



IPFL

Instituto Provincial de
Formación Laboral

DOSSIER Nro 2
//////// JUNIO 2021

LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

GÉNEROS Y MUNDO DEL TRABAJO:
DIAGNÓSTICO, ACCIONES Y DESAFÍOS
PARA FORMAR EN IGUALDAD.

MINISTERIO DE
TRABAJO



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES

AUTORIDADES

IPFL **Instituto Provincial de Formación Laboral**

Ministra de Trabajo: **Mara Ruiz Malec**

Secretario ejecutivo del IPFL: **Damián Ledesma**

Redacción y compilación: **Carina Scharagrodsky**

Coordinación académica: **Lucía Blotta**

•Equipo de Géneros y Oficios IPFL

Coordinadora: **Lucía Blotta**

Mercedes Marcioni

Mailén Naomi Burgos

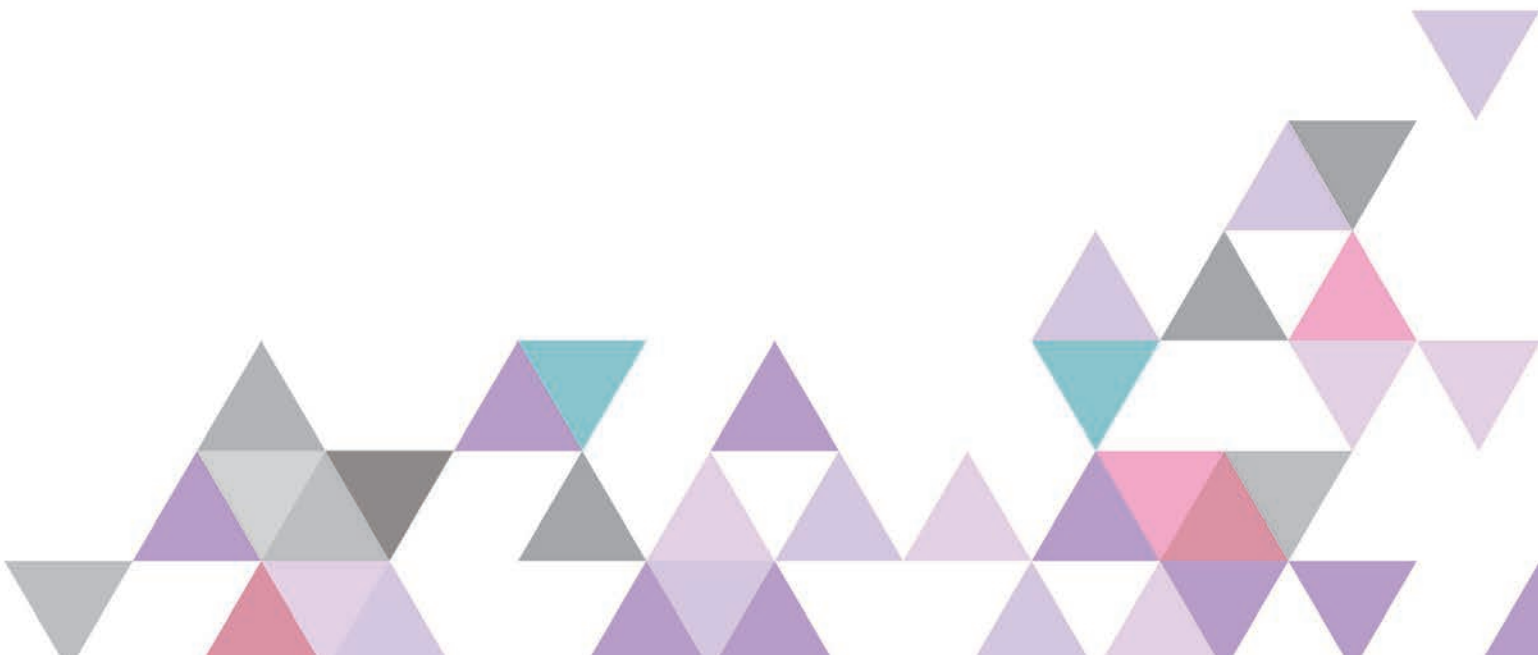
María José Tejeda

Diseño y edición: Carolina Arana

Fecha de Publicación: **Junio 2021**

ÍNDICE

Introducción	4
Capítulo I Desigualdades de géneros en el mundo laboral	6
Capítulo II La formación laboral desde una mirada de géneros	16
Capítulo III Avances e intervenciones del área de Géneros y Oficios.....	25
Síntesis, desafíos y reflexiones finales	38



INTRODUCCIÓN

Las desigualdades de género en el mundo del trabajo y la formación laboral, son de carácter estructural y se profundizan en los periodos de caída de la actividad económica, como el que atraviesa hoy la Provincia de Buenos Aires, producto de la actual situación sanitaria y de las políticas económicas llevadas adelante durante el gobierno anterior.

Generar empleo y fortalecer la formación profesional es uno de los principales ejes de acción del plan de reconstrucción que lleva adelante el gobierno de **Axel Kicillof**. Potenciar una reactivación económica, que incluya a todas las personas que trabajan, significa tener en cuenta las desigualdades producto de los estereotipos de género que limitan la inserción laboral de las mujeres y personas LGBTI+. Esta mirada transformadora, atraviesa de manera intersectorial el Estado provincial actual, como respuesta a la demanda del movimiento feminista.

Durante el año 2020, se creó y consolidó el equipo de Géneros y Oficios en el Instituto Provincial de Formación Laboral. Dicho equipo tiene como objetivo incorporar y transversalizar la mirada de géneros en el diseño y desarrollo de las acciones de capacitación y formación para el trabajo.

En este año de trabajo, se realizaron reuniones en articulación con los Centros de Formación Laboral, con el propósito de conocer las acciones que llevan adelante para transformar las relaciones desiguales entre los géneros. De esta manera, pensamos en conjunto respuestas a las vacancias y las dificultades



que atraviesan los centros en su quehacer diario, para construir un proceso de institucionalización de esta agenda de trabajo.

Una de las principales problemáticas de la formación laboral, es la influencia de los roles y estereotipos de géneros en las elecciones profesionales de las personas y en la orientación de las ofertas formativas. Las mujeres se concentran en los cursos vinculados a las tareas de cuidado y solo el 10% se inscribe en familias profesionales masculinizadas.

Para responder a esta problemática de manera integral, con acciones que tiendan a revertir la segmentación horizontal producto de la división sexual del trabajo, se requiere una intervención articulada con otros organismos del Estado y de la sociedad civil, que también son parte de esta agenda. La construcción de sociedades más justas e igualitarias no puede llevarse adelante de manera aislada, por lo que profundizamos nuestros esfuerzos, en este contexto de aislamiento sanitario, para continuar con esta agenda de trabajo.

Mara Ruiz Malec

Ministra de Trabajo

Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.





Capítulo I

Desigualdades de géneros en el mundo laboral

Capítulo I

Desigualdades de géneros en el mundo laboral

Este capítulo propone analizar las desigualdades de géneros en el mundo laboral a través del tratamiento de la división sexual del trabajo. En primer lugar, ponemos la atención en la repartición de las tareas y la identificación del trabajo productivo y reproductivo, con la finalidad de explicar la segmentación horizontal. A continuación, analizamos la brecha salarial entre géneros y en especial su impacto en las poblaciones vulnerables y vulneradas con trabajos informales. Finalmente, a modo de cierre del capítulo, tratamos los 5 puntos de la desigualdad con el objetivo de expresar un panorama general sobre lo desarrollado.



El capítulo cuenta con 5 apartados:

1. División sexual del trabajo: trabajo productivo y reproductivo. Segregación horizontal.
2. Brechas de géneros. Brecha salarial en trabajo desprotegido.
3. Los 5 puntos de la desigualdad.
4. Reflexiones finales.
5. Bibliografía citada.

El género opera como principio organizador en nuestra sociedad. En base a él se establecen roles, funciones y obligaciones. Pero también es uno de los campos principales en torno al cual se estructuran las relaciones de poder (Scott, 1993). Por lo tanto, actúa como principio de jerarquización y estratificación, generando desigualdades entre las personas. Así, el lugar que ocupan en nuestra sociedad las mujeres, los varones y otras identidades de género no sólo es distinto, sino que es desigual e injusto.

Las desigualdades de género se sostienen en los roles y estereotipos hegemónicos, contruidos históricamente en el imaginario social. Estas expectativas se justifican en condiciones biológicas y/o físicas, configurando un sistema sexo-género (Rubin, 1986). Los atributos asignados a cada género varían mucho en cada sociedad y momento histórico, pero las jerarquías de lo masculino sobre lo femenino se siguen reproduciendo continuamente. Este sistema de organización social, que distribuye el poder de forma desigual, es lo que denominamos patriarcado.

Asimismo, el patriarcado se entrelaza con el capitalismo. El capitalismo requiere que existan personas con capacidades para mover la “máquina” productiva, esto es el aspecto capacitista del modelo productivo. Pero para que esto sea posible, es necesario que haya personas que sostengan las tareas de cuidado que garantizan la reproducción social.

Pensando de modo relacional a estos dos momentos: la producción¹ y la reproducción², entendemos que no existe el uno sin el otro. Es indispensable la

1 Actividades que generan un valor material producido en el mercado laboral y por el cual se recibe una remuneración económica.

2 Actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. (Rodríguez Enríquez y Marzoneto, 2016).

reproducción social para que ocurra la producción social y económica. Si bien están íntimamente relacionadas, las tratamos como dos momentos por separado a fin de poder analizarlas mejor.

Las desigualdades de género en el mundo laboral, tienen su origen en la despareja distribución entre los géneros del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Pese al gran valor social que tienen dichas tareas, presentan un valor disminuido o nulo de mercado. Por lo tanto, el fenómeno no se explica por situaciones particulares o experiencias individuales, ni mucho menos por competencias personales.

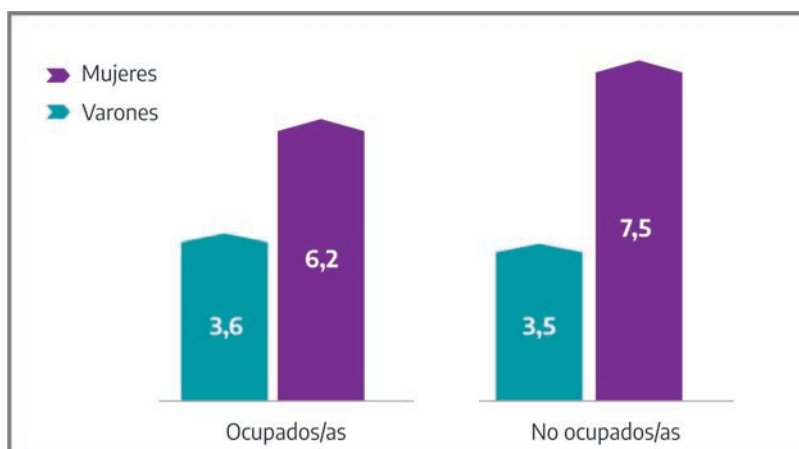
Basándonos en la economía feminista, ponemos en el centro de debate a la reproducción, el cuidado y la sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2011), comprendiendo cada una de estas esferas -la reproducción y la producción- como parte de un mismo proceso.

1. División sexual del trabajo: trabajo productivo y reproductivo. Segregación horizontal.

Las relaciones sociales están atravesadas por la división sexual del trabajo. El concepto de **división sexual del trabajo** refiere a una inserción diferenciada de varones, mujeres y otras identidades de género en la división del trabajo existente, en los espacios de **producción** (trabajo remunerado) y en los de **reproducción social** (trabajo no remunerado). Las mujeres y cuerpos feminizados se insertan y permanecen en el trabajo remunerado de una forma muy diferente a como lo hacen los varones.

