar en la realidad, dónde va trabajar, que nivel tiene, todo su contexto, al estudiar y al capacitarse, también hay que pensar donde se va trabajar...*

A esto también convendría agregar si ¿Cómo funciona el mercado de la pedicura y manicura? ¿Les permitirá llevar una vida digna?

- *Después esa expectativa es como que se va apagando, no era había sido, no le llena había sido como ella pensaba, o de repente, eso (la capacitación) no estaba cambiando su vida, como ella estaba esperando que cambie, porque no le está dando todo lo que ella pensó que le podía dar, yo creo que ahí ponen mucha expectativa y como la realidad, es tan dura, y luego la realidad no va cambiando tan rápido.*
- *Con la capacitación, también se ve que es a mediano plazo, pero la escuela es totalmente a largo plazo, y para ellas es demasiado largo,*
- *Si es por ellas, un mes estudian algo y al mes siguiente ya deberían estar ganando plata...Necesitan algo inmediato.*

A continuación, veremos otros factores que inciden en la decisión de lo que van a estudiar:

#### **4.1.1 La estructura de género.**

Se refiere al lugar de poder o jerarquía en el que se encuentra las mujeres, en este caso niñas y adolescentes con respecto a las demás. En el orden patriarcal de poder-dominación, existen dos lugares: arriba (poder) y abajo (sumisión). Este es un elemento que incide, en la toma de decisión ya que se refiere a un conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona. Los estereotipos de género relativos a las capacidades para el empleo determinan que las niñas y adolescentes elijan formaciones para las cuales tradicionalmente han sido direccionadas.

Comenta la coordinadora de viaje que: *manicura, panadería, secretaria, todo eso quieren estudiar. En las entrevistas apoyamos mucho para que puedan buscar otra cosa, pero les*

*cuesta salir de esos moldes.*

#### **4.1.2 La estructura socioeconómica.**

El nivel socio económico también incide, principalmente porque al iniciar su proceso de formación ellas buscan obtener dinero de forma inmediata, quieren apoyar a sus familias, a su madre, algún hermano o hermana pequeña.

En nivel económico también incide ya que en su mayoría tienen 2° o 3° ciclo educativo y no pueden acceder a los cursos, porque requieren un 8° o 9° aproximadamente. La educadora socio laboral comenta que se factor hace que ingresen a manicura o pedicura, porque no requiere mucho estudio previo. *Con la capacitación, también se ve que es a mediano plazo, pero la escuela es a largo plazo, y para ellas es demasiado largo.*

Otro elemento importante a tener en cuenta es la edad de las chicas que participan del proceso. Cuando ingresan a una edad que se aproxima a los 18 años, se busca una capacitación más inmediata, comenta la coordinadora de viaje:

*Tenemos una chica que tiene 18 años, dos hijos... no sabes el sacrificio que hace para venir todos los días desde Itá. Con ella el proceso es más corto, ya no hay mucho tiempo y apresuramos y buscamos pasantías. Al cumplir 19 generalmente cerramos el proceso de atención integral, pero tenemos que valorar si la vemos preparadas.*

Otro aspecto importante a tener en cuenta es sobre el proceso personal que cada destinataria tiene, los aspectos emocionales también inciden para que tengan mayor o menor capacidad de proyectar el futuro. Comenta la psicóloga del equipo:

- En las entrevistas cuando se aborda la pregunta: *Qué piensa hacer en el futuro? Lo primero que te dicen es trabajar, el dinero es importante para ellas y quieren trabajar, pero muchas veces no pueden proyectar el futuro, dicen: no me veo, no me imagino, no puedo.* Es porque emocionalmente hablando, pasaron por situaciones muy adversas.
- *En otro caso que tuvimos, ella se veía con expectativas elevadas, en función a las condiciones en la que están. Fue estimulada con el estudio. Le gustaba medicina, pediatría, pero ahora se queda como profesora parvularia. Se ve en el futuro!! Voy a luchar por esto. Y visualizarse en el futuro es un paso muy importante.*
- *Otro caso, llego con mucho deterioro emocional. Dice que trabajaría en un lugar tranquilo, un lugar sano; se está profesionalizando en un área, pero no se ve, no se proyecta. Sin embargo, la independencia es más importante, y el ejercicio de la profesión como un medio no se visualiza.*

### 4.1.3 El contexto del CAI.

Las niñas y adolescentes que inician un proceso formativo, también se valen de las experiencias de las otras niñas y adolescentes de modelo para decidir que capacitación estudiar. Esto responde a su sentido práctico, ya que buscan aspectos muy concretos de la rentabilidad de la formación. Para tomar la decisión, por ejemplo, si ven que a una chica le va bien en una u otra capacitación, ellas también se proyectan en lo mismo. Influye también la relación de confianza con las educadoras, en muchos casos, ellas buscan que la decisión sea tomada por las propias educadoras; producto de una serie de circunstancias en la que ellas no se sienten lo suficiente seguras, entre otras cosas, por del deterioro emocional que sufrieron.

