

Políticas y programas de género en el ámbito laboral: creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

Cristina Antúnez*

Las acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para promover el Trabajo Decente, entendido éste como “*un trabajo de calidad, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*”, implican la gestión de una política laboral en torno al crecimiento del empleo, la mejora en la distribución del ingreso, el fortalecimiento de las instituciones del trabajo, y la formación profesional y laboral de las y los trabajadores.¹

La equidad de género es uno de los ejes centrales del Programa Nacional de Trabajo Decente.

Por otra parte, la adhesión del gobierno argentino al Consenso de Quito en agosto del año 2007, pone de manifiesto su compromiso respecto a la centralidad del rol del Estado en el diseño e implementación de políticas públicas que permitan fortalecer la institucionalidad de género y garantizar el pleno acceso a la ciudadanía de las mujeres.²

En este sentido la lucha contra la discriminación basada en el género, como así también, el combate a la pobreza y al trabajo no registrado que perpetúan las desigualdades de género, constituyen una prioridad en la política de Estado.

Desde 1998, funciona en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidad entre varones y mujeres en el mundo del Trabajo, constituyendo

un espacio tripartito y de diálogo social que inició el camino para instalar la problemática y avanzar hacia la equidad de género. Recientemente, y en concordancia con el espíritu del Consenso de Quito, se creó la *Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)* cuyo objetivo es ahondar en este camino a través de la *transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas del Ministerio*.

■ Misión de la CEGIOT

La misión de la CEGIOT consiste en “apuntar, dentro del área de competencia del MTEySS, al cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado Nacional y establecidos en la Constitución Nacional, y que, por lo tanto, tienen jerarquía superior a las leyes. Estos están especialmente definidos en el Artículo 75, inciso 22, que incluye, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y demás tratados y convenciones que comprometen al Estado y a los gobiernos, en función de la equidad, la igualdad y

217

* Lic. en Sociología, a cargo de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

¹ Para un mayor desarrollo, consultar “La recuperación del trabajo y de sus instituciones rectoras”, Dr. Carlos Tomada, 2007.

² La Argentina ha ratificado una vasta cantidad de convenciones y tratados internacionales que promueven la igualdad y equidad de género entre los principales acuerdos específicos se encuentran: la Convención CEDAW sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de París para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo, la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, el Protocolo de Palermo sobre la Trata de Personas, entre los más importantes.

la paridad entre mujeres y varones” (Resolución N° 1095/07).

■ Funciones de la CEGIOT

- Asesorar al Ministro en temas relacionados con la transversalización de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades para la definición de políticas en todas las áreas de su competencia.
- Diseñar propuestas de acción para cada uno de los programas en ejecución por parte del MTEySS.
- Diseñar instrumentos operativos adecuados para la transversalización de la perspectiva de género.
- Generar un *corpus* de información a partir del análisis de datos y la producción de investigaciones de utilidad específica para el área.
- Generar acciones de sensibilización, formación y capacitación que permitan difundir la misión e implementar las acciones del área.
- Proponer mecanismos para el monitoreo y el seguimiento de las políticas del Ministerio.
- Articular acciones con otras áreas y organismos gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de la comunidad, propiciando la conformación de dispositivos intersectoriales y redes.

■ ¿Qué significa la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas?

Transversalizar implica integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y varones en todas las políticas. Tal como lo propone la Guía Europea de Perspectiva de Género, 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”.

Es un abordaje, una mirada con herramientas metodológicas que permite realizar un diagnóstico,

determinar una modalidad de intervención y la evaluación de resultados de una situación determinada a partir de la noción de equidad de género. Esta noción debe estar presente desde el momento mismo del diseño de una acción o programa y cuando se trata de acciones cuya ejecución ya se encuentra en marcha, la perspectiva transversal proporciona los mecanismos adecuados para incorporar los criterios de equidad de un modo consistente.

Es preciso distinguir la transversalidad de otro tipo de acciones orientadas a incorporar un componente femenino o un componente de igualdad entre géneros, ya que estas apuntan a compensar situaciones de desigualdad, a promover y mejorar la participación de las mujeres, y no a desmontar las inequidades de género subyacentes en esas situaciones, tal como la transversalización sí se propone.