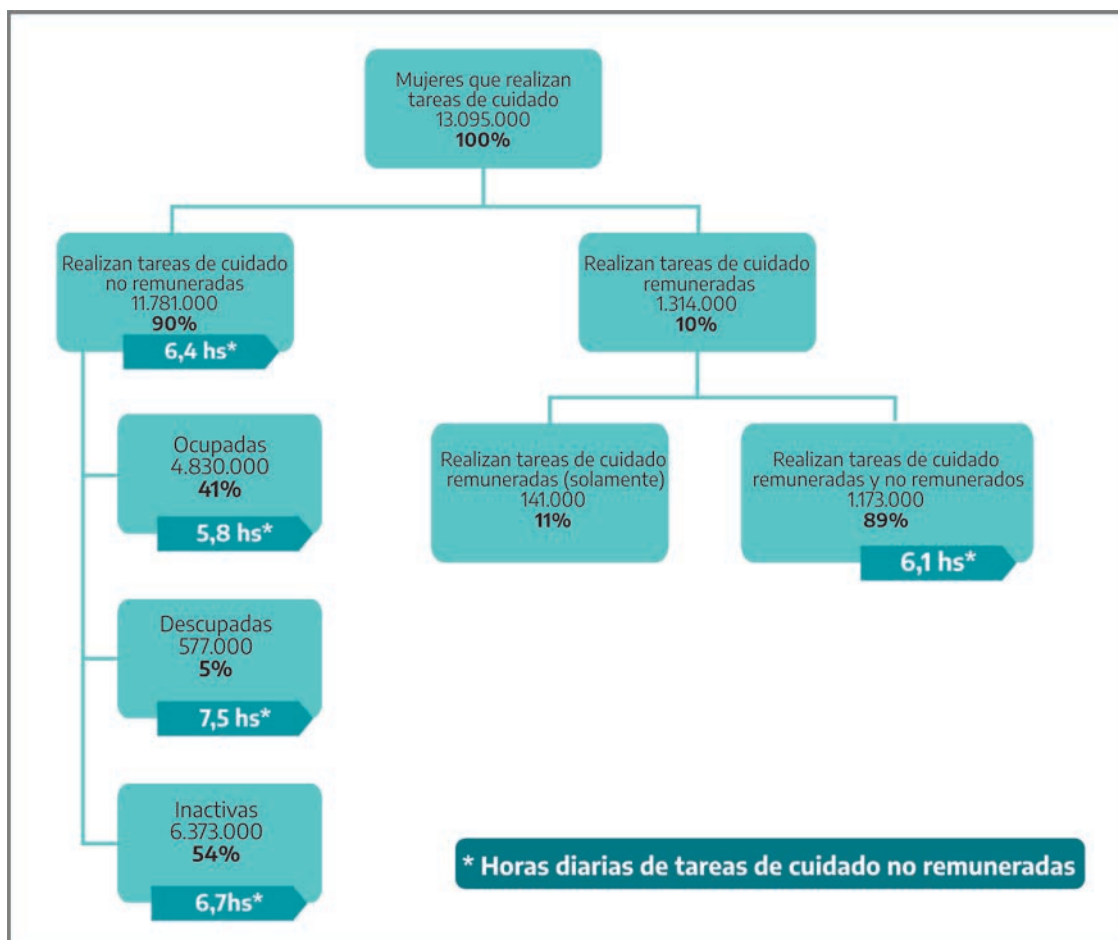
Tenemos suficientes elementos para comprender que no es casualidad que las tareas de cuidado (tanto remuneradas como no remuneradas) recaigan mayormente sobre los grupos poblacionales más vulnerables y vulnerados: niñas, mujeres y personas trans.

Gráfico 1. Horas promedio del trabajo doméstico no remunerado según condición de actividad, por género. PBA. 3er trimestre de 2013



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo para población de 18 años y más (INDEC, 2013)

Cuadro 1: Mujeres que realizan tareas de cuidado remuneradas y no remuneradas en Argentina, según dedicación horaria.



Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM en base a Encuesta de trabajo no remunerado y uso del tiempo y EAHU 2019 (INDEC).

Al observar el gráfico y el cuadro 1 (que registran cifras de distintos años)³ vemos que las mujeres dedican en promedio 7 horas diarias a las tareas de cuidados no remuneradas, en contraposición a los varones que destinan 3,6 horas diarias en promedio. Por lo tanto, las mujeres dedican el doble de tiempo que los varones. Si observamos el cuadro 1, esa carga horaria no varía significativamente según la condición de actividad de las mujeres, sean ocupadas, desocupadas o inactivas. Según los datos publicados por CETyD-IDAES-UNSAM para el año 2019, sobre el total de la población mayor de 18 años de edad en Argentina, el 75% realiza tareas de cuidado. Dentro de ese conjunto la gran mayoría son mujeres (63%).

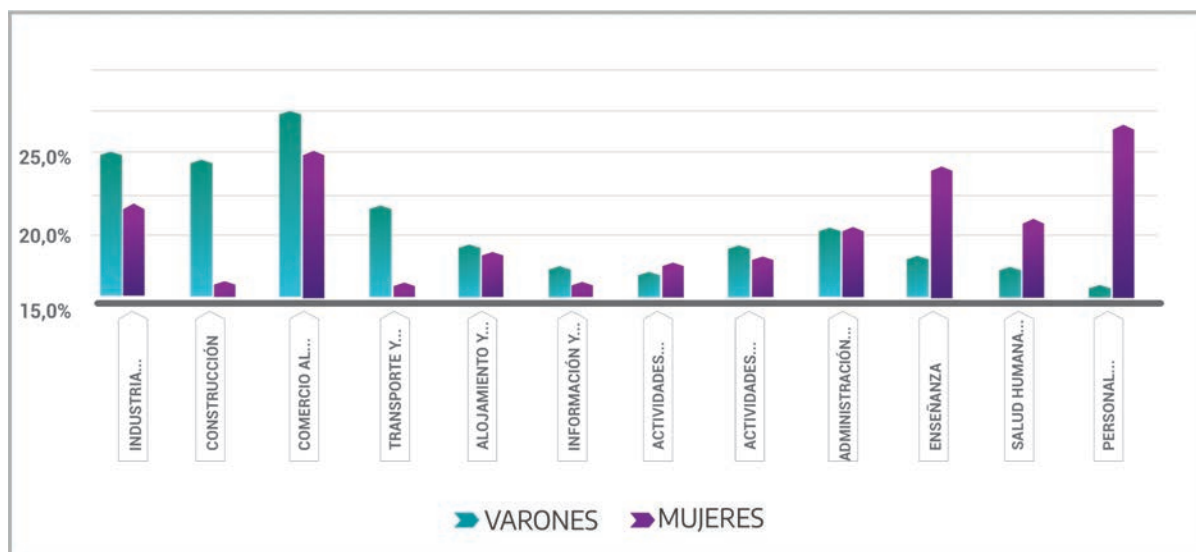
Esta situación de total desigualdad entre géneros, en la distribución de las tareas de cuidado no remunerado y de reproducción, impacta negativamente en las posibilidades de participación de las mujeres en el mercado laboral. Como vemos, se trata de una situación que se repite en el tiempo y que es de carácter estructural.

3 Decidimos trabajar con datos de distintos años para realizar los análisis en base a información de mayor alcance temporal y así identificar que la problemática presentada es de larga duración.

Al interior del mercado laboral o en la esfera de la producción, vuelve a presentarse tal diferenciación. Se identifican ramas y actividades asociadas y naturalizadas para el género femenino y para el masculino. Los varones se insertan en trabajos del ámbito productivo vinculados a lo técnico, con mejor remuneración. Las mujeres ingresan al mercado laboral accediendo a trabajos vinculados al estereotipo femenino de género: servicios, administración y cuidado, ramas de actividad tradicionalmente consideradas de incumbencia “femenina”. Estos trabajos no están vinculados a las capacidades técnicas ni a la capacitación, lo cual lleva a una remuneración menor en comparación con las ramas masculinizadas. Esta situación, lleva el nombre de segregación ocupacional o **segmentación horizontal** (también conocida como paredes de cristal).

En el gráfico 2, podemos ver que debido a los estereotipos de género construidos socio-culturalmente, a las mujeres se les reasignan tareas de cuidado y reproducción en el ámbito extra-doméstico. Las actividades de enseñanza, salud y servicios domésticos las llevan a cabo principalmente las mujeres. Las actividades asociadas a la industria manufacturera, la construcción, el comercio y el transporte las desarrollan principalmente los varones. Encontramos una paridad en la administración pública.

Gráfico 2: Participación masculina y femenina por rama de actividad PBA



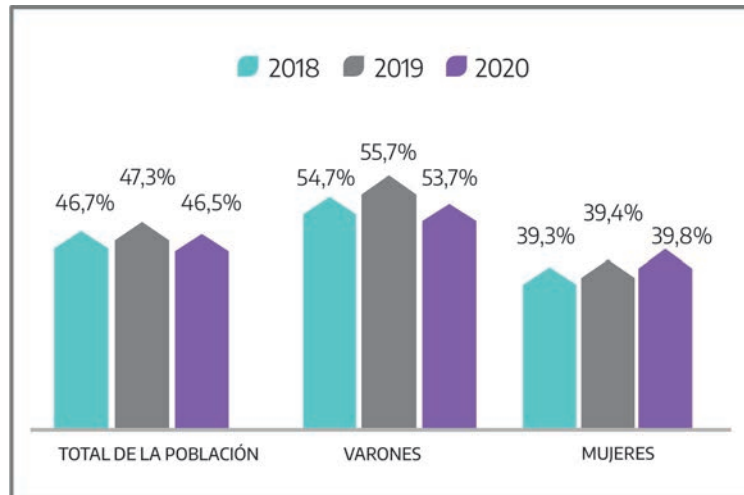
Fuente elaboración por el IPFL con datos de EPH 1 trimestre 2020 para la provincia de Buenos Aires.

2. Brechas de género. Brecha salarial en trabajo desprotegido.

La desigualdad en los ingresos debemos pensarla en relación con múltiples causas. La segmentación o segregación horizontal antes mencionada, se combina con la segmentación o segregación vertical. Esta describe las barreras socioculturales invisibles que limitan el crecimiento profesional de las mujeres e identidades trans dentro de las organizaciones y restringen su acceso a los espacios de toma de decisiones, a pesar de estar igualmente o mejor preparadas que los varones. De aquí se derivan las metáforas del piso pegajoso, las escaleras rotas y el techo de cristal, utilizadas para describir los condicionamientos existentes en las trayectorias laborales de las mujeres.

Las segregaciones de género y la subocupación⁴ se configuran como las principales causas de la **brecha salarial**. En la Argentina el salario promedio global de las mujeres es un 25% más bajo que el salario promedio global de los varones (OIT, 2018; MTEySS, 2018). Las tasas de actividad y de empleo también presentan amplias diferencias entre géneros.