### 4.1.4 Síntesis de los factores: Agrupados por esferas.

**¿El problema y de qué magnitud tiene?** Veamos cual es el problema en los siguientes niveles:

- **Macro estructurales:** La debilidad y corrupción del estado y falta de políticas con enfoque de género que fomenten la empleabilidad de adolescentes y jóvenes que provienen de sectores que sufren exclusión social; la precariedad laboral y la falta de contratos laborales acordes a sus derechos, sumado a la impunidad del poder de justicia que impiden la exigibilidad y consecución efectiva del cumplimiento de estos derechos.
- **Meso estructurales:** La expansión del modelo económico extractor de materia prima, está acelerando los procesos de empobrecimiento de la gran mayoría de la población, sin dinamizar el mercado local, tanto a nivel de productos o servicios. Se están generando grandes flujos de migración forzada del campo a la ciudad donde la mayoría de la población trabaja en la economía informal, bajo la modalidad de “por cuenta propia”, pero sin la cobertura social necesaria. La proliferación del modelo neoliberal y de flexibilización laboral, además se encarga de transmitir que la responsabilidad de la posible falta de competitividad es un problema individual de las personas que trabajan, en este caso mujeres jóvenes, y no es considerado en el imaginario social como un problema estructural con un conjunto de reglas que favorecen al sector que tiene poder económico en el país.
- **Micro estructurales:** la falta de un contexto favorable para el ejercicio de los derechos de la niñez y adolescencia, así de las y los tiene sus impacto y afecta principalmente a quienes tienen en situaciones de mayor vulnerabilidad.

## 5 Capítulo 5: Análisis de la oferta formativa.

Actualmente el CAI tiene previsto iniciar el proceso de capacitación profesional cuando se inicia la primera etapa del proceso educativo denominado “el viaje” es cuando las niñas y adolescentes tienen que *decidir que quieren estudiar*. Entre las opciones tiene peluquería y manicura, cocina, informática, panadería y confitería, pero también el área socio laboral tienen contemplado otras capacitaciones si ellas solicitan, tales como teatro, mecánica, entre otros.

Es un trabajo conjunto, donde las principales referentes son: la educadora socio laboral, la coordinadora de viaje, la trabajadora social, la psicóloga y con el equipo técnico.

El proceso consiste en:

- Apoyar a las destinatarias del CAI para que ellas decidan que quieren estudiar.
- Se identifican los centros de formación y se realiza un seguimiento tanto a las destinatarias como a los centros de formación en lo que ellas acuden.
- Seguimiento a las pasantías laborales.
- Apoyo material y educativo para participar del proceso de formación.
- Apoyo material para que las que tengan bebés para que puedan hacer un proceso formativo.

### 5.1.1 Formación fuera y dentro del CAI.

Fuera del CAI, participan en capacitaciones formales, tales como, manicura, pedicura, informática, panadería, entre otros. Los lugares de formación y de pasantía, son lugares que en mayoría de los casos se realizan seguimientos del proceso desde el equipo del CAI, el principal punto de la formación fuera del CAI debería estar puesto y centrado en el desarrollo de las capacidades de las niñas y adolescentes, en que van aprendiendo, como, pero la experiencia constata lo contrario, y es que estos espacios pueden ser lugares donde se reproducen la discriminación hacia las niñas y adolescentes, discriminación por el sexismo, por su condición económica, por su lugar de procedencia, por la edad, etc.

Otro aspecto interesante es la estrategia utilizada por el CAI, de búsqueda de reducción de costos para la formación mediante la posibilidad de buscar una institución del estado en materia de formación. La educadora socio laboral comenta sobre la mediación a través del seguimiento en:

- *Buscamos en SINAFOCAL (Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral) o el SNPP (Servicio Nacional de Promoción Profesional) que son del*

*Ministerio de Justicia y Trabajo. SINAFOCAL trabaja desde los 14 años y SNPP desde los 18 años.*

- *Actualmente la estrategia es buscar lugares de capacitación, donde no se pagan los cursos, por ejemplo SINAFOCAL, SNPP, que son dependientes del Ministerio de Justicia y Trabajo, DEQUENI es una ONG. También está La Vienesa, que es donde se paga.*

### **5.1.2 Capacidad del profesorado en género y ESNNA.**

La experiencia del CAI, permite contratar que en su mayoría, el profesorado de instituciones externas, tiene escaso conocimiento sobre la problemática de la ESNNA y menos sobre la formación en género, por eso resulta indispensable el trabajo de seguimiento que se realiza desde el CAI a las instituciones educativas externas en las que se insertan las niñas y adolescentes; ya que con eso se busca que no sufran mayores discriminaciones, que puedan gestionar su frustración y que reciban una formación de calidad.

Comenta la Coordinadora del Viaje:

- *Les cuesta porque no conocen la realidad de las adolescentes que van para formarse, por ejemplo cuando me fui con una de las chicas a un lugar de formación, su profesora parecía que no le hacía caso, después cuando se dio cuenta que se fue con una educadora, ahí recién le trato de otra forma sin indiferencia, después la propia adolescente se dio cuenta de eso me dijo. Eso también pasa en la escuela.*
- *Los demás alumnos y alumnas no conocen la realidad y reproducen algunas discriminaciones de tipo punitiva, a causa de la influencia moralista del profesorado, el grupo de estudiante se designa adjetivo de “aká hatä” [\* traducción: cabeza dura - inquieta].*

### **5.1.3 La deserción.**

Durante el proceso de formación, también ocurren situaciones de deserción, ya sea porque las niñas y adolescentes van probando los procesos formativos y comprenden mejor en qué consisten las nuevas funciones, o porque les cuesta obtener el apoyo de sus familiares, también se da el caso que deciden cambiar por otras mejores oportunidades. Comenta la psicóloga:

