



## **Grupo Temático N° 6: Género, mercado de trabajo y cuidado**

**Coordinadores: Laura Pautassi, Pilar Arcidiácono, Mora Straschnoy**

---

### **Los oficios no tradicionales para las mujeres. Formación y socialización laboral desde un enfoque de género**

**Autor/es: Verónica Millenaar**

**E – mails: veronicamillenaar@gmail.com**

**Pertenencia institucional: PREJET-CIS-IDES/CONICET**

#### **I. Introducción**

La incidencia de la Formación Profesional (FP) en las trayectorias laborales se ha vuelto un interrogante de importancia en años recientes. Se ha indagado en torno a su rol, mostrando que, a pesar de la heterogeneidad que la caracteriza, su contribución es significativa en el mejoramiento de oportunidades de empleo, principalmente para jóvenes de bajos recursos, como así también en la socialización laboral, la profesionalización y la ampliación de saberes. Sin embargo, también se constatan diferencias en las trayectorias de varones y mujeres que participan de experiencias de FP, en tanto los varones suelen tener mejores inserciones (Millenaar y Jacinto, 2015).

La presente ponencia se basa en un estudio de caso, para analizar, desde una perspectiva de género, una estrategia de intervención novedosa y aislada en materia de FP. Se trata de un programa de formación en oficios no tradicionales para mujeres, desarrollado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en convenio con una confederación empresarial. Como se verá a lo largo del trabajo, el programa es paradigmático en múltiples sentidos: se trata del fruto de una articulación público/privada, busca ofrecer un tipo de formación técnica basada en criterios de detección de oferta de empleo, y principalmente, incorpora una perspectiva de género, ofreciendo una estrategia que se auto-nomina “rupturista”. Este programa de formación se fundamenta en la igualdad de género a través del ofrecimiento de una capacitación técnica típicamente asociada al mundo masculino (mecánica básica y avanzada de moto vehículos), desde la estrategia de una discriminación positiva para las mujeres, garantizando un cupo de acceso. Asimismo, coloca el



énfasis de su intervención en el cuestionamiento y crítica a la división sexual del trabajo, buscando posicionar a las mujeres en una rama de actividad con puestos mejor calificados y remunerados. La ponencia tiene el objetivo de analizar el programa de formación mencionado, tanto en relación a su diseño, como al proceso de su implementación (particularmente en relación a los problemas, obstáculos y desafíos con los que tuvo que enfrentarse).

Metodológicamente, el presente trabajo se basa en las visiones, voces y reflexiones, tanto de los actores institucionales implicados en esta experiencia, como de egresados y egresadas<sup>1</sup>. Los datos de los cuáles se desprende incluyen: 1) fuentes secundarias (diseño del programa, evaluaciones y videos institucionales), 2) observaciones no participantes en una de sus sedes y 3) 19 entrevistas en profundidad (realizadas en distintos momentos entre 2013 y 2014) a la funcionaria y equipo técnico implicados, director de la confederación empresarial, instructor y formadora en género, como así también a 5 egresadas mujeres y 10 egresados varones. El análisis propone comprender analíticamente el esfuerzo del programa desde una reflexión crítica y en diálogo con lecturas desde la teoría de género, que discuten los desafíos pendientes de las políticas públicas, en relación al cuestionamiento de la división sexual del trabajo y la igualación de oportunidades laborales de mujeres y varones.

## II. Mercado de trabajo, trayectorias laborales y género: el lugar de la FP

El mercado de trabajo es un espacio social que evidencia de forma clara y medible una “gramática de género” (Faur y Zamberlin, 2008; Segato, 2003) que plantea desigualdades entre varones y mujeres. Los estudios de género que se ocupan del análisis del mercado de empleo argentino, aportan elementos relevantes sobre la desigualdad derivada de la división sexual del trabajo (CEMyT, 2011; Novick, Rojo y Castillo, 2008, Rojo Brizuela y Tumini, 2008) y que se plasma en la segmentación horizontal y vertical, las brechas salariales y otros tipos de discriminación (encubiertas, auto-discriminación, “techos y paredes de cristal”) (Yannoulas, 2013).

---

<sup>1</sup> Este caso de estudio formará parte de la tesis doctoral en curso titulada: “Entre la profesionalización, la activación y la socialización. Trayectorias educativo-laborales de varones y mujeres jóvenes de sectores populares que participan de dispositivos de formación para el trabajo (Área Metropolitana de Buenos Aires, 2008-2014)”, dirigida por la Dra. Claudia Jacinto en el marco de Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo (PREJET-CIS-IDES/CONICET).