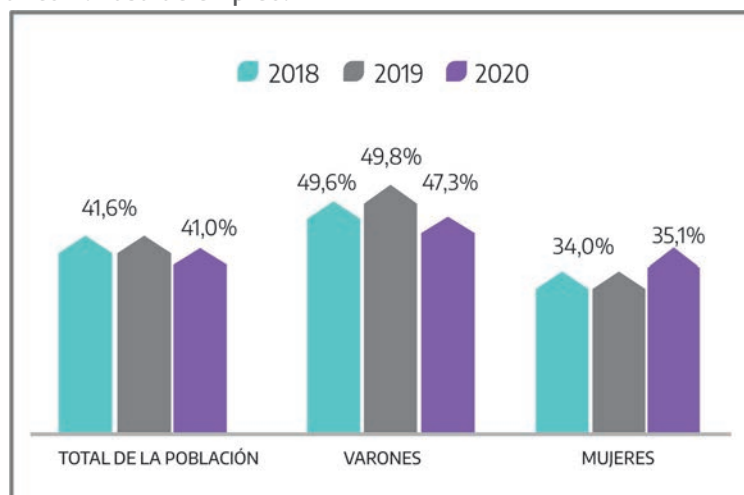
Gráfico 3: Tasa de actividad.



Fuente: Elaboración del IPFL en base a datos de la EPH TOTAL PROVINCIA (Aglomerados Bahía Blanca - Cerri, La Plata, Partidos del GBA, Mar del Plata - Batán, San Nicolás - Villa Constitución). 1T 2018/2019/2020.

Para la Provincia de Buenos Aires, en el primer trimestre del 2020, la tasa de actividad de los varones asciende a 53,7%, mientras que para las mujeres es de 39,8%, lo que refleja una brecha de casi 14 puntos porcentuales entre géneros. Si continuamos observando, la brecha era mayor en los períodos anteriores (primer trimestre 2018 y primer trimestre 2019). Sin embargo, las diferencias en la participación son muy pronunciadas aún. Las desigualdades se expresan también en la tasa de empleo, con el agravante de que para las mujeres, dicha tasa se localiza porcentualmente por debajo de la tasa del total de la población.

Gráfico 4: Tasa de empleo.

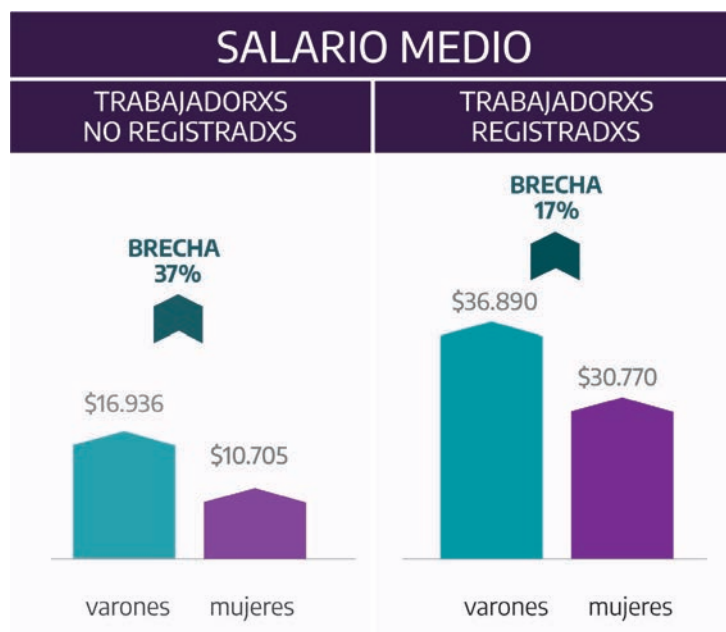


Fuente: Elaboración del IPFL en base a datos de la EPH TOTAL PROVINCIA (Aglomerados Bahía Blanca - Cerri, La Plata, Partidos del GBA, Mar del Plata - Batán, San Nicolás - Villa Constitución). 1T 2018/2019/2020.

⁴ Se refiere a aquellas personas que se encuentran ocupadas, pero que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias, y están dispuestas a trabajar más horas.

En las tablas 1 y 2, se podrá ver que las desigualdades se profundizan aún más entre la población más vulnerable, en el sector del trabajo no registrado. En nuestro país, para una mujer que tiene un trabajo informal el salario es un 37% menor que el de un varón en la misma condición. Tal situación se replica durante el 1er trimestre del 2020 para la Provincia de Buenos Aires (PBA).

Tabla 1. Salario medio por género, según condición laboral.



Fuente: Elaboración del Centro de estudios Atenea en base a datos de la EPH. 4T 2019

Tabla 2. Ingreso promedio (en pesos corrientes) y brecha de ingresos por género. Total 6 aglomerados urbanos de PBA. 1er trimestre de 2020.

Ingresos	Varones	Mujeres	Brecha
Total	\$34.979	\$26.259	24,90%
Población ocupada	\$30.535	\$22.267	27,10%
Asalariados/as	\$31.815	\$24.097	24,30%
Asalariados/as formales	\$38.742	\$31.127	19,70%
Asalariados/as informales	\$19.315	\$11.927	38,30%

Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la EPH-INDEC procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población de 14 años y más.

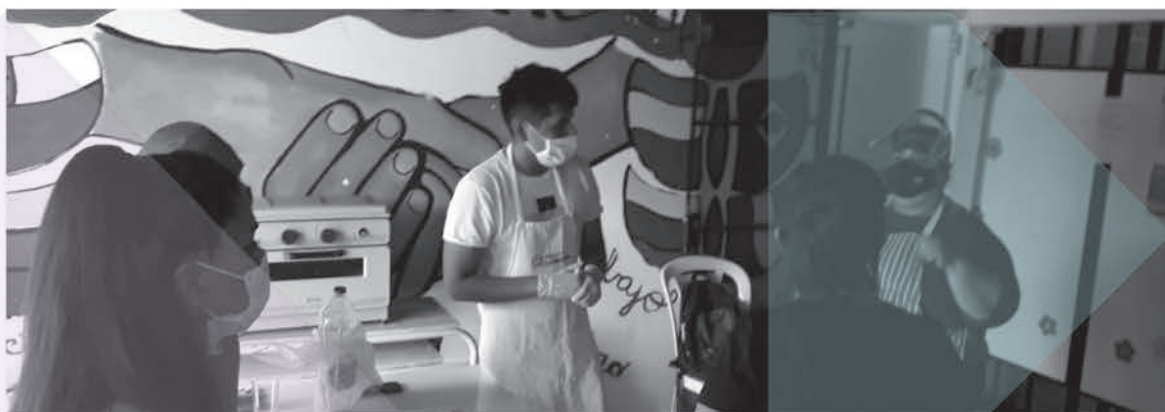
Hasta aquí se han volcado suficientes elementos para comprender por qué nos referimos a la **feminización de la pobreza**. Una mirada interseccional permite continuar complejizando esta cuestión.

La incorporación de la mujer al mundo laboral no significó una redistribución de las tareas de cuidado de manera más justa: sea dentro del hogar (en la distribución de tareas con los varones, en caso de que convivan) o socialmente (a través de espacios privados, comunitarios, o del Estado). Esto genera el deterioro de su calidad de vida ya que va en detrimento de su tiempo libre y de ocio, y conlleva una menor participación en el trabajo remunerado.

3. Los 5 puntos de la desigualdad.

Observamos que la **tasa de actividad** de las mujeres es mucho más reducida que la de sus pares varones. Esto quiere decir que las mujeres participan en menor medida que los varones del trabajo remunerado. La **tasa de empleo** también es menor en las mujeres, y son más afectadas por el **desempleo**. Mientras que los varones están por debajo del total de la población, las mujeres lo superan. Asimismo, la **subocupación** impacta fuertemente sobre las mujeres. Entre las mujeres ocupadas, son más frecuentes los empleos sin derechos laborales garantizados (aportes jubilatorios, vacaciones pagas, obra social, y otros), lo cual se refleja en su **tasa de no registro**.

Con este panorama, cabe preguntarse: ¿Qué posibilidades tienen las mujeres y cuerpos feminizados de revertir tal situación cuando dedican 6,4 horas diarias en promedio a las tareas de cuidado no remunerado? ¿Corresponde categorizar a este grupo de personas como no ocupadas, desocupadas, inactivas o subocupadas cuando en realidad están realizando **dobles jornadas**⁵ o incluso **triple jornada laboral**⁶? Las mujeres desocupadas o subocupadas tienen menos tiempo disponible para realizar la búsqueda laboral y a su vez, van a estar en desventaja frente a un varón que también se encuentre en la búsqueda.



5 Se refiere a la sobrecarga de trabajo que realizan las mujeres al observar el tiempo de trabajo total (remunerado y no remunerado).

6 Se refiere al trabajo que realizan las mujeres, incluyendo como tercera jornada laboral a las tareas asociadas a una participación social, comunitaria y/o política.

4. Reflexiones finales.

El conjunto de variables analizadas: la invisibilización de los trabajos de cuidado (que también producen y reproducen la vida social), la escasa participación de las mujeres y personas trans/travesti en el trabajo remunerado, la participación bajo jornadas parciales (pocas horas) e interrumpidas en el tiempo (por embarazos o por asistencia sobre todo a niñas/os/xs menores de 6 años), la segregación horizontal y las dificultades para el ascenso a cargos jerárquicos⁷ (mejores pagos), condiciona a las mujeres e identidades feminizadas a no poder llevar adelante una vida con independencia y autonomía plena, impactando en el reconocimiento social de dichas identidades.

Hasta acá hemos presentado rápidamente los análisis y aportes que las organizaciones y estudios feministas vienen sacando a la luz y tratando de visibilizar hace tanto tiempo. Pero también cabe resaltar la capacidad de organización social frente a los derechos vulnerados y los logros producto de estas luchas. Algunos de ellos se tradujeron en una batería de leyes nacionales y provinciales, que reconocen las desigualdades entre los géneros e intentan revertirlas, como por ejemplo: Plan nacional contra la discriminación (2004), Ley 26150 de ESI (2006), Ley 26485 de protección integral a las mujeres (2009), Ley 26618 de matrimonio igualitario (2010), Ley 26743 de identidad de género (2012), Ley 14783 de cupo laboral de personas travestis, transexuales y transgéneros (2015), Ley 27499 Micaela (2018). Acompañar y motorizar desde el Estado estas transformaciones, repercute positivamente en la calidad de vida de las mujeres y personas LGBTI+, pero también en la sostenibilidad de la vida para todas las personas.

En los siguientes apartados centramos nuestra atención en los procesos formativos y educativos, ponemos en diálogo a la perspectiva de género con las experiencias de los Centros de Formación Laboral (CFL) y compartimos las acciones que estamos llevando adelante.

7 Datos de la EPH del tercer trimestre del 2019 muestran que en Argentina sólo el 4.7% de las mujeres que trabajan ocupan cargos de dirección o jefatura. Este porcentaje para los varones es de 8.5%. Casi el doble. Esta diferencia no ha variado en los últimos 15 años. Esto quiere decir que, aunque se han incorporado más mujeres al trabajo remunerado en los últimos años, no se ha incrementado significativamente su participación en los puestos jerárquicos. Aún en las actividades feminizadas, no se corrobora una proporcionalidad de dicha feminización en los puestos de dirección y jefatura. La mayoría de las mujeres se concentran en los extremos más bajos de las jerarquías ocupacionales, y por lo tanto de las salariales.

5. Bibliografía.

- Carrasco, Cristina (2011) “La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes», Revista de Economía Crítica, nº 11.
- OIT, U., & PNUD, C. (2018). Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos. Buenos Aires, OIT-UNICEF-PNUD-CIPPEC.
- Rodríguez Enriquez, C. M., Marzonetto, G. L. (2016). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina.
- Rubin, Gayle (1986) “El tráfico de mujeres: notas sobre la ‘economía política’ del sexo.” Nueva Antropología, vol. VIII, núm. 30.
- Scott, Joan (1993) “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en De mujer a género. Teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales, M. Cangiano y L. Dubois (Dir.), Buenos Aires, CEAL.
- Blotta Cavalli, L., Monteserin, P., y Riveiro G., (1 de septiembre de 2020). La brecha salarial de género se profundiza en el sector del trabajo desprotegido. BAE Negocios. Recuperado en <https://www.baenegocios.com/economia/La-brecha-salarial-de-genero-se-profundiza-en-el-sector-del-trabajo-desprotegido-20200829-0009>.