- *Realmente hay algunas que nos les gusta lo que eligieron. Quieren ver otra cosas; las que terminan se sienten bien al terminar, no es una pasión, no hablamos en términos de vocación. Ven la conveniencia y se quedan en eso.*

En este punto la psicóloga del CAI aportó una interesante reflexión sobre el contexto en el que viven las chicas y la cuestión de la vocación:

- *Por su contexto y sus condiciones de vida, es muy difícil hablar de vocación. Ellas se planean el día a día. Esto de la vocación, son características que fueron bloqueadas, se preocuparon defenderse, muchas de ellas salieron de su espacio familiar víctimas de abuso, violencia.*

#### **5.1.4 La inserción laboral.**

Como hemos mencionado antes, el proceso de formación en si no generan de forma directa la inserción laboral, ya que influyen otros elementos relacionados a la empleabilidad. Sin embargo, la estrategia actual del Área socio laboral es identificar instituciones que ofrecen capacitación ligada al primer empleo; es decir, con centros de formación que tienen convenios con empresas; específicamente en el ámbito de la panadería esto es así. Las adolescentes participan de la formación y al culminar salen con un primer empleo. Comenta la educadora socio laboral:

- *Las empresas les piden para que capaciten gente, les envía para que hagan pasantía y tienen inserción laboral directa. Tiene convenio y al terminar su capacitación, ellos le ponen una pasantía. Durante la pasantía siguen en formación.*

Eso también requiere un proceso de seguimiento porque como explica la educadora del área, una cosa es acceder al puesto de pasantía y otra es poder mantenerlo como puesto de trabajo.

Si bien la *discriminación directa* está cada día más controlada en el sistema de educación y en el mercado laboral, la *discriminación indirecta* se mantiene con fuerza. Es esta la que ofrece menos *oportunidades* a las mujeres, aunque disfruten de los mismos *derechos*.

En el CAI se tienen escasos datos sistematizados para realizar un análisis profundo sobre la inserción laboral. Y los centros externos donde ellas reciben formación no poseen datos de la situación laboral actual de sus graduados y graduadas.

Sin embargo, podríamos tomar el caso de las adolescentes que son formadas en manicura, pedicura y peluquería, que se da en la mayoría de los casos, para decir que es un mercado no regular, es decir se trabaja bajo la modalidad de *cuenta propia, sin seguridad social, o sin contratos estables y fijos, en muchos casos no llegan a obtener el sueldo mínimo previsto por la ley.*

### 5.1.5 Las principales oportunidades identificadas.

Aquí una síntesis de las oportunidades:

- El desarrollo de habilidades: es importante porque empiezan a hacer cosas que antes no hacían, y eso las fortalece.
- Experimentan otras formas de generar ingresos: si bien no es alto, empiezan a comprender que pueden aprender a generar ingresos realizando actividades que no son ilícitas y que no están ligadas en la explotación sexual, en las calles, y eso las fortalece.
- Interés por otras ofertas formativas y gestión de educación formal: Una vez que ingresan al proceso, van descubriendo nuevas opciones y esas las interesa y quieren seguir su formación. Quieren seguir estudiando otras cosas, algunas veces antes de terminar su formación iniciada. Eso es interesante porque se despierta en ellas el poder proyectarse.
- Inserción laboral: si bien el principal objetivo de la capacitación laboral, es la inserción laboral de las adolescentes, es interesante recordar que si bien este objetivo no se alcanza en todo los casos, pero es muy importante reconocer que algunas egresadas del CAI consiguen y mantienen empleos.

## 6 Capítulo 5: Análisis de la propuesta de sostenibilidad del Desarrollo de una empresa para el apoyo del Área productiva.

### 6.1 Un poco de historia ¿Cómo y con qué objetivos surgió el área productiva? ¿Cómo se inició el área socio laboral?

El CAI desde sus inicios tuvo como propuesta educativa el desarrollo de las capacidades para el empleo de las niñas y adolescentes que participan del centro, si bien las niñas participan de estos, el proceso está más bien centrado en las adolescentes. La idea inicial planteaba fomentar el autoempleo, para que ellas pudieran egresar/salir del programa de atención con una fuente de ingreso que les permitiese una vida autónoma. Pero el autoempleo requiere un tiempo de formación a largo plazo, por ello complementaba con otras actividades de formación profesional y apoyo para obtener trabajo.

Inicialmente se contaba con una unidad productiva de costura y serigrafía y un área de educación en producción. Luego, a mediados del 2007, la unidad productiva dejó de funcionar por diversos factores: entre los que más resalta: la falta de consolidación de su

estructura como microempresa auto gestionada. A mediados del 2007, se reestructuro el área de producción y dio lugar al área socio laboral.

De forma operativa, se puede identificar que tal y como está estructurado el programa del CAI, las niñas y adolescentes pueden permanecer en el programa hasta los 18 años; y una vez cumplida dicha edad podrían permanecer, pero ya no de forma integral sino condicionada. Este es otro factor que repercute en la vida organizativa de una microempresa.