La transversalidad de la perspectiva de género se propone incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los varones en los diseños y acciones de las políticas públicas. Esto obviamente es muy diferente a las acciones tendientes a lograr que la misma proporción de varones y mujeres participen de un programa o proyecto.

Si bien la incorporación numérica de mujeres representa un avance en términos de igualdad de oportunidades, la experiencia demuestra que la mera participación igualitaria no garantiza el logro de la equidad de género, es decir, que tanto mujeres como varones logren la meta propuesta.

La transversalización tiene por objeto considerar y hacer visibles las particularidades y especificidades que hacen diferentes a la situación de mujeres y varones y, por ello, es importante que las acciones contemplen en el diagnóstico aquellas situaciones donde la diferencia se pone de manifiesto a fin de intervenir para que las mismas no devengan en desigualdades y para potenciar los mecanismos que impidan su perpetuación.

La transversalidad implica un esfuerzo por superar la tradicional separación o segregación de las políticas focalizadas que son orientadas a superar la discriminación de las mujeres. No obstante, consideramos que estas políticas, como las medidas de acción positiva³, siguen siendo

³ Se llama medida de acción positiva a una medida especial, de carácter temporal destinada a corregir los efectos de prácticas discriminatorias.

adecuadas en situaciones específicas ya que constituyen eslabones necesarios en la cadena para alcanzar la equidad.

■ Igualdad y Equidad

Desde esta perspectiva es importante diferenciar ambos conceptos, los cuales habitualmente pueden ser interpretados como sinónimos.

Igualdad: este concepto alude a la situación en la que tanto mujeres y varones son sujeto de derecho para gozar de iguales oportunidades y recursos iniciales para el desarrollo de una actividad, o para disfrutar los bienes y servicios en el marco de una comunidad.

Equidad: en cambio, hace referencia a la igualdad de resultados, al logro de las mismas metas para ambos sexos.

Brindar un trato igualitario, sin advertir las desigualdades de partida no permite alcanzar metas igualitarias, por el contrario, puede contribuir a perpetuar las condiciones de desigualdad iniciales.

■ Desigualdades de partida

Para comprender cómo se generan 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 determinante biológico, sino ante todo construcciones sociales con una base material sobre la que 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 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. Se naturaliza esta división, al pasar a percibirse como producto de diferencias biológicas dando lugar a la construcción de estereotipos diferenciales, que son internalizados por el conjunto de la sociedad. De esta forma a cada uno de los sexos se lo asocia con determinadas características, dando lugar a expectativas diferentes para unos y otras. En el mercado laboral, los estereotipos se manifiestan con un posicionamiento diferencial por parte de las mujeres y los varones, donde la posibilidad de competencia no es igualitaria. Su inserción al mercado se ve condicionado por “el impuesto reproductivo” que se realiza en el ámbito doméstico.

El 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 es valorado ni reconocido socialmente y se erige en un serio obstáculo a superar y conciliar a la hora de su integración en el mercado laboral.

■ Ejes para transversalizar la perspectiva de género

La desigualdad e inequidad se deben a causas estructurales derivadas de la organización social. Existe una estructura en la que se basan 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 apelar a un conjunto de ejes de análisis:

a) *Universal-particular*

Históricamente se construyó un esquema de relación en el cual el varón se erige como lo universal y la mujer como particular. Es decir el varón como norma y a la mujer como diferencia. 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 modificar esta visión 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*

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. En este contexto se configuraron una serie de prescripciones respecto al modelo femenino, que suponía una subjetividad domesticada, con características psíquicas de receptividad, capacidad de contención y de nutrición. En la medida en que la función maternal de las mujeres quedó cada vez más dissociada de las otras actividades que desempeñaba, también se volvió más aislada, exclusiva y excluyente. Se construye así un tipo de ideal social que las mujeres interiorizan donde se asienta su identidad. Los varones, en cambio, interiorizan los rasgos subjetivos del ideal social de hombre de trabajo, que se configuran como rasgos naturales a la masculinidad. De esta manera se fue consolidando otro estereotipo: *lo público como masculino y lo privado como femenino*⁴.

c) *Productivo-reproductivo*

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).

