

Entrevista

Descripción de la experiencia

La Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina ha incluido un objetivo estratégico y transversal a sus políticas de empleo, el de contribuir a reducir brechas de inequidad en el empleo fundadas en el género, la identidad de género y la orientación sexual, priorizando el impacto sobre los trayectos formativos y la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito doméstico, de personas del colectivo LGTBI con énfasis en las personas TRANS y de personas en situación de vulnerabilidad vinculada a la prostitución. Se habilitaron mecanismos institucionales, normativas y estrategias de fortalecimiento institucional para el cumplimiento de los objetivos de equidad propuestos.

1

Persona entrevistada



María José Rodríguez, Asesora Principal en temas de empleo y equidad de género de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo de Argentina. Desde hace dos décadas ha coordinado áreas y programas para integrar una perspectiva de género en el diseño y gestión de las políticas públicas de empleo, como por ejemplo el Programa FORMUJER (BID/OIT) entre los años 2000 y 2004.

1. *¿Cuáles han sido los principales desafíos que han tenido que enfrentar para hacer efectiva, desde un enfoque interseccional, la estrategia de transversalidad de género en las políticas de empleo?*

Uno de los principales desafíos es el **de transformar paulatinamente una visión institucional** que aún cuando reconoce que las políticas de empleo son universales, no advierten que es necesario reconocer y reparar inequidades en el punto de partida de lxs sujetxs destinatarixs para una efectiva inclusión; para compensar segregaciones, discriminaciones fundadas en el género, la orientación sexual de esa población desocupada o con problemas de empleo. Debimos proponernos estrategias que visibilizaran esas inequidades en el mundo del trabajo y en el universo cubierto por nuestras políticas. Debimos trabajar para hacer comprensible que

significa integrar *género* en las políticas de empleo: que no implicaba una línea de acción más, ni tampoco y sólo acciones focalizadas en mujeres o el colectivo TRANS, sino que se trataba de reconocer las diferencias en los recorridos y en los niveles de acceso de las personas según su sexo-géneros, evaluar impactos, brechas y definir cómo revertirlas.

Otro desafío importante fue desandar la **secundariedad o subsidiariedad de esta problemática en la agenda institucional propia**. Valorar el marco normativo nacional vigente con potentes mandatos hacia la equidad de géneros y la ampliación de derechos pero asumir que la ley es un espaldarazo pero son los mecanismos institucionales, los cambios en las prácticas de lxs agentes públicxs; la asignación de presupuesto lo que garantiza que se ponga en práctica lo que la ley define.

Entrevista

2. Desde que iniciaron este proceso en 2009, se han generado varios cambios en la institución y especialmente en las personas que allí trabajan ¿podría mencionar cuáles son las principales transformaciones que han logrado en las Oficinas de Empleo y en otras dependencias para que la igualdad de género esté presente en la respuesta institucional?

Antes que nada destacamos la importancia de la inclusión de un **resultado estratégico para las políticas de empleo vinculado a la equidad de géneros**, ya que implicó la existencia de un mandato institucional a observar por las áreas sustantivas de la Secretaría de Empleo y el entramado de actores ejecutorxs de sus políticas en el territorio.

Uno de los principales logros fue la asignación de referentes institucionales o “puntos focales” de género y diversidad sexual en las áreas responsables de políticas específicas (orientación, formación profesional, promoción del empleo) y en áreas descentralizadas con anclaje en lo local: las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral y la Red de Oficinas Municipales de empleo fortalecidas por el Ministerio de Trabajo.

Otra de las transformaciones fue el sostenimiento de acuerdos para trabajar *género* en las políticas, como resultado de un trabajo de sensibilización, fortalecimiento y acompañamiento con aval político y técnico en el nivel jerárquico, sumado al interés de los equipos locales por profundizar en la cuestión. Reconocer dimensiones que condicionan la empleabilidad de las personas y que tradicionalmente no fueron tenidas en cuenta porque formarían parte del *mundo privado, personal, subjetivo*, pero que inciden en lo público: la identidad de género, la orientación sexual, la situación familiar, vincular y las relaciones de género. En esta conjugación de fortalecimiento técnico e interés propio de

los equipos, se logró instalar una mirada en el trabajo cotidiano atenta a posibles condicionantes de género que pudieran incidir en la formación y empleabilidad de las personas. ----Otro cambio importante fue la apertura de un “recurso” institucional tradicionalmente alejado de la gestión de las políticas de empleo, pero necesario para abordar integralmente las problemáticas de género, pobreza, diversidad sexual. La sensibilización en las cuestiones de género fortaleció la idea del trabajo transversal y articulado entre las instituciones locales y, esto posibilitó, el armado y la observancia de una “guía” de recursos e instituciones locales con quienes articular posibles estrategias de acción y atención de la población con problemas de empleo referido a barreras de género.