Capítulo II

La Formación Laboral desde
una mirada de géneros

Capítulo II

La Formación Laboral desde una mirada de géneros

Este capítulo propone analizar con perspectiva de género las dinámicas institucionales de los CFL, sus trayectorias y desafíos. En primer lugar, describimos las matrículas de los CFL desde una mirada de géneros. Luego, identificamos y profundizamos sobre las familias profesionales históricamente masculinizadas y feminizadas. Por último, ponemos en diálogo estos ejes a fin de reflexionar en torno al ingreso, la permanencia, el egreso y la inserción laboral de las/os/xs estudiantes, transversalizando la perspectiva de género.



El capítulo cuenta con 4 apartados:

1. Los Centros de Formación Laboral (CFL) en clave de géneros.
2. Familias profesionales y género.
3. Reflexiones finales.
4. Bibliografía citada.

En el apartado anterior nos interiorizamos en el análisis de ciertos elementos que nos permiten comprender las dinámicas y sentidos que se construyen en nuestra sociedad. Históricamente se planteó la sexualidad al servicio de la reproducción y a la reproducción en el sentido de la producción. Esto se debe a los sistemas de poder imperantes: el patriarcado y el capitalismo. Pero también hay una serie de normas que se imponen sobre las identidades y los cuerpos, generando estratificaciones y jerarquías. Es lo que se denomina como sistema **cis-hetero-normativo**. La cis-hetero-norma establece que la única identidad de género posible es la asignada al momento del nacimiento en función de la genitalidad (varón o mujer), y la heterosexualidad es la única orientación sexual válida, normal y deseable. **Cis** se refiere a la correspondencia entre el género asignado al nacer, y el género con el cual la persona se identifica. **Trans**, significa que el género autopercebido, no coincide con el que fue asignado al momento del nacimiento.

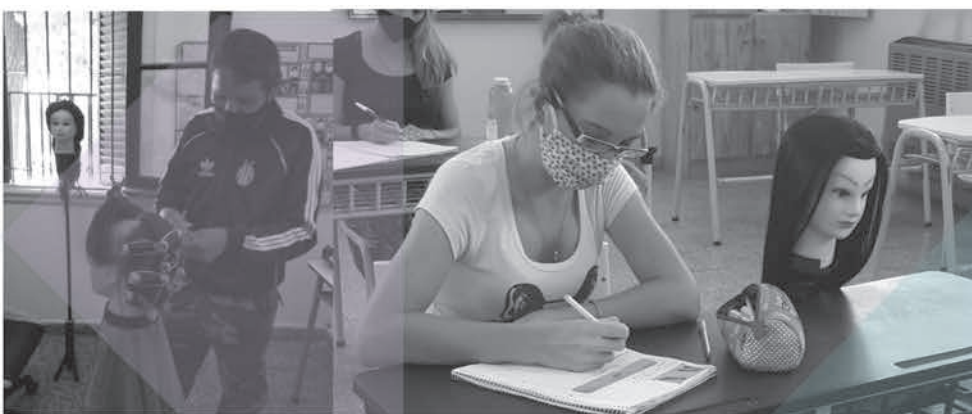
Por lo tanto, esta institucionalidad **cisheteronormada**, la mirada **capacitista** colocada sobre las personas, en conjunto con el patriarcado y el **etnocentrismo**⁸, estructuran nuestras sociedades e invisibilizan las particularidades de cada grupo poblacional, que requieren atención y políticas específicas para ejercer sus derechos en condición de igualdad.

En el camino de construir alternativas que aboguen por una transformación socio-cultural, el Ministerio de Trabajo creó el programa de formación laboral “Capacitar y Formar para el Trabajo”, en cuyo articulado se establece que el IPFL debe promover la inclusión de la perspectiva de género en las acciones de capacitación y formación. En consonancia con el marco normativo actual, y el

8 La mirada etnocentrista consiste en mirar a otras organizaciones culturales o grupos sociales en inferioridad de condiciones respecto a la propia cultura o grupo, según una serie de parámetros, definidos arbitrariamente por el propio grupo social o cultural.

impulso de la Ley Micaela, que plantea la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, es preciso transversalizar la perspectiva de género en la formación laboral.

Esta mirada atravesada por el género, permite diseñar políticas públicas específicas para las poblaciones vulnerabilizadas. El objetivo entonces, es implementar acciones desde el IPFL y en cada CFL de la provincia, que conduzcan a repensar los vínculos sociales y desnaturalizar ciertos órdenes de la vida. Por ejemplo, identificar cuáles son los oficios tradicionalmente masculinos y cuáles son los tradicionalmente femeninos, entender por qué se distribuyen de esa manera, reconocer qué impacto económico tiene pertenecer a una rama productiva o a otra; y también analizar los efectos que tiene en la inserción laboral de las personas, el hecho de que las tareas de cuidado recaigan mayoritariamente en las mujeres o identidades feminizadas.

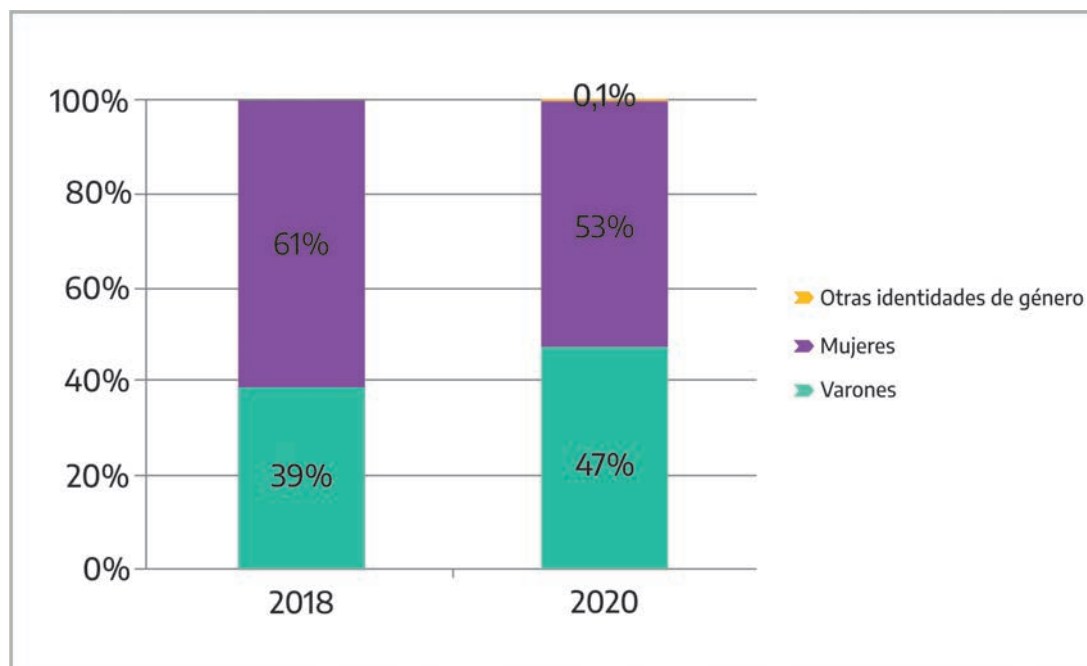


1. Los Centros de Formación Laboral en clave de género

Presentamos una breve caracterización con enfoque de género, sobre la población que asiste a los Centros de Formación Laboral. Para ello, utilizamos los datos aportados por **184 CFL** (92% del total) ubicados en **88 Municipios**, alcanzando un total de **71.385** estudiantes. Para el año 2019 no contamos con datos referidos al género de las/os/xs estudiantes. En esta oportunidad, la información fue provista por el Departamento de Procesamiento de Datos de la Dirección General de Cultura y Educación.

Si analizamos la matrícula según los géneros, en el 2018 el **61%** son mujeres y el **39%** son varones. Para el año 2020, se observa que hay un aumento de ocho puntos porcentuales en la matrícula masculina, y un descenso del mismo valor entre las estudiantes mujeres. En el contexto de la pandemia, las dinámicas cotidianas se trastocaron por completo, las tareas de cuidado se profundizaron y las prioridades personales y familiares se vieron totalmente alteradas. Esto afecta particularmente a las mujeres. Por otra parte, hay un 0,1% de estudiantes que se identifican con otras identidades de género. Remarcamos que la información sobre identidades no binarias que expresamos para el año 2020, no podemos recuperarla para los períodos anteriores ya que dicho detalle no aparece en los registros. Hasta ese momento se recopilaba la información según el binomio femenino/masculino que clasifica las identidades de género bajo un orden binario.

Gráfico 1. Distribución de la matrícula por género 2018 y 2020



2. Familias profesionales y género

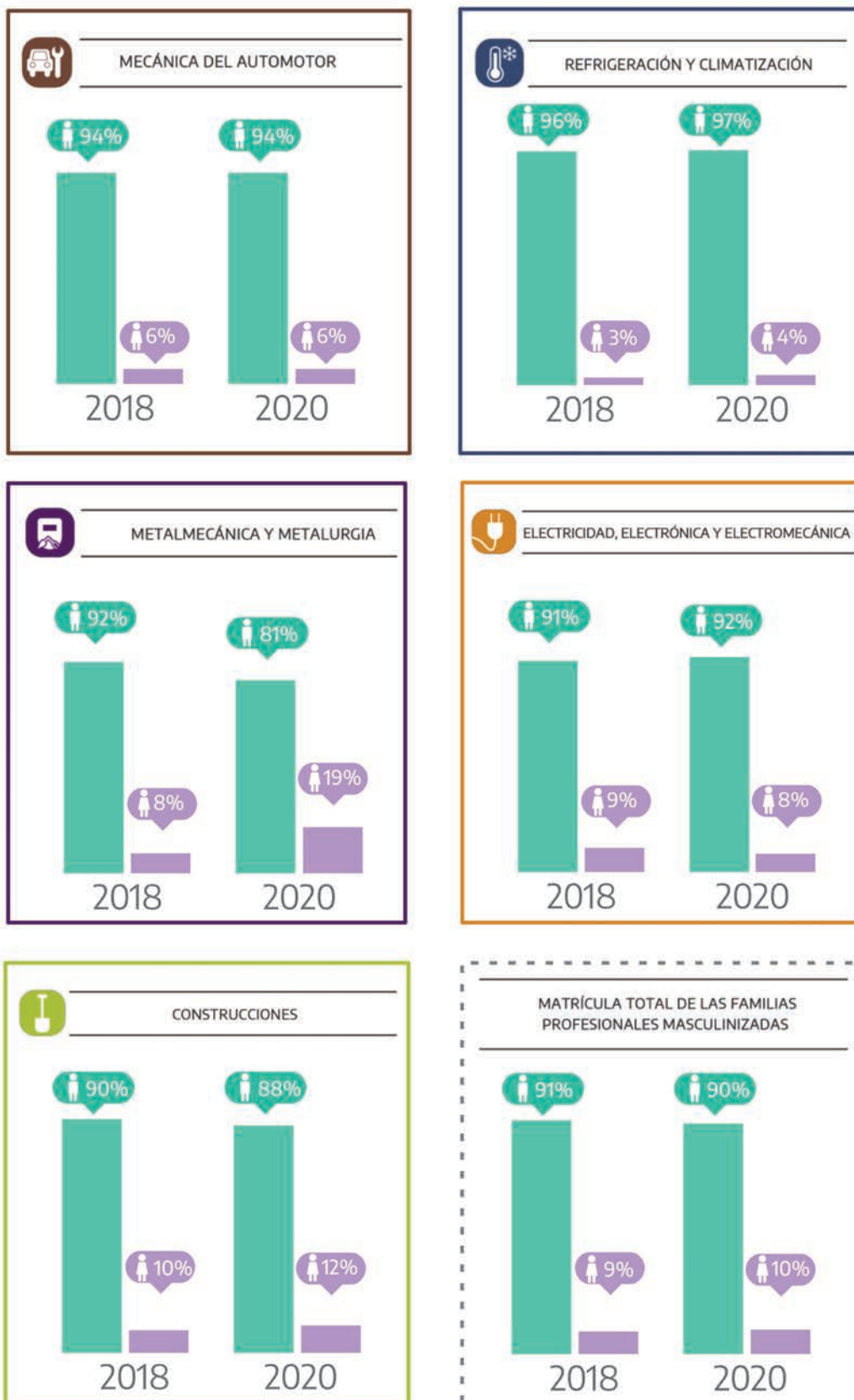
Los cursos que se ofrecen en los CFL los podemos organizar en 22 familias profesionales.