Veamos aquí la recopilación de las principales actividades desarrolladas por el área de producción:

- CAPACITACIÓN (Interna o externa) mediante un plan/proyecto de capacitación (mediante entrevistas con las chicas). Se trataba de definir la capacitación a seguir a partir de la tercera etapa. El objetivo de esta capacitación era la orientación al mercado laboral.
- Búsqueda de lugares para capacitación (requisitos y fechas), (contactos telefónicos, visitas a los centros). Localizar centros e información. Si es posible lograr convenios para reducir costes.
- Gestión de inscripción en capacitación. (visitas a instituciones; contactos telefónicos)Trámites burocráticos. Que lo hacia la chica personalmente y acompañarla.
- Seguimiento de la capacitación o pasantías. (visitas al centro; contactos telefónicos; entrevistas con la chica de acompañamiento; entrevistas. Dar seguimiento al rendimiento, asistencia, dificultades, etc.
- Convenios para prácticas y pasantías institucionales?
- EMPLEO (interno o externo). Estimular y orientar búsqueda de empleo. (entrevistas personales; actividades como ver diarios; vías que existen para información de empleo) Se trataba de ir visualizando con ella la salida laboral desde tercera etapa y adecuarla con la capacitación. Visualizar la dificultad y condiciones del mercado laboral para aterrizar y pensar posibilidades. Búsqueda de convenios a nivel institucional para el empleo. Acompañamiento inserción laboral inicial externa e interna. Se trataba de acompañar el proceso de inserción operativa y emocionalmente en lo que necesite pero sin hacer por ella. Evaluar con ella la experiencia que va teniendo.
- Si era un empleo interno en la unidad productiva, se evaluaba con los responsables su desempeño.

- APOYO EN PRODUCCIÓN \*Traslados de materiales, Compras, presupuestos, pagos, ferias, promociones, llevar el seguimiento de la producción de segunda etapa y tercera. Apoyo puntual a el área de producción (producir) <sup>26</sup>

### 6.1.1 Sobre la Unidad Productiva.

DE COSTURA Y SERIGRAFÍA: A partir del 2005, se ha integrado los dos talleres de capacitación en una única unidad productiva. Denominada “La Nueva Serigrafía” y consistía en una empresa tipo social ya que poseía una estrategia mixta de capacitación permanente y producción y oferta de servicios de serigrafía y costura. El objetivo de la misma fue conseguir que además de permitir la primera experiencia laboral de algunas adolescentes ya capacitadas, genere beneficios para contribuir a financiar algunos de los componentes del programa de atención.

La Unidad Productiva y de Capacitación (UPC, o UP) fue concebida como un espacio que permite la formación permanente de niñas y adolescentes beneficiarias del Programa de Luna Nueva en serigrafía y en confecciones, además de ofrecer servicios y productos dentro de estos ramos según demanda de clientes.

Los objetivos principales:

**1. Objetivo educativo-terapéutico:** Contribuir al proceso de recuperación psicológica y emocional de las niñas y adolescentes que forman parte de la población estable de La Casa. En este sentido, la UPC se concibió como una estrategia de apoyo al área terapéutica del programa de atención integral, especialmente orientada a las primeras etapas del proceso de recuperación emocional de las niñas y adolescentes que forman parte de la población estable de La Casa. La adquisición y el desarrollo de nuevas habilidades y capacidades técnicas y creativas se convierten en herramientas terapéuticas de gran impacto por su contribución al desarrollo de la autoestima, al descubrimiento de nuevas capacidades y potencialidades y a la visualización de nuevas alternativas de vida fuera de la explotación sexual.

**2. Objetivo formativo para la integración socio-laboral:** Acompañar el proceso de formación permanente para el empleo, mediante el diseño e impartición de cursos de serigrafía y confecciones y la consiguiente preparación práctica para su inserción laboral. Asimismo, para las adolescentes que han finalizado la primera fase formativa, ofrecer un espacio para la profundización y perfeccionamiento de conocimientos así como la posibilidad de generar ingresos a través del trabajo por horas, medio tiempo o tiempo completo según características personales. En este sentido, el objetivo de la UPC es que esta capacitación posibilite tanto su inserción laboral futura, como la generación de ingresos durante las etapas más avanzadas de su proceso en Luna Nueva . La unidad

productiva les ofrece la posibilidad de iniciar prácticas laborales remuneradas, una vez terminados los módulos de capacitación básica, incorporándose en la realización de servicios y productos que demande el Grupo Luna Nueva y clientes externos (particulares e instituciones públicas y privadas).

**3. Objetivo productivo y de generación de ingresos:** generar una producción permanente (beneficios) para contribuir a mediano y largo plazo a financiar gastos corrientes del programa de atención integral.

## **6.2 Valoración de la unidad productiva y de su sostenibilidad.**

Uno de los puntos para este diagnóstico, es valorar los objetivos de la Unidad Productiva y plantear algunos insumos, a modo de recomendación, para su futura consecución.

Aquí presentamos el siguiente planteamiento:

- El objetivo 1 y 2 son válidos y viables y se enmarcan entre los objetivos terapéuticos del CAI.
- Es importante y viable una producción permanente para contribuir a generar ingresos y financiar ciertos gastos de las niñas y adolescentes.
- En cuanto al objetivo 3, de contribuir a mediano y largo plazo a financiar gastos corrientes del programa de atención integral. Desde este estudio se considera que tiene un alto riesgo ya que los principales gastos corrientes del centro de atención son producidos para generar procesos educativos y terapéuticos y generan inversiones para mantener un equipo técnico de especialistas en ESNNA; y para llegar a financiar estos gastos corrientes, se tendrá que generar una rentabilidad muy elevada ya que una unidad productiva (no altamente especializada y con competitividad responsable) tendrá limitada capacidad de rentabilidad, principalmente porque no se quiere reproducir en la unidad productiva el mismo modelo de explotación presente en el mercado laboral. Por lo tanto se considera que la rentabilidad no debería estar orientada a los gastos corrientes del programa de atención, sino más bien a un proceso de trabajo (empleo) de la población atendida, para que puedan iniciar una etapa de tránsito de su salida de Luna Nueva. Autofinanciarse sería el primer paso, que según el ciclo de desarrollo de una empresa se requiere entre 5 a 10 años para lograr un posicionamiento y una consolidación empresarial.