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 puestos de menor jerarquía, que muchas veces se manifiesta en un techo de cristal para las promociones⁵ y abre las puertas para el acoso sexual en el trabajo.

En función de ello debemos tener presente algo que si bien es evidente, no siempre es considerado en los supuestos de las diferentes intervenciones y es que las políticas no son neutras, inciden en la reproducción o transformación de las relaciones sociales.

Para la instrumentación de una propuesta de igualdad y equidad de género se requiere:

- Voluntad política para incorporar el objetivo de igualdad y equidad en todas las acciones.
- Que toda acción parta de un diagnóstico de las características de los actores sociales involucrados a los efectos de ver las diferencias sociales y de género y trabajar sobre estas para alcanzar la igualdad y la equidad.
- Promover la generación de enfoques e información cuantitativa y cualitativa que permitan diseñar acciones con perspectiva de género.
- Promover acciones de inserción en trabajos socialmente valorados, que no se identifiquen exclusivamente con actividades típicamente femeninas y que contribuyan a la individuación de las mujeres.
- Promover acciones de sensibilización que permitan transformar los estereotipos de género en el mundo del trabajo.
- Promover acciones tendientes a la inclusión de las mujeres en los espacios de decisión.
- Generar acciones que permitan la articulación entre las esferas de lo productivo y lo

⁴ 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.

⁵ Ver "Mujeres en puestos de decisión. Vida pública y privada/doméstica", Documento de trabajo, MTEySS, 2004.

reproductivo, para que mujeres y varones puedan ejercer su pleno derecho al trabajo.

- Elaborar y consensuar con los actores sociales propuestas normativas sobre los derechos de paternidad y la provisión de servicios de atención y cuidado de niños en los lugares de trabajo.

■ Acciones para el período 2008-2009

Acciones en ejecución:

- Promoción y sensibilización para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral y en las Oficinas de Empleo⁶.
- Articulación con la Secretaría de Empleo, a través de la Dirección de Servicios de Empleo, de la Dirección de Empleo y de la Dirección de Orientación y Formación Profesional, de acciones de asistencia técnica y capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las Oficinas de Empleo (OE).
- Elaboración de un Manual de Formación Sindical con perspectiva de Género.
 - Este material está destinado a delegadas/os, dirigentes intermedios y trabajadoras/es con el objetivo de promover el análisis de las relaciones de género en el ámbito laboral y la elaboración de propuestas en el ámbito de la negociación colectiva a nivel sectorial o empresarial. Esta actividad se realiza conjuntamente con las siguientes áreas: la Subsecretaría de Relaciones Laborales, la Coordinación de Formación Sindical, la CTIO y la Secretaría de Empleo, con la cooperación financiera y técnica de la OIT (mediante la contratación de expertos de género, derecho laboral y comunicación).
- Promoción de la inclusión de cláusulas que promuevan la igualdad y la equidad entre varones y mujeres en los convenios colectivos de trabajo.
 - Se elaboró un menú de cláusulas de género en el ámbito laboral. En conjunto con la Subsecretaría de Relaciones Laborales se realizó una primera experiencia

de incorporación y adaptación de estas cláusulas a convenios colectivos seleccionados a fin de promover la negociación en dicho ámbito.

Los principales aspectos considerados en esta actividad fueron los siguientes:

- Promover la participación femenina en las mesas de negociación.
 - Inclusión de principios generales de no discriminación por cuestiones de género, raza/etnia y el compromiso de atender al mismo en todos los aspectos de las relaciones laborales (acceso y estabilidad en el empleo, salarios, formación, promociones, etc.).
 - Inclusión de cláusulas específicas para cada uno de los siguientes bloques temáticos: acceso al empleo, modalidades de contratación, jornada de trabajo, formación, ascensos y promociones, categorías y sistema retributivo y correspondencia entre la vida laboral y familiar.
 - Capacitación de mujeres en actividades no tradicionales. La experiencia de la Provincia de Chaco:
 - Este proyecto se desarrolla en forma conjunta con la Secretaría de Empleo, que financia tanto el Componente de Fortalecimiento con perspectiva de Género, como las capacitaciones y entrenamiento laboral a través de los Programas de Obra Pública Local y Crédito Fiscal.
- A partir de la identificación de la situación por parte de la CEGIOT y de la demanda planteada por la Empresa de Agua provincial (SAMEEP) se plantea la necesidad de capacitar a mujeres en ocupaciones no tradicionales, tales como *instaladoras sanitarias y conductoras de maquinarias viales y mecánica ligera*.
- La CEGIOT diseñó un conjunto de dispositivos y soportes de estas actividades que permiten contemplar la perspectiva de género y trabajar sobre los estereotipos subyacentes y fortalecer la integración de mujeres y varones en este tipo de actividades en un pie de igualdad. Asimismo

