

Formato para la presentación de experiencias

Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

Nombre o título de la experiencia	Capacitación en maquinaria ligera y plomería para mujeres
Ámbito territorial <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i>	En la Provincia de Chaco. República Argentina. Actualmente se plantea la extensión de la experiencia al resto del país.
Web	www.trabajo.gob.ar/cegiot
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	Lic. Cristina Antunez. Coordinadora de equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.
Correo electrónico y teléfono	cantunez@trabajo.gob.ar - equidadeigualdad@trabajo.gob.ar

SÍNTESIS:

Período de duración <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i>	Inicio. 2009. Finalización 2009
Tema <i>que aborda la experiencia</i>	Capacitación en oficios no tradicionales para el género
Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Capacitar a mujeres de bajos recursos de la Provincia de Chaco en oficios no tradicionales para el género. ○ Trabajar los estereotipos de género con instituciones Locales, provinciales y nacionales (ONG, Gobierno Provincial, Secretaría de Empleo, Dirección de FP Nacional,..) <p>Desarrollo:</p> <p>Dando intervención a organismos locales y comprometiendo recursos Provinciales y nacionales se desarrolló un dispositivo que incluyó, capacitación en género para las mujeres participantes, a los capacitadores técnicos y se logró la colocación de un porcentaje de las mujeres capacitadas.</p>

MARCO INTERPRETATIVO:

Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)

A la hora de diseñar políticas públicas, es necesario tener presente la diferencia entre el concepto de igualdad y el de equidad, no solamente por su contenido semántico, sino por sus implicancias en el impacto de las políticas. La igualdad, en el ámbito social, refiere a la base común de derechos y responsabilidades que corresponden a todos los miembros de la sociedad de acuerdo a las pautas que rigen su funcionamiento; es decir que la igualdad consigna una característica común compartida. Por su parte, equidad hace referencia a la consideración de la especificidad, de la diferencia, en el marco de una política igualitaria.

Cuando nos aproximamos a una política laboral desde una perspectiva de género, es importante en primera instancia poder diferenciar si el objetivo es mejorar o tornar más confortable la vida de determinados grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad, posibilitando o favoreciendo su inclusión en el desarrollo de las sociedades, o si se propone contribuir a la transformación de la historia de desigual relación entre los géneros.

Cuando se diseña y ejecuta una política de carácter universal y no se incorpora en los supuestos el sistema de desigualdades presente en las situaciones a intervenir, generalmente lo que se logra es mantener este sistema, independientemente de su forma específica. La universalización no contempla el análisis desagregado de situaciones, lo que obstaculiza una intervención que resulte eficaz en su objetivo de revertir las desigualdades. La consecuencia evidente de esta aproximación es que se sostiene el mismo orden que se pretende transformar. Esto pone de manifiesto que las políticas no son “neutras”, sino que inevitablemente inciden en la reproducción o en la transformación de las relaciones sociales.

Desigualdades de partida.

Para comprender cómo se genera la desigualdad e inequidad entre varones y mujeres es preciso partir de la distinción entre los conceptos de sexo y género.

El sexo hace referencia a las diferencias físicas y fisiológicas entre mujeres y varones y no determina, necesariamente sus comportamientos. Se asocia, principalmente, a la procreación, dado que es un hecho biológico que las mujeres den a luz.

El género, como categoría social, nos permite ver que los roles sociales de los varones y de las mujeres no son producto de un destino biológico, sino ante todo construcciones sociales con una base material, sobre la cual se instalan diferentes formas de simbolización de la diferencia sexual. Por ejemplo, es socialmente aprendido que las mujeres son las que se encargan del cuidado de los hijos una vez nacidos.

El proceso por el cual las diferencias biológicas se transforman en desigualdades sociales se debe al “conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales” (De Barbieri, 1992) denominado sistema sexo/género.

A través de sus estructuras socioeconómicas y políticas, de las normas y valores y de los procesos de socialización, se establece una asignación asimétrica y jerarquizada de roles – tareas y funciones – y de espacios en razón del sexo. Se atribuyen a mujeres y a varones distintos trabajos y roles, así como distintas responsabilidades y obligaciones.