Otro aspecto tomado en cuenta, para esta valoración es lo que menciona la psicóloga del CAI:

- *La unidad económica y la educación laboral, tienen que llevarse a cabo respetando el desarrollo personal, es muy importante cuidar eso y no someter a un trabajo con mucho esfuerzo; esto podría generar una alta ansiedad en las niñas y adolescentes.*<sup>28</sup>

Es decir, que el proceso de recuperación psicológica y emocional de las niñas y adolescentes, debe ser prioritario y muchas veces, la producción constante y continua no sería posible; pero si es importante desarrollar actividades bien concretas, concisas, desarrollar su imaginación y creatividad en todo el ciclo productivo y de comercialización.

- *Sostener con ingresos. Lo que hacen de vender sus materiales y sus trabajos, no pueden recoger más de 60 o 100 mil durante un año, entonces, sería oportuno diseñar algo que les permita trabajar y formarse.*

Para que la unidad productiva sea sostenible, tiene que tener estos requisitos:

- Económicamente rentable.
- Socialmente responsable.
- Culturalmente apropiado.
- Trasversalizando: el enfoque de derechos y el enfoque de género.

### **6.3 Identificación de otras experiencias de otras organizaciones que trabajan con el sector.**

#### **6.3.1 La Aldea SOS<sup>8</sup>.**

Las Aldeas Infantiles SOS trabajan con niños, niñas y adolescentes, en situación o posibles situaciones de riesgos. Se proponen protegerlos, ayudarles y curarlos. La base educativa y asistencial de la labor de Aldeas SOS, esencialmente, la creación y el desarrollo de “familias” que se asemejen, en la mayor medida posible, en cuanto a su estructura y su función a una familia auténtica. Entre su estrategia de intervención tienen previsto la **capacitación a madres y padres en actividades de capacitación laboral** orientadas al mejoramiento de las capacidades de generación de ingresos y actividades educativas orientadas al fortalecimiento de las capacidades de madres, padres, y sus familias; con énfasis en los derechos.

También cuenta con una interesante e innovadora estrategia de capacitación laboral, a través del El Centro de Formación Técnica Agropecuaria SOS, inicia su funcionamiento en el 2003, y surge como respuesta de solidaridad de la organización ante las inmensas necesidades del Departamento de Concepción, entre unos de los departamentos más pobres del País. En el año 2004, empieza el proceso de capacitación y formación a nivel

<sup>8</sup> Disponible en [http://www.sosparaguay.org.py/que\\_es\\_aldeas.html](http://www.sosparaguay.org.py/que_es_aldeas.html)

pedagógico, teniendo en cuenta la población meta definida, que son jóvenes campesinos e indígenas, provenientes de diferentes partes del país y respaldados por sus organizaciones de base y que además deseen capacitarse como Promotores Agropecuarios. El Centro se ha consolidado como un proyecto pedagógico alternativo de Educación No Formal, que cuenta con todos los recursos teóricos, metodológicos, infraestructurales y programáticos para el desarrollo de su propuesta de capacitación, a jóvenes campesinos e indígenas en Promotores Agropecuarios.

En síntesis, los puntos interesantes de la experiencia de Las Aldeas SOS, son:

- El trabajo de capacitación laboral con los padres y madres.
- La formación de un Centro Agroecológico para formar promotores y promotoras jóvenes Agropecuarios, como un proyecto de formación profesional altamente pedagógico.

Otro aspecto interesante, disponible en el sitio web, es la **participación empresarial con responsabilidad social**, para cubrir los costos de su programa de atención. Así se puede ver una cantidad considerable de empresas que apoyan la propuesta.

### 6.3.2 Don Bosco Roga<sup>9</sup>.

Don Bosco Roga es un hogar de la Congregación Salesiana que tiene por misión la formación, promoción y desarrollo integral de niño y adolescentes en situación de vulnerabilidad o calle; busca la inserción educativa, laboral y social y el fortalecimiento de las familias.

### 6.3.3 Calle Escuela<sup>10</sup>,

Es una ONG que trabaja en atención directa a niños, niñas y adolescentes que trabajan en las calles. Es una organización que desarrolla diversos programas de formación integral. En la población de NNA en las calles puede distinguirse entre quienes trabajan en las calles pero siguen vinculados a sus familias, de quienes viven en las calles y son víctimas de la violencia estructural.

La ONG Calle Escuela, acompaña el trabajo realizado por la Coordinación Nacional de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores del Paraguay (CONNATs Paraguay), que defiende los derechos del trabajo y vida digno de sus integrantes.