Finalmente, no es menor la referencia institucional que para los equipos del nivel central y local constituye una Asesoría de género y diversidad sexual en la SE: el reconocimiento de un espacio de acompañamiento, intercambio y fortalecimiento conjunto; la habilitación de un área con competencia en la implementación de medidas específicas como son las destinadas a las víctimas de violencia doméstica y al colectivo TRANS.

3. ¿De qué modo esta iniciativa de transversalidad de género que han implementado, ha cambiado o está cambiando la vida de las personas que ustedes atienden, especialmente las de las mujeres y las personas trans y de las personas en situación de prostitución?

A partir de la información recogida sobre adhesión a estas medidas y participación en prestaciones de mejora de la empleabilidad, verificamos que estas propuestas ligadas al empleo como una herramienta más para transformar situaciones de vulnerabilidad, son convocantes para las mujeres víctimas de

Entrevista

violencia, para la población trans y para las mujeres en situación de prostitución. Aún cuando no contemos con evaluaciones de impacto y de proceso entre la población adherida, en el intercambio con las organizaciones ligadas a ellxs y con las Oficinas de Empleo se verifica la receptividad y la valoración de estas medidas.

4. *¿Qué son los Centros Integrales de Género, quienes los integran y cómo funcionan?*

La principal estrategia para romper con esas lógicas fue la de convocar a las distintas áreas de la Secretaría, es decir, a las distintas políticas de la SE, a aportar al proyecto ocupacional de una persona o de un grupo o colectivo de personas segregadas o discriminadas por razones de género en su acceso al empleo. Esta estrategia, entendemos, contribuye a poner el foco de la respuesta institucional en esxs sujetxs y sus demandas. Promover el encuentro de distintas áreas de la SE para elaborar conjuntamente respuestas institucionales permitió poner en relación – integrar- objetivos y propuestas de cada programa/plan/prestación para favorecer el armado de un itinerario de formación y empleo posible, a veces individual, a veces asociativo por parte de las personas.

La Mesa de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría, es ese espacio de referentes de las distintas políticas que articula la mejor respuesta posible, en un determinado territorio. En el territorio, en lo local la concreción de esa gestión se realiza desde las Gerencias de Empleo- una o más de una en las provincias argentinas- fortaleciendo a las aproximadamente 600 Oficinas Municipales de Empleo. En las Gerencias también contamos con un o una colega referente de los temas de empleo, género y diversidad sexual.

5. *¿Cómo han pensado avanzar en los procesos de monitoreo y evaluación de impacto y en la generación y alimentación de un sistema de indicadores congruente con los objetivos planteados por la iniciativa?*

El principal desafío es avanzar en el tratamiento y análisis de la información disponible en las bases y registros sobre la población cubierta por las políticas de empleo que dispone la Secretaría de Empleo, desde una perspectiva que dé cuenta de las diferencias de género. Se trata de hacer visible información disponible, aún no incluida como indicador relevante en los sistemas de monitoreo, de construir nuevos indicadores y de complementar con abordajes más cualitativos en el monitoreo de los procesos de las personas que nos permitan evaluar el efectivo impacto de esta transversalización de objetivos de equidad de géneros en estas políticas. Disponemos de información cuantitativa sobre nivel de adhesión y participación en prestaciones de mejora de la empleabilidad para “seguir” el comportamiento de las medidas focalizadas sobre el colectivo TRANS, mujeres que viven o han vivido violencia y personas en situación de prostitución, .que es posible secuenciar en series periódicas – trimestrales, semestrales o anuales – y que además de visibilizar lo hecho, permite orientar nuestra gestión.