Al analizar las elecciones que realizan las/os/xs estudiantes y profundizar sobre la oferta formativa y su relación con los géneros, identificamos que existen familias profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas. Las desigualdades de género que describimos en el apartado anterior para la inserción y permanencia en el mercado laboral, también se identifican en el ingreso y la permanencia en la formación profesional. Observamos que los estereotipos de género influyen en las elecciones profesionales de las personas y en la orientación de las ofertas formativas. En otros términos, se verifica la segmentación horizontal derivada de la división sexual del trabajo, al analizar la matrícula de los cursos llamados típicamente femeninos y aquellos típicamente masculinos. Vinculados los primeros con las tareas de cuidado y los segundos con las habilidades técnicas, la fuerza y la racionalidad.

A fin de comprender la gravedad de la situación, graficamos y volcamos los datos de modo más didáctico. En la serie de imágenes que presentamos a continuación, se puede observar la participación de hombres y mujeres en las familias profesionales masculinizadas para el año 2018 y 2020. Hacia el final de las imágenes se encuentra sistematizada toda esta información, pudiendo reconocer que sobre la matrícula total de estudiantes que cursan las ofertas propias de las ramas masculinizadas, el 91% en promedio son varones y tan sólo el 9% son mujeres.

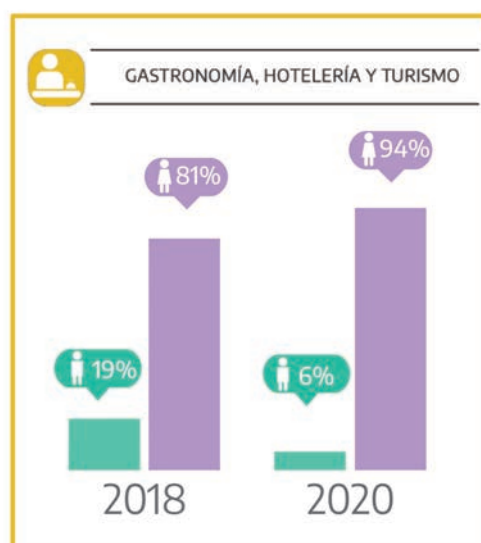
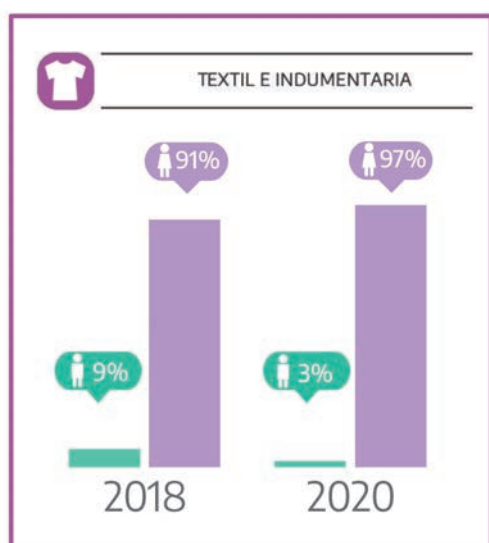
Interpretamos que la información obtenida es sumamente valiosa y un gran aporte en los análisis y reflexiones sobre la revitalización y puesta en valor del sistema productivo y reactivación económica de la Provincia de Buenos

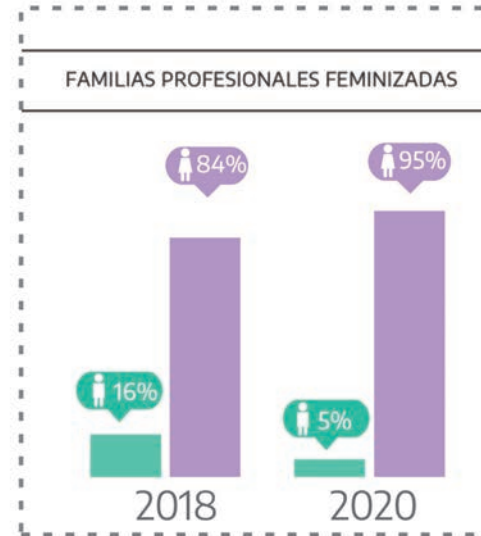
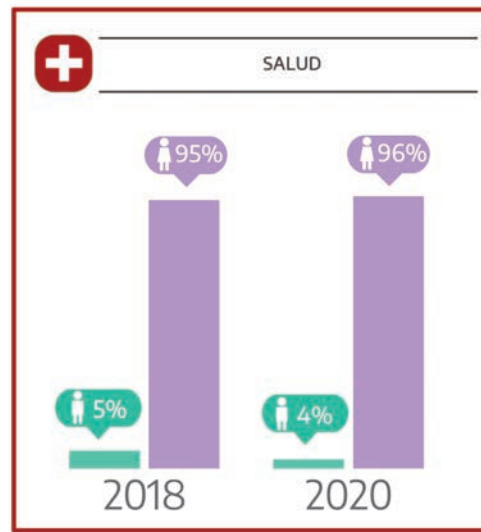
Aires. También entendemos que la información recopilada refuerza la necesidad de la existencia del área de Géneros y Oficios, así como afirma nuestra hipótesis sobre la reproducción de las desigualdades de género en los CFL conveniados con el IPFL.



En el apartado anterior, analizamos las diferencias en el modo de habitar y transitar el mercado laboral según el género, prestando especial atención a la inserción y permanencia de mujeres y cuerpos feminizados. Con la evidencia provista, podemos comprender que las mismas desigualdades observadas para el mundo laboral se reconocen en las estructuras educativas de formación laboral. Históricamente, el campo educativo ha tenido una gran relevancia en la reproducción de sistemas ideológicos y legitimación del statu quo. Actualmente, se puede pensar a la educación como una herramienta posible de transformación social y cultural. Los CFL tienen como objetivo formar para el trabajo, por lo cual constituyen instituciones educativas, que pueden atender cuestiones relativas al sistema de valores de una sociedad. Por este motivo, es plausible abordar las desigualdades de género, repensando la cotidianidad institucional, promoviendo la formación y capacitación en la temática, con fines de desarrollar una postura crítica al modelo de organización patriarcal y cisheteronormativo, y construyendo estrategias para disminuir las brechas entre géneros. Creemos que si cada CFL profundiza estas iniciativas, pueden lograrse cambios cualitativos en las trayectorias personales de las/os/xs estudiantes, y cambios cuantitativos en la distribución de las matrículas. El trabajo coordinado y en conjunto entre los CFL y el IPFL, con la puesta en marcha de prácticas de corresponsabilidad entre distintas instituciones (públicas y privadas) con participación e incidencia en la materia, son de vital importancia para optimizar el ingreso, la permanencia y el egreso (incluyendo la inserción laboral).

Continuando con la muestra de los datos generados, presentamos las siguientes imágenes, de las cuales se desprende que los cursos que forman parte de las familias profesionales típicamente feminizadas, presentan en promedio un 90% de su matrícula femenina y un 10% masculina.





El conjunto de imágenes compartidas nos permite reforzar la idea respecto a la externalización (fuera del ámbito doméstico) de las tareas designadas social, cultural y políticamente a las mujeres. Observemos que los cursos que categorizamos como feminizados responden a las tareas de cuidado y a la reproducción de un estereotipo o imagen de mujer. Esto se explica por la lectura realizada sobre los cuerpos desde el modelo hegemónico de poder, calificando a las mujeres como sensibles, emocionales, débiles y con instinto maternal y a los varones como racionales, fuertes y jefes de hogar.

Retomando las imágenes y poniéndolas en diálogo con lo dicho, podemos entender por qué los CFL presentan una matrícula muy alta de mujeres en los cursos de cuidados: salud, alimentación, gastronomía, cuidados personales e indumentaria. Desde que se nace (incluso antes) se realizan construcciones culturales que relacionan a las mujeres con estas tareas. Por lo tanto, las niñas aprenden a desarrollar las tareas domésticas y de cuidado a lo largo de los años. Cuando son adultas y tienen la posibilidad de elegir, se encuentran atravesadas por los mandatos sociales pero también por

la experiencia y saberes adquiridos en sus vidas. Es necesario contemplar estas cuestiones para enmarcar las elecciones de la oferta formativa que se realizan en los CFL. Además, vale destacar que estas tareas se encuentran en desventajas económicas frente a las tareas “masculinizadas”. Como acabamos de ver, las tareas de cuidado son adquiridas fundamentalmente a través de la experiencia, durante el proceso de vida. Por lo tanto, desde la perspectiva patriarcal y cisheteronormativa, estas capacidades (consideradas casi innatas) no necesitan de profesionalización. Esta lectura tiene consecuencias directas sobre las brechas salariales entre los géneros y sobre las posibilidades de ascenso en la escala social de las mujeres y cuerpos feminizados.

Las prácticas que revierten roles, cuestionan estereotipos y que empoderan a las mujeres, personas trans/travesti y no binaries, posibilitan elecciones libres de prejuicios. Del mismo modo, facilitar el acceso a las áreas que constituyen los principales motores económicos permite que transiten por caminos menos pantanosos.

3. Reflexiones finales.

A través de lo expuesto, vemos como la división sexual del trabajo es una categoría relevante para explicar las relaciones y la organización social en general. Las estadísticas presentadas en este apartado ayudan a comprender cómo las instituciones y cada uno de los ámbitos o esferas de la vida reproducen el sistema patriarcal, cisheteronormado y capitalista en el que vivimos. Sin embargo, estos sistemas no son absolutos, sino que es posible salir de los parámetros pre establecidos, y generar transformaciones. En este sentido, desde el IPFL y en concordancia con los impulsos de cambio actuales, tenemos como desafío generar políticas públicas con perspectiva de género, que cuestionen las desigualdades estructurales existentes tanto en el mundo laboral como en la formación para el trabajo. Estas políticas públicas son necesarias para aportar a la construcción de sentidos comunes que reconozcan por igual a todas las identidades de género.