Esta experiencia, resulta un aprendizaje interesante, ya que plantea los problemas del trabajo infantil desde un movimiento y organización social, que busca incidir en las

---

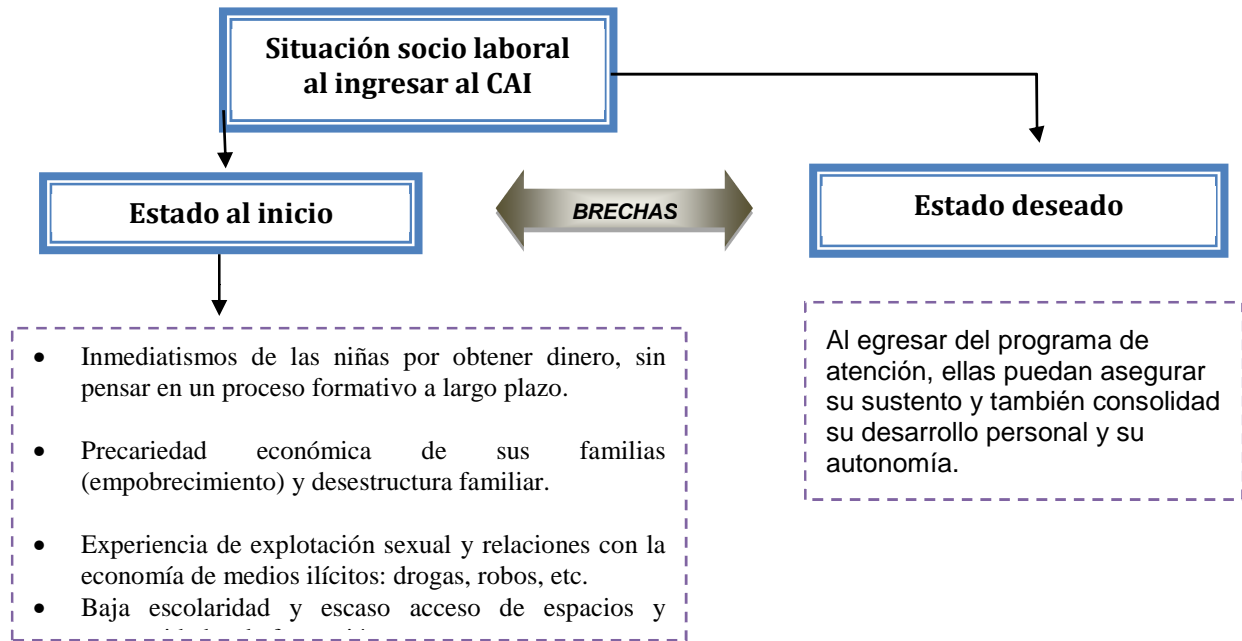
<sup>9</sup> Disponible en: <http://sdbparaguay.blogspot.com/2008/07/don-bosco-rga.html>

<sup>10</sup> Disponible en: <http://sdbparaguay.blogspot.com/2008/07/don-bosco-rga.html>

transformaciones sociales y en el plano de la incidencia en políticas públicas para el sector. 30

## 7 PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

### 7.1 ¿Cómo se presenta la situación que se pretende cambiar?



## 7.2 Sobre la Atención del CAI.

1. Discutir en equipo la posibilidad de aumentar el rango de edad de la población destinataria, incluir atención a jóvenes de 18 a 22 ó 23 años. También se podría valorar la posibilidad de establecer un tiempo mínimo de (2 o 3 años) en el caso de las adolescentes que están a la edad próxima de límite establecido. Este punto también implica estructurar correctamente el área de diseño de proyectos, como área de apoyo a la sostenibilidad de la propuesta del CAI, para definir entre la estrategia de intervención y los recursos necesarios en los proyectos.
2. Desarrollar el programa de capacitación laboral y empleabilidad con las jóvenes como uno de los pilares de salida del ciclo de atención.
3. Incrementar las estrategias de trabajo con las familias, si es posible incidir para buscar la vinculación de estas familias con los programas sociales de la Secretaria de Acción Social; para ello valorar la posibilidad de incrementar el número de trabajadoras sociales y educadoras que sean asignadas para este trabajo con las familias.
4. Valorar la posibilidad de crear casas albergue durante los primeros años de salida. Ver canales con CONAVI, DIBEN y otras experiencias de viviendas de interés social. Complementar el eje VIVIENDA como un eje de trabajo fundamental de salida, complementando con el eje de EMPLEO. (Derecho al empleo y la vivienda digna).
5. Diseño de una ruta de salida de las niñas y adolescentes del programa de atención, para identificar costos, recursos, servicios necesarios y redes sociales donde recurrir.
6. Fortalecer el proceso de capacitación del equipo del CAI y de las chicas sobre la incorporación del enfoque de género en la orientación de la capacitación laboral, para ayudar a las chicas a superar los estereotipos de género que determinan que no estudien profesiones industriales o técnicas.
7. Repensar y reformular la oferta educativa superando la segregación sexual de la oferta educativa con especialidades “femeninas” aumentando el número de especialidades “neutras” y con mayores expectativas de empleo para las chicas. Aquí algunas propuestas a considerar en estudios de viabilidad: peluquería para mascotas (perros), despachante de Courier y empaque, conducción de vehículos (mayor de 18), en alianza con otros proyectos productivos de interés social (venta

