

Convocatoria

“Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe”

Ficha para la presentación de experiencias

Nombre o título de la experiencia	Estrategias de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Empleo
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina/ Asesoría de Género y Diversidad Sexual.
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	María José Rodríguez, Silvana Mochi, Darío Arias y Sebastián Zoroastro Asesores/as
Correo electrónico y teléfono	generoydiversidad@trabajo.gov.ar 90795823 22

1. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Período de duración	Fecha de inicio: lunes 02, febrero 2009 Fecha de finalización: lunes 07, julio 2014
Ámbito territorial <i>Seleccionar</i>	Nacional
Alcance <i>Seleccionar</i>	Estrategias de transversalidad de la igualdad de género en políticas sectoriales
Muestra resultados en <i>(Seleccionar 2 áreas)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación, alianzas y articulación con otros actores ▪ Promoción de agendas interseccionales sobre la desigualdad (género, clase, etnia, orientación sexual, edad, etc.)
Síntesis de la experiencia	Para contribuir al logro de más y mejor trabajo decente para todos/as -trabajo productivo con remuneración adecuada ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad (OIT)- la Secretaría de Empleo incluye un resultado estratégico en sus políticas sustantivas conducente a disminuir brechas de inequidad fundadas en el género, la orientación sexual y la identidad de género, resultado a

	<p>alcanzar con el apoyo de una Asesoría de Género y Diversidad Sexual. Revisa y genera normativa para promover la equidad de género; focaliza en colectivos particularmente vulnerados en su empleabilidad como las mujeres víctimas de violencia doméstica, las personas en situación de prostitución y las personas del colectivo trans, brindándoles la cobertura de un seguro de capacitación y empleo (Resoluciones Ministeriales 332//1504/331 de 2013). Define como actor estratégico de la gestión por la equidad a las casi 600 Oficinas que integran la Red de Servicios Públicos de Empleo por tratarse de espacios institucionales bisagra entre la población, las políticas y los actores del trabajo. Articula con otras políticas públicas sectoriales y con organizaciones de la sociedad civil para abordar integralmente las problemáticas de género.</p>
--	--

2. COHERENCIA DEL MARCO INTERPRETATIVO.

Explíquenos cuál es el marco que da sentido a la experiencia y cuál es la aproximación conceptual a la transversalidad de género que adoptaron en el desarrollo de la experiencia.

<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>Con indicadores económicos y de empleo favorables desde hace una década existen en Argentina: inequidades de ingresos, segregación en ciertas actividades y ocupaciones, reparto desigual de las responsabilidades de cuidado; tasas de empleo no registrado, subempleo horario y desempleo más alto entre las mujeres. Esto mismo impacta en colectivos históricamente invisibilizados y no incluidas en las políticas públicas, doblemente excluidas del trabajo por su condición social y su identidad de género: las personas TRANS. La cobertura de las políticas de empleo evidencia sesgos sexistas: al reproducirse estereotipos en los procesos de orientación laboral y derivación a formación profesional y de entrenamiento o inserción laboral. La normativa vigente favorece la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y amplía derechos a colectivos vulnerados por su identidad de género y orientación sexual (Matrimonio Igualitario e Identidad de género) y reconoce y sanciona todas las formas de violencia de género ejercidas contra las mujeres (Ley 26845) en todos los ámbitos, incluido el laboral. Se imponen mandatos al Estado y a sus políticas públicas, las que se formulan como universales pero que no son neutras en relación a las necesidades e impactos diferenciales de género. Las políticas laborales y de empleo si pretenden regirse por imperativos de justicia deben reconocer un orden de género que moldea la división del trabajo y genera injusticias sociales/económicas, para luego repararlas. Transversalizar es integrar desde el diagnóstico una perspectiva que reconozca inequidades en los campos de acción de la política y se proponga</p>
---	---

	objetivos y estrategias adecuadas para equiparar condiciones y garantizar equidad en la distribución de los recursos.
<p>¿Cuál es la solución al problema? <i>¿Qué hacer? ¿Qué acciones son necesarias y por qué?</i></p>	<p>Evidenciar en los distintos ámbitos relacionados con el mundo del trabajo las desigualdades por género/orientación sexual. Sensibilizar a los principales actores de este ámbito (instituciones formadoras, empleadores, agencias de gobierno local y nacional) de la reproducción de las condiciones de desigualdad para las/os trabajadoras/as con mayores problemas de empleabilidad por sus estigmas y cargas culturales. A través de políticas públicas impactar en los trayectos formativos y la inserción laboral de mujeres y personas del colectivo LGTBI (énfasis en las personas TRANS) con mayores problemas de empleo, registrada o no en Oficinas y programas de empleo. Generar estrategias de género en el nivel local (Ver casos de buenas prácticas en anexo). En definitiva incorporar una mirada de género en las políticas públicas que impacte en el mundo del trabajo para contribuir a un cambio cultural que permita a todas/os las/os trabajadoras/as igualdad de condiciones de acceso y permanencia en el empleo y el ejercicio pleno de su ciudadanía.</p>

3. RESULTADOS

Buscamos evidencia de que la experiencia ha contribuido a generar cambios, y que las transformaciones tuvieron un impacto significativo (y predominantemente positivo) en la igualdad de género.