La lectura de las trayectorias laborales de varones y mujeres desde esta perspectiva se esfuerza por hacer visible el modo en que se organizan “caminos” diferentes en la inserción ocupacional -a través de mandatos, expectativas sociales, habilitaciones y restricciones específicas-, y que lleva a varones y mujeres (aunque no siempre del mismo modo) a otorgar sentidos y apropiarse del trabajo en sus particulares recorridos biográficos. En este sentido, las desigualdades de género en el mercado de trabajo no solo se explican por las oportunidades laborales (caracterizadas por la segregación de género que las atraviesa), sino también por la disponibilidad subjetiva a emplearse en determinadas actividades laborales y en diferentes condiciones, de acuerdo al género (Faur y Zamberlin, 2008). La gramática de género incide en varones y mujeres orientando prácticas, decisiones y también afecciones que se despliegan en torno a la vida laboral. Así, en la comprensión de las trayectorias laborales en clave de género, cobran relevancia las instancias de socialización y formación laboral, en tanto se vuelven mecanismos clave en el modo en que se construyen identidades, sentidos sobre el trabajo y proyectos laborales (Skeggs, 1997; Coffey y Atkinson, 1994).

En Argentina, se ha analizado el papel que cumple la FP, porque se la considera un tipo de dispositivo que puede constituirse en puente y apoyo respecto de los procesos de inserción en los sectores pobres (Jacinto y Millenaar, 2013; Jacinto y Gallart, 1998). Sin embargo, los y las cursantes que se acercan a los centros de FP aspiran a encontrar allí experiencias y recursos que varían significativamente según sus edades, capital educativo, lugar de residencia, si cuentan o no con experiencia laboral, y si son mujeres o varones. Estas demandas suponen desafíos contrastantes para las instituciones. Por ejemplo, en el caso de las mujeres jóvenes en particular, como hemos mostrado, el acercamiento a los cursos de FP se da a partir de tan diferentes intereses como el de adquirir una certificación, profesionalizarse, encontrar un espacio de sociabilidad, aprender una nueva actividad o “testear” una vocación no del todo definida (Millenaar, 2014).

Por lo tanto, cuando se estudia la incidencia de la FP en las trayectorias laborales, surge como elemento clave del análisis la perspectiva de género con la que se desarrolla la intervención institucional. El modo en que los dispositivos de FP conciben la problemática de género orientará el ofrecimiento de sus cursos, su diseño curricular, los contenidos que se enseñan y el tratamiento que se les da a varones y mujeres. En general, las investigaciones han mostrado que los espacios educativos promueven acríticamente en sus visiones y prácticas la reproducción de las desigualdades de género (Morgade y Kaplan, 1999; Subirats, 1999). Esto se observa en general para



la escuela secundaria, y en particular para la escuela técnica, en la cual abundan los registros de subestimación y desvalorización de docentes y directores sobre las alumnas mujeres. Esto tiene consecuencia en las prácticas educativas: en muchos casos, a las chicas se les prohíbe manipular máquinas o se les asignan tareas diferentes por el mero hecho de ser mujeres (García León, 2009). Del mismo modo, se ha cuestionado que los dispositivos de FP promuevan una igualdad de oportunidades entre mujeres y varones; sobre todo cuando la oferta de formación se diferencia en especialidades tradicionalmente femeninas y masculinas (Goren y Barrancos, 2002). Incluso, en ocasiones dicha formación parece reproducir una determinada socialización de género patriarcal y jerarquizada, haciéndose esto más evidente en los estratos más pobres y menos escolarizados, como hemos mostrado en un trabajo previo (Millenaar y Jacinto, 2015).

### **III. Políticas de género en los dispositivos de FP**

Puede sostenerse que la FP ocupa un lugar relevante, en el marco de las trayectorias laborales, tanto en relación a la profesionalización como a la socialización e inserción laboral. El rol de la formación laboral es entendida como el proceso imbricado de conformación de una subjetividad ligada al trabajo, al mismo tiempo en que se despliegan estrategias de disciplinamiento laboral (Dursi y Millenaar, 2013). En este sentido, puede argumentarse que los dispositivos de FP producen diferentes modos de subjetivación ligados al trabajo, que se vinculan, como hemos visto, a la división sexual del trabajo, como así también a las lógicas de formación requeridas por el capitalismo contemporáneo (Figari, Spinosa y Testa, 2011). En este marco, generalmente, las mujeres son formadas para ocupar puestos vinculados al mundo doméstico y a las tareas de cuidado; y los varones para desempeñarse en ramas de actividad típicamente masculinas (la industria, por ejemplo). Esta segmentación laboral está acompañada por distintas valoraciones sociales de uno y otros empleos, como así también por su distinta jerarquización en materia de remuneración.