Las transformaciones se construyen en el día a día con pequeñas modificaciones que apunten a mejorar las condiciones para la formación y la inserción laboral de todas las personas. Transversalizar la perspectiva de género implica revisar de manera crítica lo establecido, generar cambios y movimientos institucionales, adaptar guías y registros, repensar la manera en la que nos comunicamos y generar acciones que tiendan a la equidad. Este es el punto de partida desde el cual nos propusimos una serie de objetivos como área, y fuimos delineando líneas de acción, que desarrollaremos en el próximo apartado. Estas propuestas se configuran en el intercambio constante con los CFL, en la articulación con otros organismos estatales, como el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires (MMPGyDS), sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

4. Bibliografía.

- Berkins, Lohana (2013). Los existenciaros trans (pp. 91-96). En Fernández, Ana María y Siqueira Peres, William (eds.). La diferencia desquiciada. Géneros y diversidades sexuales. Buenos Aires: Biblos.
- Cabral, Mauro (2006). La paradoja transgénero. Ciudadanía sexual: boletín electrónico del Proyecto Sexualidades, Salud y Derechos Humanos en América Latina, 18(2), 14-19.
- CIDH. (2020) Informe temático “Violencia contra Personas LGBTI en América”. Recuperado en: <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>
- Instituto Provincial de Formación Laboral. (2020). Informe “Estudiantes de la formación laboral en la Provincia de Buenos Aires. Caracterización y evolución de la matrícula entre 2018 y 2020”. Recuperado en <https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/content/informe-estudiantes-de-la-formaci%C3%B3n-laboral-en-la-provincia-de-buenos-aires-caracterizaci%C3%B3n>





Capítulo III

Avances e intervenciones del
área de Géneros y Oficios

Capítulo III

Avances e intervenciones del área de Géneros y Oficios

Este capítulo se centra en el trabajo que lleva adelante el área de Géneros y Oficios del IPFL. En primer lugar, se socializan los objetivos de esta área, y se comparten las líneas de acción de acuerdo con los objetivos planteados. Finalmente, se vuelcan las planificaciones y actividades elaboradas hasta la fecha.



El capítulo cuenta con 4 apartados:

1. Presentación, objetivos y líneas de acción del área de Géneros y Oficios del IPFL.
2. Diagnóstico: Reuniones de reflexión e intercambio.
3. Actividades.
4. Reflexiones finales.

1. Presentación, objetivos y líneas de acción.

El área de Géneros y Oficios constituye una respuesta del IPFL frente a las brechas y segmentaciones producidas por la división sexual del trabajo, que como vimos en los apartados anteriores, afectan negativamente las trayectorias de vida de mujeres y personas LGBTI+. Para generar un cambio en ese estado de situación, el área se propone como objetivo general incorporar la mirada de géneros en el diseño y desarrollo de las acciones de capacitación y formación para el trabajo, que llevan adelante el IPFL y los Centros de Formación Laboral que éste nuclea.

De aquí se desprenden dos objetivos específicos. En primer lugar, **promover la transversalización del enfoque de la igualdad de géneros en los CFL**. Este objetivo toma forma con las siguientes líneas de acción:

- Generar un diagnóstico en base al diálogo con los Centros de Formación Laboral sobre los avances y vacancias en la incorporación de la perspectiva de género en la formación laboral y el mundo del trabajo.
- Generar espacios de reflexión, formación y capacitación para instructoras/es/xs y personal de gestión/conducción de los Centros de Formación Laboral en temas de violencias por motivos de género y desigualdad de géneros en el mundo del trabajo y la formación laboral.
- Diseñar, difundir y acompañar en la implementación de prácticas institucionales, a partir de las estrategias exitosas de los Centros de Formación Laboral, que tiendan a reducir las desigualdades y brechas de género al interior de los CFL.

El segundo objetivo específico, **propone implementar políticas en el ámbito de la capacitación y formación laboral, que incidan en la segmentación horizontal y la división sexual del trabajo**. Esta implementación se organiza

desde las siguientes líneas de acción:

- Elaborar acciones de sensibilización y difusión para promover la igualdad entre géneros en el mundo del trabajo y en la formación laboral.
- Desarrollar capacitaciones de oficios no convencionales a las mujeres y personas LGTBI+ en situaciones de vulnerabilidad económica.

2. Diagnóstico: Reuniones de reflexión e intercambio.

De acuerdo con el objetivo específico que consiste en promover la transversalización del enfoque de la igualdad de géneros en los CFL, una de las acciones primarias llevadas a cabo fue generar un **diagnóstico** sobre la incorporación de la perspectiva de géneros en la formación laboral y el mundo del trabajo. Este diagnóstico pudo realizarse a partir de la creación de un espacio inédito de reuniones e intercambios entre diferentes Centros de Formación Laboral (CFL) y el área de Géneros y Oficios. El propósito del espacio es conocer las experiencias y apreciaciones de los Centros sobre la implementación de acciones tendientes a incorporar la perspectiva de género en la formación laboral, y compartir los lineamientos del IPFL sobre este tema. Bajo la modalidad de pequeños grupos, los encuentros fueron guiados por un temario y preguntas disparadoras entre las que se destacan:

- ¿Qué actividades consideran que sus centros vienen desarrollando para transversalizar la perspectiva de género?
- ¿Qué dificultades encuentran para llevarlas a cabo?
- ¿Qué estrategias institucionales han implementado para superar las dificultades u obstáculos?
- ¿Qué actividades se podrían sumar para promover la igualdad de géneros en el campo de la Formación Laboral?
- ¿De qué manera se podrían concretar? (Necesidades, demandas, recursos, estrategias, etc.)

En estos espacios se generaron construcciones colectivas que incluyeron el relato de las actividades que se venían desarrollando, los obstáculos encontrados y las propuestas generadas. A continuación, compartimos algunos de los relatos acontecidos en dichas reuniones:

“(...)Una joven criada en una zona tambera que se inscribió en el curso de depostador. Era la única mujer en el curso y la idea era insertarse en el frigorífico municipal que estaba incorporando trabajadorxs. Realizó el curso y las prácticas con muy buen desempeño y cuando fue a dejar su CV la querían tomar para limpieza como ordenanza. Ella tenía su certificado del curso de FL pero no la tomaron a pesar de haber incorporado a 80 varones. Eso la desmotivó mucho... También había hecho un curso de inseminación artificial ya que había crecido en un entorno agropecuario y era lo que le interesaba. Se presentó a trabajar en un campo, pero el dueño del mismo primero se le rió, y finalmente le ofreció tra-

bajo como empleada doméstica. No pudo desarrollar todo lo que había aprendido”. (Directora CFL 401, Leandro N. Alem)

“La familia de la metalmecánica está masculinizada tanto en la formación como en el mundo laboral. Una empresa pidió al centro un asistente hombre y ella contestó: “tengo ese perfil, PERO es mujer” y solicitó que la conocieran. Era una estudiante universitaria que desde hace tres años trabaja poniendo en evidencia que hay lugar para las mujeres en el espacio de la industria metalme-cánica. ‘No es fácil romper el estereotipo: acá vienen a estudiar hombres y las esposas venían a averiguar sobre cursos para sus esposos. Logramos la presencia de la mujer en todos los cursos’”. (Directora CFL 402, Ezeiza)

“Hay políticas que no se cruzan. Por ejemplo: necesitan soldadores y les mandas una compañera formada y no la toman. La responsabilidad no es solo nuestra. Atraviesa la FP y que se haga cargo de lo que le corresponde a cada uno”. (Director CFL 403, San Miguel)

Identificando la relevancia que tienen estas reuniones periódicas, dada la cantidad de información que aquí aparece y por tanto, reconociendo lo enriquecedor de este espacio al momento de diseñar estrategias y políticas de acción, es que estos encuentros continúan desarrollándose en el presente, sumando cada vez nuevos elementos para abordar y trabajar en conjunto.

Actualmente, los temas principales que se abordan durante las reuniones son los siguientes:

- Incorporación de mujeres en oficios tradicionalmente masculinizados.
- Incorporación de varones en oficios tradicionalmente feminizados.
- Participación de personas trans/travesti en las acciones de capacitación y formación.
- Formación y sensibilización del personal de los centros e instructores/as en enfoque de géneros.
- Incorporación de contenidos en módulos y cursos dictados en los Centros, sobre desigualdades de géneros en el mundo del trabajo y en la formación laboral.
- Trabajo en red con otras instituciones de la comunidad.
- Detección de casos de violencias por motivos de género.

En este sentido, las reuniones funcionan como espacio virtual de reflexión e intercambio grupal entre Centros de Formación Laboral de diferentes localidades, regiones educativas y entidades conveniantes. Por medio de estos encuentros buscamos conocer las problemáticas y necesidades que se presentan en los distintos CFL, referidas a la transversalización de la perspectiva de género, con el fin de llevar adelante acciones que den respuesta a estas demandas. A continuación, detallaremos las actividades que se están llevando adelante.

Reunión con CFL N°402 de Malvinas Argentinas, CFL N°402 de Berazategui, CFL N°401 de Bolívar, CFL N°405 de Ensenada, CFL N°402 de Ezeiza y CFL N°404 de General Pueyrredón. Octubre, 2020.



Reunión con CFL N°411, CFL N°413, CFL N°415 Y CFL N°417 de la ciudad de La Plata. Abril, 2021.



3. Actividades.

De acuerdo con la planificación, se llevaron a cabo las siguientes acciones, actividades y productos:

1. Curso de capacitación en “Géneros, Mundo del Trabajo y la Formación Laboral” destinado a la Planta Orgánico Funcional de los CFL, a través del IPAP.

A partir de la Ley Micaela (Ley Nacional 27.499) a la que adhiere la Provincia de Buenos Aires (Ley Provincial N° 15.134), se establece la “capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías (...)” (Art. 1°). En las reuniones de reflexión e intercambio, las/os/xs directivas/os/xs manifestaron que se encontraba vacante la formación y capacitación de los equipos de conducción de los centros. En este sentido, el IPFL presentó una propuesta de capacitación para los CFL que lo conforman.

Durante el 2020, se elaboró un curso de capacitación en “Géneros, Mundo del Trabajo y la Formación Laboral” destinado a la Planta Orgánico Funcional Administrativa de los centros. A raíz del contexto de aislamiento social, el curso, que tuvo comienzo en el mes de noviembre del 2020, se desarrolló bajo la metodología virtual y asincrónica, a través de la plataforma del Instituto Provincial de la Administración Pública. A pesar de las adversidades del contexto, este formato pedagógico nos permite que la capacitación llegue a los diferentes puntos del territorio bonaerense, facilitando los contenidos propuestos. Estas instancias de capacitación, a su vez, nos permiten generar una red de vinculación de las/os/xs diferentes agentes estatales que trabajan en los distintos CFL, generando intercambios de experiencias exitosas que se podrían replicar, atendiendo las heterogeneidades territoriales.

En esa primera edición certificaron 21 participantes de distintos centros. En el 2021 se están llevando a cabo dos nuevas ediciones para continuar con la capacitación de la planta orgánico funcional y se extenderá a instructoras/es/xs.

El objetivo general del curso es “promover la inclusión de la perspectiva de género en los CFL con el fin de aportar a la construcción de una conciencia ciudadana sensible, igualitaria y más justa.” (Propuesta formativa IPFL-IPAP 2020).

A partir de este objetivo, los módulos se pensaron en función de brindar herramientas conceptuales y vivenciales para identificar desigualdades de géneros que se expresan tanto en el mundo del trabajo como en la formación laboral; comprender algunos procesos sociohistóricos que contribuyeron a consolidar dicho orden desigual; y analizar las capacidades institucionales para la implementación de estrategias educativas colectivas, que permitan transformar algunas prácticas en el marco institucional de los CFL.

El curso está compuesto por dos módulos temáticos, que incluyen entrevistas a mujeres académicas con larga trayectoria que investigan sobre estas problemáticas.

Módulo 1. La desigualdad de géneros en el mundo laboral

Introducción a la economía feminista y su diálogo con la economía neoclásica. La evolución del concepto de “trabajo” desde una perspectiva feminista, y la transición teórica “del trabajo al cuidado”. La organización social del cuidado: el uso del tiempo y su valorización económica. La inserción diferencial de las mujeres en el mercado de trabajo con los principales indicadores y brechas.