⁶ Actualmente existen en el país aproximadamente doscientas oficinas, dependientes de los municipios, que son asistidas y fortalecidas por el MTEySS. Las mismas desarrollan tareas vinculadas a la selección de postulantes (beneficiarias/os de los programas de empleo o desocupadas/os) para su incorporación a las acciones de capacitación laboral, inserción en programas de empleo y autoempleo. Asimismo, realizan acciones vinculadas a la intermediación laboral, caracterización de los mercados de trabajo locales e identificación de oportunidades de empleo en el sector privado.

y con el objetivo de atender a las condiciones necesarias para alcanzar resultados exitosos en este tipo de intervenciones se trabajó en la definición de los criterios de convocatoria y selección de las participantes y los instrumentos de seguimiento capaces de detectar dificultades y obstáculos derivados de la integración de las mujeres a estas actividades.

Las actividades mencionadas son implementadas en terreno por la Asociación Civil CIPES, quien cuenta con una trayectoria local importante en el desarrollo de diagnósticos y capacitación de temas comunitarios con perspectiva de género.

- Relevamiento de información sobre género y trabajo.
 - El mismo se realiza en un conjunto de barrios nuevos de la ciudad de Resistencia a fin de contar con datos propios acerca de características laborales de la población de los mismos, sectores donde se insertan, necesidades de capacitación, y articulación entre la vida laboral y doméstica según sexo. Se está llevando adelante el relevamiento en una muestra cualitativa compuesta por 150 casos. Esta actividad se realiza en forma conjunta con la Asociación Civil CIPES, que está a cargo del trabajo de campo.
- Elaboración e implementación de un Plan de Igualdad y Equidad de Género para Empresas.
 - Se elaboró el instrumento para el diagnóstico a partir del cual se diseñará un Plan de acciones destinado a promover la equidad. Para esta tarea se cuenta con el aporte y la experiencia realizada por el Área de Equidad de Género de la Dirección General del Trabajo de La Comunidad Autónoma de Cataluña, a través de su responsable, Lic. Mónica Geronés. Conjuntamente con la Coordinación de

Responsabilidad Social Empresaria se realizará la convocatoria y acuerdos con las empresas y la ejecución de las tareas en campo.

Acciones previstas:

- Elaboración de un marco conceptual con indicadores para el diseño y seguimiento de los programas de empleo y capacitación que permitan la construcción de propuestas con el objeto de optimizar la equidad de género en el impacto de los mismos.
- Diseño e instrumentación de una propuesta de formación en género y trabajo, destinada a promover, incorporar y fortalecer esta perspectiva en las actividades de capacitación desarrolladas por los sindicatos, empresas, organizaciones empresariales y organizaciones de la sociedad civil.
- Selección de casos por regiones y sectores de actividad para el análisis, evaluación y elaboración de propuestas participativas orientadas a promover la equidad e igualdad de género en aspectos relevantes de la situación laboral del sector: formación, nuevos perfiles, condiciones de trabajo, negociación colectiva, participación sindical.
- Identificación de yacimientos de empleo a fin de promover la inserción laboral de mujeres, en situación de vulnerabilidad y con dificultades de acceso al mercado de trabajo, estableciendo un sistema de seguimiento del entramado institucional que apunte a una efectiva inserción.
- Aproximación y análisis de la población femenina involucrada en el Servicio Doméstico remunerado a fin de elaborar propuestas tendientes a promover mejoras en los siguientes aspectos: normativo, ofertas formativas adecuadas a las expectativas, desarrollo personal y trayectoria laboral de las trabajadoras.