En este marco, una política orientada a revertir dicha segmentación, debería poder producir un corrimiento de la inserción laboral de las mujeres hacia nichos ocupacionales socialmente asignados a los varones. Este objetivo podría desarrollarse desde una intervención explícita en función de la resignación de puestos laborales para mujeres y varones, como así también desde una estrategia de



promoción de carreras profesionales más equitativas, a partir de garantizar las mismas oportunidades de formación en varones y mujeres.

Siguiendo a Dubet (2011) estas estrategias son derivadas de concepciones diferentes en torno a la justicia desde las cuales se desarrollan las políticas educativas y de empleo. Por un lado, una primera concepción, aboga por la redistribución social (igualdad de posiciones), planteando que para alcanzar la justicia social debe buscarse reducir las diferencias existentes en la población, acercando entre sí a personas que ocupan lugares diferentes en la estructura social. Esta posición, plantea que las inequidades pueden reducirse si el Estado media reglando y enmarcando el funcionamiento capitalista, y particularmente del mercado de trabajo. Por otro lado, una segunda concepción promueve la agencia personal (igualdad de oportunidades) y procura ofrecer las mismas condiciones de partida. Si las personas tienen las mismas posibilidades, a partir del principio meritocrático, todas ellas podrán acceder a las posiciones más jerarquizadas.

Argumentamos que estas concepciones pueden complejizarse desde una perspectiva de la inclusión y la justicia social en clave de género. Los aportes de Fraser (1997, 2008) muestran como las concepciones de las políticas no solo pueden estar orientadas hacia procesos redistributivos (cuando se enfatizan las injusticias económicas), sino también al reconocimiento de las identidades (cuando se enfatizan en las injusticias a nivel de las discriminaciones culturales) y a la representación (cuando se enfatizan en las injusticias de falta de representación y/o participación política). La desigualdad de género conlleva injusticias en todos estos terrenos (de la redistribución, del reconocimiento y de la representación) que plantea mayores desafíos a la intervención de las políticas. Esta concepción compleja del género que aporta Fraser no siempre se pone en consideración cuando se diseñan políticas con enfoque de género.

Cabe señalar que, desde los años 80, comenzó a promoverse a nivel latinoamericano la inclusión de enfoques de género en las políticas dirigidas a promover la inclusión laboral (Silveira, 2001). Particularmente en el caso de la formación laboral, se reconocen antecedentes de incorporación de estos contenidos de género (Maurizio, 2010; Yannoulas, 2005; FORMUJER, 2004), que apuntaron a promover, principalmente, la visualización de los propios derechos laborales entre las mujeres. Sin embargo, en la actualidad, al observar la oferta de capacitación laboral y FP, rápidamente es posible constatar que, si bien existen diferencias y matices, en la mayoría no se incorpora ningún tipo de componente de género y suele primar una oferta de formación tradicional y diferenciada para mujeres y varones, como un reflejo directo de la lógica de la segmentación laboral.



En este marco, la elección del caso de estudio que aquí se presenta, adquiere relevancia pues se trata de un programa de formación que incorpora un enfoque de género de modo explícito. Observar tanto su diseño como su proceso de implementación, apunta a recuperar una experiencia novedosa, que aunque se desarrolle en forma aislada, lleva a interrogarse sobre sus posibilidades efectivas de producir nuevos modos de socialización laboral y de género. En tanto constituye un dispositivo de formación laboral, la incorporación de un enfoque de género en su dinámica de intervención podría generar procesos de subjetivación y concientización de la desigualdad de género, que amplíen las oportunidades laborales de mujeres y disminuyan las brechas existentes con sus pares varones. En este sentido, situamos nuestro interés en comprender qué implicancias tiene desarrollar una política de formación laboral “con enfoque de género”. ¿A qué componentes, acciones o propuestas remite dicho “enfoque”? ¿A partir de qué perspectivas y fundamentos se lo diseña, y a qué diagnósticos sobre la desigualdad laboral entre varones y mujeres intenta responder? ¿Qué posibilidades y que obstáculos se evidencian en el momento de llevarlo a la práctica? ¿Cómo es recibido por los actores involucrados en el desarrollo de tal política?