Durante la entrevista a la Lic. Paula Monteserín, coordinadora del Programa IGUALAR, y a la Lic. Pilar Escalante, Subsecretaria de Políticas de Igualdad, del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, se hizo mención a que: “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es una de las problemáticas que hacen a que las mujeres y las personas LGBTI, más específicamente la población trans, permanezcan poco, o permanezcan intermitentemente en el mundo del trabajo”, y que “el crecimiento económico post pandemia tiene que distribuirse de manera igualitaria entre todas las personas que trabajan”.

Módulo 2. La desigualdad de géneros en la formación laboral

Capacidades estatales e instituciones desde un enfoque de género. La reproducción de la división sexual del trabajo en la formación profesional. Datos sobre la matrícula de los y las estudiantes de los CFL mostrando la segregación vertical y horizontal de las mujeres. Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género en la formación laboral.

La Dra. Verónica Millenaar, Investigadora Asistente CONICET, Lic. en Sociología (UBA), M.A. en Ciencias Sociales (UNGS), Dra. en Ciencias Sociales (UBA), durante la entrevista realizada mencionó: “La formación profesional es un dispositivo de socialización laboral que puede ayudar a romper esas barreras invisibles -de segregación horizontal- que hacen que las mujeres no accedan a determinados tipos de trabajo donde hay predominancia masculina”.

2. Incorporación de la temática de géneros en la oferta formativa a partir del curso transversal Relaciones Laborales y Género.

En el diálogo constante con quienes llevan adelante la formación laboral en los centros, reconocimos la necesidad de incorporar a la oferta formativa un curso con contenido específico de géneros. Para ello, se desarrolló el programa del curso transversal “Relaciones Laborales y Género” que fue incorporado a la planificación anual por 59 de los centros que nuclea el IPFL.

La formación profesional es un ámbito de transmisión cultural y de construcción de ciudadanía, por lo que reconocer las brechas de géneros en el mundo del trabajo, identificar sus causas y reflexionar acerca de las vivencias personales, aporta a la construcción de una sociedad que no discrimine e incluya a sectores históricamente excluidos.

Es así, que el curso tiene por objetivo brindar herramientas conceptuales para que las/os/xs estudiantes puedan mirar las relaciones del mundo del trabajo a partir de la perspectiva de género.

De esta manera, en noviembre del año 2020 se elaboró una propuesta programática del curso Relaciones Laborales y Género, estableciendo los contenidos específicos con los que debía contar el mismo y con el fin de que pueda ser

incluido durante el año 2021 en la oferta formativa de los distintos CFL.

Durante los primeros meses del año 2021 se desarrollaron los contenidos propuestos en tres módulos temáticos:

Módulo 1: ¿Qué es el género? Conceptos claves.

Conceptos claves de los estudios de género: definición y surgimiento del género como categoría analítica. Relevancia de la perspectiva de género en el análisis de la sociedad. La caracterización del género como una construcción cultural situada históricamente en contraposición con las teorías sanitaristas y biologicistas. Conceptos de patriarcado, sistema sexo-género y cisheteronorma. Orden binario y jerárquico que clasifica y estratifica la sociedad, generando diferencias en el acceso a los recursos. Roles y estereotipos de género que resultan en atributos arbitrarios.

Módulo 2: Definiciones sobre el cuidado.

El concepto de cuidados desde la perspectiva del derecho de ciudadanía, la promoción de bienestar y las implicancias sobre la desigualdad. La noción de trabajo de la economía feminista, el trabajo reproductivo y su relación con el trabajo productivo. Las dificultades de la economía neoclásica para analizar el trabajo reproductivo. La organización social del cuidado, quiénes cuidan en la actualidad en la Argentina. El uso del tiempo.

Módulo 3: Géneros y mundo del trabajo.

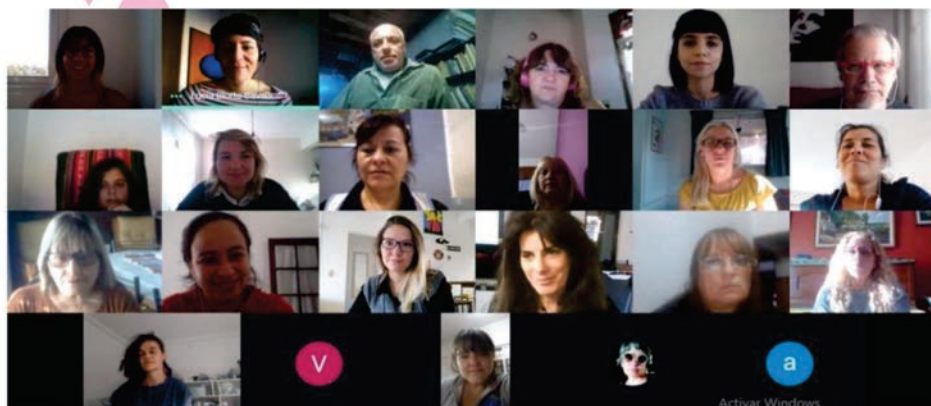
División sexual del trabajo, brechas de participación y mecanismos de segregación en el mundo del trabajo. Análisis de la inserción diferencial de las mujeres y personas LGBTI+ en el mundo del trabajo, con datos de los principales indicadores en la Provincia de Buenos Aires. Regulaciones del mercado de trabajo con impacto diferencial entre varones y mujeres, análisis de la incorporación del enfoque de géneros en el marco normativo.

Para ser llevado adelante durante este año, el curso fue adaptado al entorno de enseñanza virtual del IPFL, realizando una transposición didáctica de su contenido.

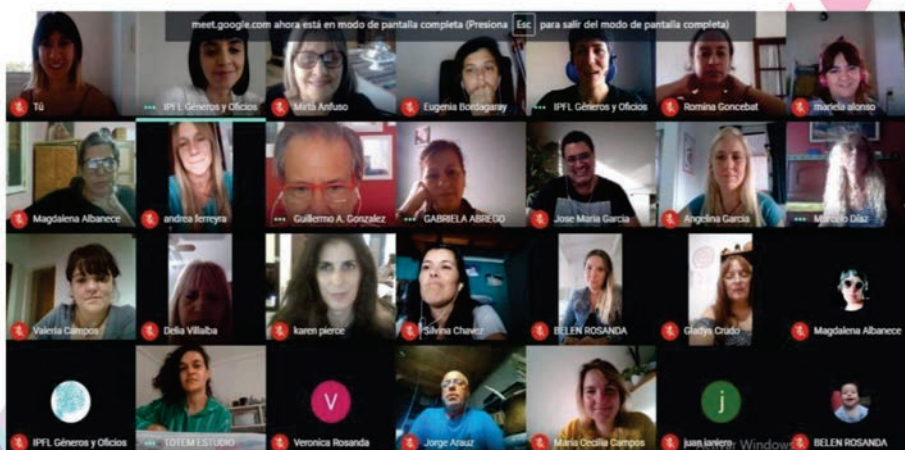
3. Capacitación “Formador de Formadoras/es/xs” del curso transversal “Relaciones Laborales y Géneros” para instructoras/es/xs de los CFL.

Esta capacitación se origina con el propósito de mejorar las condiciones de enseñanza y de aportar herramientas conceptuales y didácticas relativas a los contenidos propuestos en cada uno de los módulos del curso. Se proyectan dos ediciones durante este año, destinadas a instructores e instructoras, pertenecientes a los 59 CFL que incorporaron en su oferta formativa el curso. Cada una de ellas se lleva adelante bajo la modalidad de taller virtual sincrónico. Pudiendo, de esta manera, en dos jornadas cubrir la totalidad de las regiones educativas de la provincia.

Primer encuentro de la capacitación el día 21/04/21



Segundo encuentro de la capacitación el día 28/04/21



4. Elaboración de materiales de comunicación para incorporar la perspectiva de género en los CFL.

La transversalización de la perspectiva de género al interior de los CFL, implica revisar de manera crítica desde la forma en la que circula la comunicación hasta cuestiones administrativas y normas institucionales.

Con el propósito de brindar herramientas para abordar estas temáticas, el área de Géneros y Oficios produce materiales de comunicación que respondan a las demandas de los CFL, pero que también resulten información sencilla y práctica para mejorar la accesibilidad, permanencia y egreso de mujeres y personas LGBTI+ en la formación laboral.

Algunos de los materiales elaborados son:

- **Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la formación laboral.**

A partir de los intercambios surgidos en las reuniones de Géneros y Oficios, durante el año 2020 y principios del 2021, elaboramos una serie de recomendaciones que sintetizan las demandas y estrategias planteadas. Entendiendo que la transversalización de la perspectiva de género hace a la calidad formativa, construimos colectivamente entre las/os/xs protagonistas de estos espacios de reflexión los siguientes ejes para crear instituciones más inclusivas:

I. Lenguaje y comunicación. Propone incorporar lenguaje no sexista en la comunicación diaria, y utilizar en la promoción de los cursos formativos imágenes no estereotipadas.

II. Formación y capacitación. Recalca la importancia de generar y participar de instancias de capacitación relativas a géneros, tanto para el personal de las plantas orgánico funcionales de los CFL, como para las/os/xs instructoras/es/xs, las personas que van a capacitarse y las comunidades en donde los centros están inmersos.

III. Instituciones inclusivas. Un plan integral con perspectiva de género. Refuerza la revisión de los encuadres institucionales para hacerlos amigables y accesibles fundamentalmente para las mujeres y las personas LGBTI+. Insta a contemplar la inscripción, la permanencia y el egreso, junto con su instancia posterior de integración al mundo del trabajo, como momentos interrelacionados que forman parte de un plan integral, que debe estar atravesado por la perspectiva de género.

IV. Trabajo en Red. La perspectiva de género en el Territorio. Plantea el desafío de mejorar las políticas formativas laborales de la provincia, y fortalecer el ejercicio de derechos de quienes asisten y forman parte de los CFL, mediante la articulación con otras instituciones y organizaciones, y el trabajo en red en el territorio. El propósito es elaborar propuestas y planes de acción, aplicando la perspectiva de género para un abordaje integral y transversal.

- **Pautas para una comunicación no sexista.**

Este documento toma las recomendaciones de “(Re) Nombrar. Guía para una Comunicación con Perspectiva de Género” del MMGyD, y la “Guía de Lenguaje No Sexista e Igualitario” de la HNCD. Mediante ejemplos situados en el ámbito de la formación laboral, señala de forma clara y concisa los modos de nombrar y comunicarse, para lograr instituciones más inclusivas.

- **Guía de respeto a la Identidad de Género. Material elaborado para los CFL.**

Esta guía describe brevemente la ley de Identidad de Género, puntualizando en aquellos aspectos relativos a los espacios de formación laboral. De dicha normativa se desprenden lineamientos para respetar la identidad de género de las personas que transiten por los CFL, contemplando cuestiones administrativas como la inscripción, pero fundamentalmente haciendo hincapié en el trato digno. Además, brinda información sobre cómo realizar el cambio registral.

- **Guía de respeto a la Identidad de Género para público en general.**

Esta guía se propone acercar a la población información sobre los derechos que contempla la ley 26743, explicando qué es la identidad de género y cómo

debemos respetarla. También brinda información sobre cómo realizar el cambio registral.

- **Guía informativa sobre violencias por motivos de género.**

Este material describe los tipos y modalidades de violencias de género presentes en la ley 26485, para sensibilizar respecto a las diversas formas en las que se ejerce violencia. Asimismo, tiene como objetivo brindar información tanto para las personas que están pasando por una situación de violencias de género, como para quienes quieran ayudar a otra persona. Sugiere modos de abordar la situación, y también datos relativos a cómo realizar una denuncia. Por último, incluye los recursos institucionales existentes y las vías de contacto.