De esta forma se produce una división sexual del espacio, en espacio público y espacio privado/doméstico; de funciones, en funciones productivas y reproductivas; y diferentes jerarquías en el trabajo. Al naturalizarse esta división, es decir, al pasar a percibirse y teorizarse como surgida por causas biológicas se construyen estereotipos diferenciales, que son internalizados por el conjunto de la sociedad, donde a cada uno de los sexos se lo asocia con determinadas características, dando lugar a expectativas diferentes para unos y otras. Al mismo tiempo limitan la construcción identitaria de mujeres y varones y legitiman las relaciones de poder establecidas asignando más valor a lo masculino que a lo femenino. Estos estereotipos son subjetivados y se traducen de distintas formas. En el ámbito del mercado laboral, se manifiestan con un acceso diferencial por parte de las mujeres y los varones, donde la posibilidad de competencia no es igualitaria. Su acceso al mercado se ve condicionado por lo que la economista feminista Ingrid Palmer denomina “el impuesto reproductivo” que se realiza en el ámbito doméstico. La lógica subyacente al trabajo no remunerado, que realizan las mujeres en el hogar, ubica al varón como proveedor económico de la familia y a las mujeres como cuidadoras familiares y domésticas. El trabajo gratuito que realizan las mujeres no valorado ni reconocido, se erige

	<p>en un serio obstáculo a los efectos de su integración en el mercado laboral, colocando a las mujeres en una posición de desigualdad respecto de los varones.</p> <p>¿Qué es la transversalización¹ de la perspectiva de género en las políticas públicas?</p> <p>Transversalizar implica integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y varones en todas las políticas.</p> <p>Tal como lo propone la Guía Europea de perspectiva de género², supone “recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen”. Bajo esta perspectiva, la política de género no es un nicho ni un componente adicional, sino que debe ser un elemento estructural en todas las áreas.</p> <p>La transversalidad implica un esfuerzo por superar la tradicional separación o segregación de las políticas focalizadas orientadas a superar la discriminación de las mujeres. No obstante, consideramos que éstas, como las medidas de acción positiva³ siguen siendo adecuadas en situaciones específicas ya que constituyen eslabones necesarios en la cadena para alcanzar la equidad.</p> <p>Para implementar esta perspectiva se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Voluntad política para incorporar el objetivo de igualdad y equidad en todas las acciones políticas○ Marco normativo que permita el cambio, que lo regule y monitoree.○ Disponer de estadísticas desagregadas por sexo y herramientas adecuadas para el monitoreo y la evaluación de las políticas○ Disponer de un conocimiento detallado de las relaciones de género sobre las que se quiere incidir.
--	---

¹ A partir de los años 90, se comienza a hablar de la transversalización de género en las políticas de desarrollo, previamente nos encontramos con enfoques tales como “Mujer y Desarrollo” y “Mujer en el Desarrollo”.

² *Europa perspectiva de género. Guía metodológica para la integración de una dimensión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, Proyecto Carrefour. 1998.*

³ Se llama medida de acción positiva a una medida especial, de carácter temporal destinada a corregir los efectos de prácticas discriminatorias pasadas, con el objeto de establecer de facto la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones.

- Formación técnica especializada en género.
- Sensibilización de las personas que realizarán el cambio.
- Conocimientos actualizados y pertinentes de la realidad local.

Ejes para transversalizar la perspectiva de equidad de género

La desigualdad e inequidad se debe, como se ha visto, a causas estructurales derivadas de la organización social. Existe una estructura en la que se basa y mecanismos que contribuyen y refuerzan esa situación.

La perspectiva propuesta requiere de herramientas adecuadas que permitan hacer visibles estas relaciones diferenciales o discriminatorias.

Para ello es posible disponer de un conjunto de ejes de análisis, algunos de ellos comunes con otras relaciones diferenciales o discriminatorias, en tanto otros son específicos al género. Ambos deben estar presentes al momento de analizar una situación y proponer acciones.

Universal-Particular

Público – Privado

Productivo – Reproductivo

Sexualidad – Reproducción

Autonomía – Dependencia

A) Universal-Particular

En la filosofía, las ciencias, la política, las religiones y el derecho, se construyó al hombre como universal y a la mujer como particular, al hombre como norma y a la mujer como diferencia⁴. Así se piensa a lo universal (masculino) como lo que atañe a todo el grupo y lo particular pasa a ser lo excepcional en el mismo.