- de productos agroecológicos y línea de comercio justo).
8. Desarrollar un estudio de mercado que responda a las características de la oferta y la demanda de las niñas y adolescentes.
  9. Repensar y reformular la etapa de decisión de ¿Qué quieren estudiar? Por ¿qué saben y qué quieren hacer? Y estudiar el comportamiento del mercado laboral de peluquería, manicura, pedicura para brindar estas informaciones a priori, para que las niñas y adolescentes tengan suficiente información.
  10. Seguir desarrollando las medidas de acción afirmativa para reducir los costos de estudio de las chicas.
  11. Averiguar sobre las becas de profesionalización.
  12. Identificar referentes positivos entre las alumnas graduadas en FP para incentivar.
  13. Profundizar en el estudio de mercado que identifique las posibilidades de inserción laboral de las chicas en el área donde estudian y realizar un estudio: **“Estudio de inserción social y laboral de las adolescentes egresadas del CAI”**
  14. Investigar con el Programa de Alfabetización de Adultos del Ministerio de Educación, la posibilidad de que participen las niñas y adolescentes que se están desvinculando del programa.
  15. Repensar en reabrir la unidad productiva, pero con un estudio de viabilidad bien estructurado, para generar ingresos y empleo para la población egresada. Y que responda a las necesidades prácticas e interés estratégicos de las mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad para que puedan desempeñarse en el mercado laboral. Aquí algunas listas de los estudios de viabilidad que se podría hacer: confección de uniformes, confección de utilería para seminarios y cursos, confección de materiales para seminarios en alianza con ONGs y Movimientos Sociales.
  16. Identificar espacios para la incidencia: El derecho al empleo es un derecho fundamental, y la formación para el empleo también debería serlo, sin embargo es precisamente en el sector del empleo donde las mujeres encuentran altos índices de discriminación o exclusión. Es por eso que un componente estratégico a desarrollar por el Grupo Luna Nueva es que las políticas de empleo sean planteadas desde la perspectiva de género y con el objetivo de la igualdad de oportunidades y la equidad para mejorar la situación de las mujeres jóvenes en cuanto a su condición y posición de vulnerabilidad ante la pobreza. Una propuesta

concreta es incidir en relación a la **Ley N° 1652/00** que crea el **Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral**, a nivel de enmiendas o a nivel de cumplimiento efectivo de las disposiciones, para que se incluyan las demandas, necesidades y para la promoción de los derechos de la niñas y adolescentes en situación de explotación sexual.

33

17. La incidencia para el fortalecimiento del tercer sector también sería interesante, a través de la responsabilidad social de empresas nacionales y de la acción sindical para el aumento del ejercicio de los derechos y de los principios de igualdad de género en el ámbito del mercado laboral juvenil.
18. Generar espacios para intercambiar experiencias y debatir con otras organizaciones de atención directa y de incidencia con niñez adolescencia y juventud (trabajo indirecto), sobre buenas practicas, desafíos, obstáculos y experiencias en temas de formación profesional y temas productivos.

## 8 Bibliografía

DIEZ, E. J.; VALLE, E.; TERRÓN, E. y CENTENO, B; El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) <http://www.rieoei.org/deloslectores/483Diez.pdf>.

JOVENES DEL TERCER MUNDO JTM (2005) "Análise da dimensão de género no ETP".

NICOLSON, P. (1997) Poder, Género y Organizaciones. Madrid. Ed Narcea

SILVEIRA, SARA (2001). "Género y Empleabilidad: Desafíos y Oportunidades para una política de Formación Profesional y Técnica en el XXI en América Latina". Boletín CINTERFOR. Nº153.

Otros materiales:

\* Programa FORMUJER. Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: El Programa Formujer. Montevideo: CINTERFOR, 2004. 283 p.

[www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/pub\\_for/modelo/index.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/pub_for/modelo/index.htm)

\* Argentina. MTE y SS. Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional; Universidad Nacional de Córdoba. Secretaría de Relaciones Institucionales. Dimensiones de calidad para la formación profesional: orientación profesional. Buenos Aires: MTE y SS; Universidad Nacional de Córdoba, 2006. 136p.  
[www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinerfor/newsroom/resenas/2007/cal\\_ps\\_c.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinerfor/newsroom/resenas/2007/cal_ps_c.htm)

## 9 Anexo: Fragmento de leyes consultadas

### CÓDIGO LABORAL

#### CAPITULO II: EL TRABAJO DE MENORES Y MUJERES

#### SECCIÓN I DEL TRABAJO DE MENORES

**ARTÍCULO 119°:** Los menores que no hayan cumplido quince años de edad no podrán trabajar en ninguna empresa industrial, pública o privada o en sus dependencias, con excepción de aquellas en las que estén ocupados únicamente miembros de la familia del empleador, siempre que por naturaleza del trabajo o por las condiciones en que se efectúe, no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de los menores. Exceptúase también el trabajo en escuelas profesionales, ya sean públicas o establecidas por empresas privadas, siempre que se realice con fines de formación profesional, y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente.

M Art. 1° de la Ley 496/94

**ARTÍCULO 120°:** Los menores entre catorce y diez y ocho años podrán ser empleados en empresas no industriales en las siguientes condiciones:

- a) Que hayan completado la instrucción primaria obligatoria o que el trabajo no impida su asistencia a la escuela;
- b) Que posean certificado de capacitación física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;
- c) Que se trate de tareas diurnas, livianas, no peligrosas ni insalubres;
- d) Que medie autorización del representante legal del menor, visada por la autoridad competente;
- e) Que no trabajen más de cuatro horas diarias, ni más de veinticuatro semanales.
- f) Para los menores que todavía asisten a la escuela, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a dos y siempre que el número total de horas dedicadas a la escuela y el trabajo no excedan en ningún caso de siete diarias; y,
- g) Que no trabajen en domingo ni en los días de fiestas que la Ley señala.