Para responder estas preguntas a continuación desarrollaremos, en primer lugar, una descripción de las características del programa mencionado. En segundo lugar analizaremos, contrastando las voces de los/as diferentes entrevistados/as, la filosofía de género del programa, que si bien se explicita en su diseño, se reinterpreta de múltiples maneras a lo largo de su implementación. En tercer lugar analizaremos el desarrollo mismo de la política, mostrando las dificultades y resistencias con las que debió enfrentarse, reflexionando sobre el carácter complejo de una intervención basada en un enfoque de género, y cuando se propone cuestionar la división sexual del trabajo.

#### **IV. Formar a las mujeres en oficios no tradicionales: caracterización del programa y filosofía de género**

El Ministerio de Trabajo, a través de una de sus áreas de coordinación de políticas de género, implementó, a partir de 2012, un proyecto de formación en oficios no tradicionales para las mujeres, en forma conjunta con el área de Formación Continua, y una Confederación empresarial, que fue el organismo ejecutor del proyecto. Las acciones se inician cuando en octubre de 2011 se firma un



convenio marco entre la Secretaría de Empleo y la Confederación empresarial, que pone en marcha el programa sectorial de capacitación, con los cursos de mecánica básica y avanzada, electricidad, servicio técnico y mantenimiento de motos, motores a explosión de 2 y 4 tiempos y mecánica ligera conjunta. Este Programa articula en su formulación con las acciones que venía desarrollando la Coordinación de género, a través de un programa de promoción de nuevos oficios para las mujeres, que ya había implementado algunos antecedentes piloto. En este sentido, el programa de formación involucra el convenio entre dos áreas del Ministerio de trabajo, una confederación de cámaras empresarias y firmas vinculadas a la industria de motos.

La perspectiva de género del programa establecía, principalmente, la promoción del programa de formación entre las mujeres, estableciendo un cupo de un 40% en la inscripción para ellas. Asimismo, se incluían talleres de sensibilización en temáticas de género, tanto para las cursantes mujeres como para los instructores (todos varones porque se trata de una ocupación vinculada al mundo masculino). El objetivo de priorizar una perspectiva de género radicaba en el diagnóstico que se hacía del sector, que se considera en crecimiento, y del déficit que se visualizaba en la formación de recursos humanos, principalmente para ocupar las áreas de ventas de repuestos, mantenimiento y ensamble de motos. En conversaciones con la Confederación empresarial, se asumía que estos oficios, a mediano plazo, tendrían que ser cubiertos por trabajadores calificados, no necesariamente varones. De todos modos, el diseño mismo del programa implicó una etapa previa de convencimiento al interior del sector, en la comprensión del objetivo al que se aspiraba.

*El Ministerio nos propuso incorporar el género y trabajarlo como un nuevo oficio y nos pareció brillante. Porque si hay un estereotipo de hombre, de un oficio masculino, es el de mecánico... o un plomero o albañil, son los estereotipos de género...*

**¿El sector lo vio bien?**

*El sector lo vio bien, pero tuvimos que romper con todo. Mi primer coordinador técnico, que viene de una firma importante de motos, es una persona que sabe mucho y que dice “las mujeres para esto no sirven”. Entonces tuve que trabajar con él y ahora entendió que sirven (Director, Confederación empresarial).*

Por su parte, el área de género del Ministerio, ubicaba sus propios objetivos en el programa, vinculados a la formación y participación de las mujeres. Desde una propuesta de política afirmativa, se buscaba promover la incorporación de mujeres a una formación no tradicional para ellas. Asimismo, a partir de talleres en sensibilización de género, se proponían generar en las participantes mujeres e instructores, cuestionamientos y revisiones de los estereotipos de género, vinculados a la división sexual de trabajo. De este modo, la filosofía de género detrás del programa



apuntaba a revertir la segmentación horizontal del mercado de trabajo: desde una estrategia basada en la redistribución afirmativa -en términos de Nancy Fraser- la propuesta apuntaba a revertir la discriminación hacia las mujeres para el acceso a oportunidades de empleo en una rama de actividad en donde se evidencia mayor demanda laboral y mejor calidad del empleo. En este sentido, la propuesta se orientaba a apuntalar a las mujeres para que ocupen esos espacios y a revisar estereotipos de género que obstaculizan esa posibilidad.