Para romper esa falsa dicotomía es necesario construir lo universal humano como compuesto por dos particulares, para lo que es fundamental trabajar con la perspectiva de equidad de género.

B) Público-Privado

⁴ Para un mayor desarrollo ver discusión entre la teoría de la Justicia de Rawls y la propuesta de Susan Moller Okin ver Okin, "Liberalismo Político, justicia y género", en Castells, Carmen, Perspectivas feministas en teoría política, Barcelona, Paidós, 1996.

	<p>La concepción binaria del espacio social en público/privado se vio favorecida por el desarrollo del capitalismo y su forma específica de división sexual del trabajo. La transición de una sociedad tradicional agrícola a una sociedad industrializada acentuó la división de esferas y la rígida distribución de roles entre los sexos. La producción extradoméstica fue reconocida exclusivamente como el verdadero trabajo. En este contexto se configuraron una serie de prescripciones respecto de la moral femenina, que suponía una subjetividad domesticada, con características psíquicas de receptividad, capacidad de contención y de nutrición, no sólo de los niños sino también de los hombres que volvían a sus hogares luego del trabajo extradoméstico. En la medida que la función maternal de las mujeres quedó cada vez más dissociada de las otras actividades que antes desempeñaba, también se volvió más aislada, exclusiva y excluyente. Se construye así un tipo de ideal social que las mujeres interiorizan en su subjetividad, y que pasa a ser constitutivo de su definición como sujeto. Un proceso similar se da entre los hombres, quienes interiorizan los rasgos subjetivos de este ideal social de hombre de trabajo, que se configuran como rasgos “naturales” a la masculinidad: capacidad de rivalizar, de imponerse al otro, de egoísmo, de individualismo. De esta manera se fue consolidando otro estereotipo: Lo público como masculino y lo privado como femeninos.</p> <p>C) Productivo-Reproductivo</p> <p>La división sexual del trabajo se refiere a la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de varones y mujeres en los espacios de reproducción y en los de producción social. Se expresa, por una parte en la concentración de las mujeres en las tareas de reproducción en el ámbito doméstico y de los hombres en las de producción y, por otra parte, en la concentración de las mujeres en determinadas actividades y sectores dentro del trabajo remunerado (segregación horizontal) y en determinados puestos y categorías de los niveles inferiores (segregación vertical).</p> <p>Las consecuencias de esta división para las mujeres han sido: (1) falta de autonomía económica, (2) naturalización de una doble jornada de trabajo (invisibilizando el trabajo reproductivo) (3) diferencias salariales (4) sobrecarga de trabajo total (5) el acceso a</p>
--	---

5 El modelo histórico patriarcal con el hombre como único proveedor económico frente a la mujer como exclusiva responsable de las tareas cotidianas está en cuestión en las últimas décadas. A pesar de estos cambios, el sistema patriarcal sanciona la trasgresión de los modelos y de esta manera controla este proceso de identificación con cada uno de los géneros, de tal modo que las relaciones de poder/subordinación se perpetúan.

	<p>puestos de menor jerarquía, que muchas veces se manifiesta en un techo de cristal para las promociones⁶ y abre las puertas para el acoso sexual en el trabajo.</p> <p>D) Sexualidad-Reproducción El ejercicio de la sexualidad por parte de las mujeres estuvo vinculada, durante mucho tiempo, exclusivamente a la posibilidad de la reproducción. Con el transcurso del tiempo se fueron reconociendo sus derechos sexuales y reproductivos, es decir, todo lo relacionado con la vida sexual y reproductiva. En la legislación laboral se reconocieron los derechos de maternidad con una deficiente inclusión de los derechos de paternidad y promoción de las responsabilidades familiares compartidas.</p> <p>E) Autonomía-Dependencia Los varones se construyeron históricamente como sujetos plenos de derecho, mientras que las mujeres estuvieron signadas por relaciones de dependencia económica, jurídica, política, religiosa, familiar y afectiva, motivo por el cual la búsqueda de la autonomía es un núcleo duro de las reivindicaciones por la equidad. La falta de autonomía de las mujeres genera dificultades para garantizar su inserción plena en el ámbito público (participación en la economía, toma de decisiones), situación que se corresponde con los obstáculos de los varones para insertarse en el ámbito doméstico (dificultades para el auto-cuidado y la responsabilidad de otras personas)</p>
<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>El problema se detecta en dos campos de acción. Por un lado promover alternativas de capacitación que incluyan actividades no tradicionales para el género, para mujeres de bajos recursos (Cuando se produce la reactivación de la economía éstas no tienen suficientes herramientas para obtener un trabajo que les permita acceder a mejores salarios y mejores condiciones laborales) Por el otro, conformar la experiencia como una herramienta concreta para la transversalización en las diferentes instancias institucionales de acción.</p>