<p>¿Qué se logró? <i>Explique los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>Se registran cambios en los indicadores de resultado de la Secretaría para su objetivo de género en la cobertura y procesos de la población y en las prácticas de los equipos. Incorporación de perspectiva de género en la normativa general de programas; generación de normativa de acción afirmativa: Resoluciones Ministeriales para abrir el Seguro de Capacitación y Empleo a mujeres víctimas de violencia; personas vulneradas por su identidad de género y por su vínculo con la prostitución (1000, 600, 60 personas respectivamente). Variación en las prácticas de las Oficinas de Empleo: gestión de las entrevistas laborales; talleres de orientación laboral y apoyo a la búsqueda de empleo; negociación con empleadoras/es; derivaciones a formación profesional; gestión de estrategias compensatorias de barreras de género como horarios, cuidado de niñas/os; formulación de proyectos locales de empleo y equidad. Acciones de capacitación en género y diversidad sexual en Oficinas de Empleo y Gerencias de Empleo. Creación de una Asesoría de Género y Diversidad Sexual, de una Mesa de referentes de las áreas sustantivas de la Secretaría. Capacitación y apoyo técnico a equipos centrales. Nombramiento de referentes de género y diversidad sexual en la mayoría de las Gerencias de la SE (28 provincias). Publicación de Guía de Equidad de Género para</p>
--	--

	<p>Oficinas de Empleo; Material de apoyo para Orientación Laboral y Apoyo en la búsqueda de Empleo; Trípticos y Afichetas para difusión.</p>
<p>¿Qué diferencia marcó la experiencia? <i>Describe los cambios en programas, políticas y sistemas que resultaron de la experiencia, y el impacto que esos cambios tuvieron en la vida de las personas o el entorno.</i></p>	<p>Desveló y desvela la heterogeneidad en el universo de población objetivo de las políticas de empleo: la población desocupada y con problemas de empleo que se acerca a las Oficinas de Empleo no es un conjunto indiferenciado. El sexo, género, la orientación sexual, combinadas con la edad, el lugar de residencia, la posición social, la etnia plantean desafíos diferentes a la gestión de las políticas en el territorio. El análisis de género (a partir de la apertura por sexo de las Historias Laborales y la participación de la población en programas) permitió reconocer sesgos en las opciones de formación y empleo de las personas atendidas en las Oficinas de Empleo y revisar críticamente la práctica de sus equipos. En el abordaje adoptado por la Secretaría de Empleo enriquecemos la definición de público objetivo de las políticas de género en el ámbito laboral históricamente asociadas a mujeres trabajadoras. Avanzamos en romper la orientación binaria y heteronormativa de las políticas ampliando el concepto de género e integrando la diversidad en la orientación sexual y la identidad de género como base de la discriminación en el empleo y en consecuencia incluimos como población objetivo a gays, lesbianas, travestis, transexuales y transgéneros e intersex.</p>

4. FACTORES QUE EXPLICAN EL ÉXITO

Buscamos conocer sus ideas y reflexiones sobre los factores que ayudaron a que los resultados de esta experiencia tuvieran más impacto.

<p>¿Cómo se logró? <i>Explique la estrategia de intervención y cuáles son los factores que explican el éxito de la iniciativa.</i></p>	<p>A través de: La experiencia acumulada en proyectos de género focalizados con equipo y capacidades instaladas en el nivel central. El aval político institucionalizó una agenda de género con financiamiento de partidas generales para prestaciones económicas y mejora de la empleabilidad destinadas a poblaciones vulneradas por género y clase. El Proyecto PNUD 11/007 integra una línea de fortalecimiento a la SE para contribuir a la equidad de género apoyando acciones de formación y fortalecimiento de equipos territoriales. La creación de normativa con acciones positivas para la adhesión al Seguro de Capacitación y Empleo Estrategias locales de género formuladas por Oficinas de Empleo Municipales (6) y Organizaciones Sociales (6) con metas de mujeres desempleadas, personas del colectivo trans que utilizan recursos de programas de formación profesional, entrenamiento e inserción laboral, empleo asociativo e independiente. Talleres de fortalecimiento institucional y asistencia técnica a OEs articuladas con áreas sustantivas: Direcciones de Servicios de Empleo y de Gestión Territorial y con</p>
---	--