La mayoría de estos materiales se encuentran disponible para su descarga en la página web del Ministerio de Trabajo: trabajo.gba.gov.ar/ipfl/content/géneros-y-oficios

5. Articulaciones y colaboraciones intra e interinstitucionales: Estado Provincial, Estado Nacional, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

De acuerdo con el segundo objetivo específico antes mencionado, para implementar políticas públicas que incidan en la segmentación horizontal y la división sexual del trabajo, es indispensable la articulación y colaboración con otras dependencias estatales, tanto dentro del Ministerio de Trabajo como con otros Ministerios. Dada la centralidad que tiene para nuestra área abogar por mayor igualdad entre los géneros, muchas acciones se trabajan en conjunto con el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires y con el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación.

Asimismo, es fundamental el diálogo continuo con las empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, para planificar políticas públicas de forma situada, y motorizar acciones de sensibilización, difusión y promoción de la perspectiva de género en el mundo del trabajo.

6. Campaña “Oficios sin prejuicios”.

La campaña de visibilización “Oficios sin Prejuicios”, se lleva adelante en articulación con el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de PBA. Tiene como objetivo difundir testimonios de mujeres y personas LGBTI+ trabajando y formándose en oficios masculinizados. Los testimonios pueden conocerse entrando a la página web del Ministerio de Trabajo: ipfl/genero-testimonios



Lucía Franzini, Estudiante de Carpintería Metálica del CFL N°435 de la Ciudad de La Plata.

Para invitar a participar del programa a las empresas y CFL se realizan recorridos por estos espacios todos los meses en los que el contexto sanitario lo permite.



Recorrida de la Ministra de Trabajo Mara Ruiz Malec y su par de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, Estela Díaz con trabajadoras ferroviarias. Campamento de infraestructura “Hornos” de Trenes Argentinos, Estación Caseros Línea San Martín 26/02/2021.



Recorrida del Puerto Dock Sud junto a las trabajadoras portuarias, pioneras en áreas masculinizadas. Diciembre 2020.

7. Incorporación de cupo de mujeres y personas LGBTI+ en situación de violencia, en el marco del programa: “Comunidades sin violencia”.

Se trabajó articuladamente con la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por razones de Género, del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual para incorporar a los Centros de Formación Laboral en el eje 3

del Programa Comunidades sin Violencia. Dicho programa promueve el aprendizaje de oficios no convencionales, con la intención de acercar a las mujeres y personas LGBTI+ al trabajo productivo y de mejores ingresos, como parte de una estrategia de salida de situaciones de violencias.

Durante el último trimestre del 2020 se identificaron los CFL dentro de los municipios que articulan con el programa en su primera etapa, para luego identificar los cursos en los que se solicitará el cupo para las mujeres y personas LGBTI+. Para el 2021, se prevé articular con los Centros de Formación Laboral de la primera etapa del programa para solicitar cupos en los cursos masculinizados.

3. Reflexiones finales.

A modo de cierre, nos interesa resaltar que todas estas acciones se inscriben en un proceso más amplio de transformación social y cultural, que hoy ya traspasa las filas de los feminismos y se cuele en los discursos de la sociedad toda. La perspectiva de género continúa creciendo y ganando terreno, lo cual requiere estar a la altura del momento socio histórico que estamos viviendo. Por otro lado, la pandemia mundial de COVID-19 afectó las economías de todos los países y trastocó todos los órdenes de nuestras vidas. El trabajo es un eje fundamental que estructura la sociedad, por eso quienes formamos parte del mundo del trabajo en general y de la formación laboral en particular, tenemos el desafío de interpretar esta realidad tan compleja. En un contexto de crisis de los paradigmas vigentes, tenemos la oportunidad de que las instituciones de las que formamos parte se configuren en agentes de cambio muy potentes e innovadoras, que promuevan trayectorias formativas más igualitarias.



Síntesis, desafíos y reflexiones finales

Para terminar recapitulamos el recorrido realizado a lo largo de esta publicación. Analizamos las desigualdades en el mundo laboral abordando la división sexual del trabajo y las brechas de género existentes. Revisamos la FL desde una mirada de géneros abordando los CFL en dicha clave y analizando la distribución de la matrícula al interior de las familias profesionales. Además, compartimos los avances e intervenciones del área de Géneros y Oficios.

A través de este dossier hemos podido mostrar lo andado, pero también los desafíos y el enorme trabajo que queda por hacer en materia de políticas públicas para acortar las brechas y desigualdades de género. Entre los desafíos podemos mencionar:

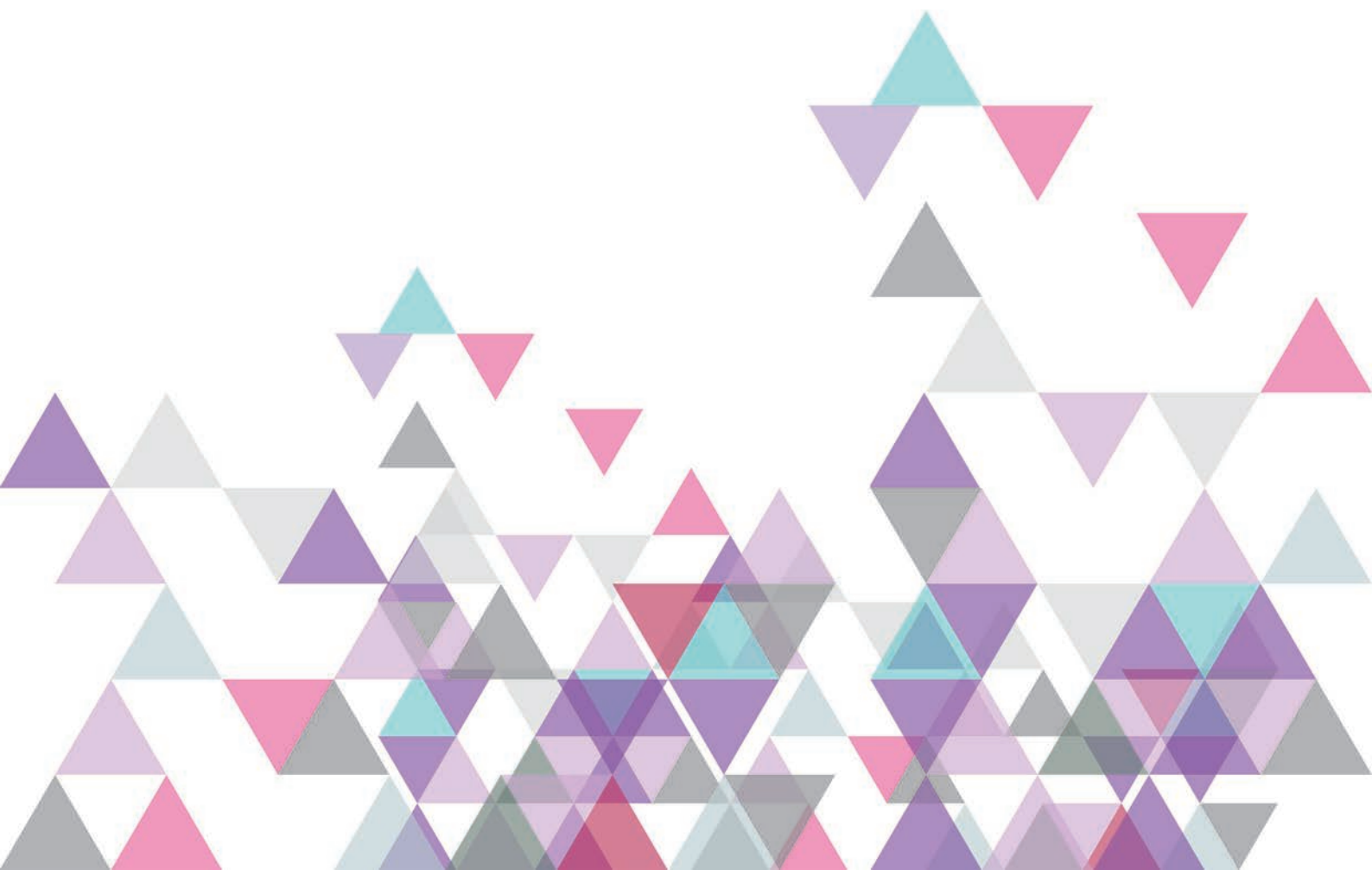
- La incorporación de la perspectiva de géneros en las estadísticas. Como pudo corroborarse en este dossier, la escasez de datos con dicha perspectiva dificulta la realización de análisis completos y coherentes con la realidad concreta. Resulta de suma importancia trabajar para que las identidades de género que transitan por los CFL no sean invisibilizadas sino que por el contrario, constituyan herramientas que enriquezcan los análisis cuantitativos como cualitativos, direccionando distintas políticas públicas. Es una necesidad inmediata incorporar una mirada no binaria en la identificación y reconocimiento de las identidades de género.
- La desfeminización de las tareas de cuidado. En este dossier hicimos referencia a las desigualdades estructurales que existen entre géneros expresadas a través de la división sexual del trabajo. Vimos que esta división organiza la vida de las personas, perpetuando y legitimando las desigualdades de géneros y las violencias. Observamos cómo las tareas de cuidado (de reproducción de la vida social) recaen sobre las mujeres y cuerpos feminizados, quedando en completa desventaja frente a los hombres para insertarse en el mundo laboral, o sea, en la esfera productiva. También pudimos detectar que las mujeres y cuerpos feminizados que logran insertarse y participar en la esfera productiva lo hacen fundamentalmente en las ramas tradicionalmente feminizadas, efectuando (también aquí) tareas de cuidado. Esta lógica está presente tanto en el mundo laboral como formativo, generando que el ingreso, permanencia y egreso de los trayectos tanto formativos como laborales, estén atravesados por enormes brechas y desigualdades entre las distintas identidades de género. Por este motivo, reafirmamos la necesidad de continuar diseñando y profundizando estrategias y políticas públicas que desarmen y derriben las paredes de cristal.
- En relación al desafío anterior, también es una necesidad urgente trabajar para derribar los techos de cristal. Como señalamos a lo largo del dossier, el desbalanceo que existe en la distribución de las tareas de cuidado genera que las mujeres y cuerpos feminizados deban hacer equilibrio entre la vida doméstica y familiar y la vida productiva y laboral. Esto genera enormes dificultades para disputar puestos laborales estables, cargos de mayor jerarquía y en definitiva desarrollarse plenamente en el ámbito laboral y profesional. Entendemos que la crianza y el desarrollo familiar deben ir de

la mano con el desarrollo profesional y la realización como trabajadoras y por lo tanto, deberían poder conjugarse sin las dificultades presentes hoy en día. Para ello, es necesario comprender la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y crianza y desarrollar desde el Estado políticas públicas bajo este paradigma.

El recorrido realizado intenta constituir una convocatoria para trabajar fuertemente a los fines de que la siguiente afirmación:

“La incorporación de mujeres y otras diversidades al mundo del trabajo es más difícil que la de los hombres” (Directora CFL 410, Quilmes)

sea en breve superada.



DOSSIER Nro 2 // JUNIO 2021

LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO


EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

GÉNEROS Y MUNDO DEL TRABAJO:
DIAGNÓSTICO, ACCIONES Y DESAFÍOS
PARA FORMAR EN IGUALDAD.

 <https://www.facebook.com/IPFLpba>

 <https://twitter.com/IPFLpba>

 <https://www.instagram.com/IPFLpba/>

 <https://www.youtube.com/channel/>

IPFL

Instituto Provincial de
Formación Laboral

MINISTERIO DE
TRABAJO



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**