RESULTADOS

⁶ Ver "Mujeres en puestos de decisión", CTIO, 2004

<p>¿QUÉ SE LOGRÓ? <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexionar sobre los estereotipos de género en la formación profesional y el trabajo. ○ Capacitación en oficios no tradicionales para el género ○ Generar una metodología para extender la experiencia a todo el país
<p>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Video de la experiencia ○ http://il.youtube.com/watch?v=-BSyuUey0tA&feature=channel ○ Documento resumen de la experiencia ○ Diseño metodológico para la realización de un Programa Nacional
<p>¿CÓMO SE LOGRÓ? <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se realizó la promoción a través de la difusión de la convocatoria ○ Se realizaron acuerdos con las partes intervinientes y se lograron compromisos. ○ Se desarrollo un proceso de selección controlado
<p>Líneas de acción</p>	
<p>Desarrollo de legislaciones y políticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Diseño de una metodología que dio lugar al desarrollo de una política nacional. Diseño de una Resolución del Ministerio. Asignación de recursos
<p>Producción de conocimiento y herramientas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Video de difusión de la experiencia ○ Diseño de circuito operativo para la gestión (en proceso) ○ Diseño de materiales para capacitadores ○ Diseño de taller de género para mujeres y varones
<p>Desarrollo de capacidades</p>	<p>----</p>
<p>Sensibilización a la opinión pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Diseño de afiches ○ Promoción en medios locales
<p>Acciones para la transformación organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Proyecto para la capacitación en género del personal del ministerio (En proceso) ○ Acciones para lograr el compromiso con la línea de trabajo. Acciones con Direcciones Nacionales de Formación Profesional y Sistema Federal de Empleo. ○ Promoción con funcionarios territoriales. (En proceso) ○ Desarrollo de taller institucional para la promoción de la línea en las instancias locales (municipales) y con las Gerencias de Empleo y Formación profesional ○ Desarrollo de taller con delegados sindicales para promover la línea (Experiencia en la UOM-La Matanza)
<p>Fortalecimiento de actores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación de actores en municipios y gerencias que sean claves para el desarrollo de las acciones
<p>Incidencia política</p>	<p>-----</p>
<p>Mecanismos de segui-</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formularios de seguimiento

<p>miento y rendición de cuentas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formulario de evaluación
<p>¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social de la Nación. Secretaría de Empleo. Dirección Nacional de Formación Profesional ○ Gobierno de la Provincia de Chaco ○ CIPES (Asociación Civil)
<p>¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA? <i>(Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto)</i></p>	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Asociación Civil local con amplia trayectoria en perspectiva de género. Apoyo del Gobierno Provincial ○ Asignación de recursos para la formación de las mujeres. ○ Colocación de un porcentaje de mujeres formadas. <p>DEBILIDADES :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Falta de recursos propios ○ Ausencia de compromiso empresarial para ampliar la experiencia ○ Estigmatización de la temática de género.
<p>¿QUÉ APRENDIMOS? <i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i></p>	<p>Aprendimos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollar acciones de transversalización con herramientas y propuestas concretas optimizan las posibilidades de intervención. ○ El desarrollo de un equipo de trabajo con recursos de gestión permite interactuar con los actores con mejores resultados ○ Es necesario fortalecer al equipo de la CEGIOT en experiencias de transversalización y conceptos de género. ○ Es necesario contar con recursos para difundir, sensibilizar y promover la línea. ○ Es necesario contar con diagnósticos precisos, tanto de la gestión como de la realidad de las mujeres en el trabajo en la Argentina. ○ Es decisivo contar con voluntad política.

Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el **29 de octubre de 2010.**

Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** ivonne.urriola@undp.org o **Neus Bernabeu** neus.bernabeu@undp.org

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.