	<p>Gerencias de empleo y capacitación laboral provinciales. 18 Provincias; 400 OE aproximadamente y 600 agentes (un promedio de entre 1 y 2 persona/OE/taller) Creación de la mesa de género y diversidad sexual integrada por referentes de cada una de las Direcciones sustantivas, constituye una instancia de comunicación e integración transversal para optimizar el uso de programas, políticas para las poblaciones vulneradas por género/orientación sexual Convenios y acuerdos con organismos nacionales/4, OSC/15, gobiernos locales/10, universidades/2</p>
<p>¿Quiénes lo hicieron posible? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<p>Un punto focal de género, la Asesoría de género y diversidad sexual, referentes de áreas sustantivas en el nivel central del Ministerio; funcionarios de alto nivel de decisión (secretaria de estado); agentes de Oficinas de Empleo fortalecidas; equipos técnicos de Gerencias de Empleo; Organizaciones de la Sociedad Civil y organismos nacionales y locales que contribuyen a identificar y convocar a la población, formulan proyectos y participan de los talleres y acciones de formación de equipos en el territorio.</p>

5. APRENDIZAJES.

Buscamos conocer sus reflexiones sobre los principales desafíos que enfrentaron y los aprendizajes que se obtuvieron a partir de la experiencia.

<p>¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentaron?</p>	<p>Revisar la cultura institucional de los equipos que aún cuando conozcan los mandatos no se interrogan sobre la relación entre éstos y su tarea. La fuerte interpelación que representa la integración de una mirada de género a la subjetividad de lxs agentes que formulan y gestionan las políticas de empleo en el nivel central y en el territorio demanda acciones de apoyo y transferencia de enfoques y conceptos; análisis de información y provisión de herramientas de trabajo, pero también de plazos medianos y largos p/su instalación, sostén e impacto en la población. Romper con una lógica más fragmentaria en la implementación de los programas al interior de la SE en virtud de integrar prestaciones y servicios para generar recorridos de orientación, formación y apoyo a la inserción laboral en los públicos objetivo de las acciones por la equidad de género. Integrar los aportes de las políticas de empleo, el valor del trabajo, la inserción laboral y la generación de ingresos como factores base de ciudadanía en el abordaje más amplio e intersectorial de problemáticas de género (violencia, discriminación). Compatibilizar el goce de derechos vinculados al empleo y el acceso a ayudas económicas de los programas de empleo con otros derivados del ejercicio de la maternidad/paternidad como la percepción de ayudas económicas de la Asignación Universal por Hijas/os o por Embarazo. Revertir la visión y la histórica relación del Estado con</p>
--	---

	colectivos particularmente discriminados como las mujeres en situación de prostitución, travestis, transexuales, gays, lesbianas, caracterizada por la exclusión, la estigmatización, la violencia.
¿Qué errores o desaciertos cometieron durante el proceso que fueron corrigiendo?	Las dificultades para formular proyectos locales con objetivos de equidad de género radicarón en obstáculos previos de los equipos para formular proyectos en general. Este accionar amerita un acompañamiento más cercano para la instalación de estas capacidades técnicas. La gestión de las acciones de fortalecimiento a los equipos y de creación e implementación de las medidas de convocatoria a colectivos vulnerados, así como las relaciones interinstitucionales para el abordaje integral de estas políticas fue en desmedro del monitoreo y evaluación de impacto y en la generación y alimentación de un sistema de indicadores congruente con los objetivos planteados.
Si pudieran volver a empezar ¿qué harían de otra manera?	Es difícil encontrar otras alternativas a la puesta en práctica: en instancias de transversalización de políticas públicas los márgenes de autonomía de las áreas y puntos focales de género está condicionada no sólo a sus capacidades sino a las oportunidades del contexto. Se juzga que en este sentido, la capacidad y la trayectoria de los equipos involucrados en estas temáticas ha favorecido una lectura acertada de las potencialidades del entorno institucional y del clima de época a nivel nacional.

6. UN POCO DE HUMOR

Sabemos que estos procesos nunca son fáciles y están plagados de anécdotas que nos gustaría recopilar.

Comparta un par de anécdotas de la iniciativa o situaciones divertidas que se dieron en el proceso	
---	--

7. MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES

ENLACES A MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES	http://www.trabajo.gov.ar/diversidadsexual/difusion.asp (web)
--	--

Han subido: CASO asesoria GyDS.doc