M Art. 1° de la Ley 496/94

**ARTÍCULO 121°:** Para el trabajo de los menores de quince a dieciocho años será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Presentación de:

- a) Certificado de nacimiento;
- b) Certificado anual de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;
- c) Autorización del representante legal.
- d) Limitación de la jornada diaria a seis horas y treinta y seis horas en la semana; y,
- e) No ser ocupados en empleos peligrosos para la vida, salud o moralidad, especificados en Leyes o reglamentos.

Los exámenes médicos estarán a cargo del empleador y no ocasionarán gastos alguno a los menores o a sus padres. La readaptación física y profesional de los menores corresponden al régimen de Seguridad Social.

M Art. 1° de la Ley 496/94

**ARTÍCULO 122°:** Los menores de quince a dieciocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de doce horas consecutivas que comprendan desde las veinte y dos a seis horas. Se excluye de esta disposición el trabajo doméstico, ejecutado en el hogar del empleador. Los menores de trece a quince años no podrán ser empleados durante la noche en un periodo de catorce horas consecutivas, por lo menos, que comprendan el intervalo transcurrido entre las veinte y las ocho horas.

M Art. 1° de la Ley 496/94

**ARTÍCULO 123°:**

Todo empleador que ocupe a menores o aprendices menores, están obligados a llevar un libro en el que hará constar los siguientes datos sobre ellos: nombre y apellido, edad, fecha de nacimiento, domicilio, labor que desempeña, horario de trabajo, fecha de entrada, situación escolar, número de inscripción en el seguro médico, fecha de salida, número y fecha de expedición del certificado de trabajo.

M Art. 1° de la Ley 496/94

#### ARTÍCULO 124°

El Libro de Registros, para su validez, deberá tener sus fojas numeradas, selladas y rubricadas por la Dirección General de Protección de Menores, debiendo ser llevado sin enmiendas, raspaduras ni anotaciones entre renglones. El libro será exhibido a los inspectores u otros funcionarios autorizados, cuando fuere requerido.

En los meses de Enero y Julio de cada año, el empleador deberá remitir a la Dirección General de Protección de Menores un resumen del movimiento registrado en el mencionado libro.

#### ARTÍCULO 125°

Se prohíbe la ocupación de menores de dieciocho años en trabajos tales como:

- a) Expendio de bebidas embriagantes de consumo;
- b) Tareas o servicios susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial;
- d) Trabajos peligrosos e insalubres;
- e) Trabajos superiores a la jornada establecida, a sus fuerzas físicas, o que puedan impedir o retardar el desarrollo físico normal; y,
- f) Trabajos nocturnos, en los periodos previstos en el Art. 122° y otros que determinen las leyes.

#### ARTÍCULO 126°

El salario de los menores se ajustará a las siguientes bases:

- a) Determinación inicial de un salario convencional, no inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, conforme a la jornada de trabajo respectiva;
- b) Escala progresiva fundada en la antigüedad y merecimientos en relación con los salarios percibidos por los trabajadores mayores de dieciocho años para actividades diversas no especificadas. Si el menor de dieciocho años realiza un trabajo de igual naturaleza, duración y eficacia, que otros trabajadores mayores, en la misma actividad, tendrá derecho a percibir el salario mínimo legal.

M Art. 1° de la Ley 496/94

#### ARTÍCULO 127°

Todo trabajador menor de dieciocho años de edad tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración no será inferior a veinte y cinco días hábiles.

38

**LEY N° 1.680/01 CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA**

**TITULO II DE LA PROTECCIÓN A LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES**

**CAPITULO I**

**DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

El adolescente trabajador que haya cumplido catorce años y hasta cumplir los dieciséis años no podrá trabajar más de cuatro horas diarias ni veinte y cuatro horas semanales

Artículo 52.- DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN: Este Capítulo ampara:

- a) al adolescente que trabaja por cuenta propia;
- b) al adolescente que trabaja por cuenta ajena; y,
- c) al niño que se ocupa del trabajo familiar no remunerado.

Preguntas: La responsabilidad socio económica

**Mecanismos de igualdad<sup>11</sup>**

- Ley N° 496/95 que modifica y actualiza el Código Laboral (Ley N° 213/93): a) en todos los casos que este Código se refiera al trabajador y empleador, se entenderá que comprenden a la mujer trabajadora y empleadora. Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones (art. 128, de la no-discriminación laboral); b) establece protecciones especiales para la maternidad (arts.: 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135); c) establece descansos extraordinarios por período de lactancia, y la obligación de habilitar salas o guarderías para menores de dos años en las empresas donde trabajan más de 50 personas de uno u otro sexo (art. 134); d) determina que el acoso sexual es una de las causas justificadas de terminación de contrato por voluntad unilateral del trabajador o del empleador (arts.: 84 y 81); e) determina que no se podrán establecer discriminaciones salariales por razón de sexo (art. 229); f) y que serán condiciones nulas de contrato las que establezcan salarios desiguales por consideraciones de sexo (art. 47).

<sup>11</sup> Información disponible en Mecanismos de Igualdad de América Latina en [http://www.americalinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=938&Itemid=257&opc=leyes](http://www.americalinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=938&Itemid=257&opc=leyes)