*¿La idea atrás de esto cuál es? Que socialmente no se visualiza a las mujeres, ni ellas mismas se visualizan, haciendo este tipo de formación, ni este tipo de trabajo. Por cuestiones culturales, se establece que hay determinados oficios que son propios de los varones y propios de las mujeres. Bueno, este programa se propone romper esta lógica de oficios de los varones. Por eso decimos que es un programa rupturista en términos culturales (...) Cuestionamos la naturalización de los roles de género, vinculados a la división sexual del trabajo, que hace que la sociedad asigne como femeninas o masculinas determinadas actividades y oficios, y por supuesto, las valore y coloque en distintas jerarquías. Y apuntamos a la igualdad, porque la mujer puede ocupar también esos espacios, y de esa manera se puede romper con la segmentación horizontal del mercado de trabajo. Pero para lograr eso tenés que garantizar un cupo (Directora, Coordinación de género)*

El Programa, entonces, comenzó a funcionar en 2012 en cinco sedes en el país: Caseros y Florencio Varela (Provincia de Buenos Aires), Ciudad de Salta, Villa María (Córdoba) y Ciudad de Buenos Aires; siempre bajo la ejecución de la Confederación Empresarial. La propuesta era el ofrecimiento del primer curso de mecánica básica, de 120 horas, con la posibilidad de continuar un segundo nivel (mecánica avanzada), como así también la realización del Taller de Empleo Independiente, que ofrece el MTEySS (y a partir del cual puede otorgar un subsidio para el compra de herramientas).

La convocatoria a las participantes quedó en manos de las Oficinas de Empleo locales de MTEySS. Muchas de las participantes convocadas fueron beneficiarias de Programa Más y Mejor Trabajo para Jóvenes y del Seguro de Empleo y Capacitación (ambos son programas de promoción del empleo a personas desocupadas). Por esta razón, una parte importante de la matrícula femenina estuvo compuesta por mujeres jóvenes desocupadas o con trabajos temporarios y no registrados. En la convocatoria se apuntó a explicitar el contenido del curso y lo que implica la decisión de iniciarlo: los afiches que lo publicitaban, interpelaban a “mujeres emprendedoras”. Las chicas participantes de los cursos, reflexionan sobre esa convocatoria, asumiendo que se vieron motivadas por el desafío que implicaba “animarse a hacer algo distinto” Lo cierto es que, en muchos casos, se





trató de mujeres con algún vínculo directo o indirecto con la mecánica o las motos específicamente a través de algún familiar.

*Era para mujeres emprendedoras, algo así; y a mí me gusta meterme en esas cosas raras (Egresada, 24 años)*

*Yo de mecánica sé porque vengo de familia. Mi viejo laboró toda la vida en esto, hay una historia. (Egresada, 20 años)*

Los talleres en sensibilización de género se pensaron con el objetivo de fortalecer a las mujeres desde el punto de vista individual y grupal, y con el fin de que adquirieran herramientas para sostenerse en una capacitación típicamente masculina. Se pensó en un diseño de tres talleres, al comienzo, promediando y al finalizar el primer curso, para incorporar contenidos en relación a la conceptualización del género como construcción histórica y social, el lugar del trabajo productivo y reproductivo, la desigualdad entre varones y mujeres y los derechos laborales. Uno de los temas relevantes fue la revalorización del trabajo en la vida de las mujeres.

*Trabajamos en las jornadas todo lo que tiene que ver con género y vida cotidiana y cómo compatibilizaban el trabajo, el mundo privado con el mundo público. Qué lugar tenía el trabajo en la vida de ellas, como hecho histórico, y qué lugar iba a tener de ahora en más, siempre en perspectiva de que no es que estudiaban por estudiar. Muy interesante, porque en verdad lo que se dio en los talleres es que las mujeres estudiaban no para un trabajo (...) Salía el “voy a hacer mecánica de moto para arreglar la moto de mi hijo, para arreglar mi moto, para mi primo” y rara vez había una mujer que te decía “yo quiero hacer esto porque me quiero ganar la vida con esto”, no se veían. El placer y el dinero es prostitución. Te estoy hablando burdamente, pero placer y dinero, prostitución. Entonces si a mí algo me da placer lo hago y te lo hago a vos, por ejemplo te hago cosas al crochet, y bueno no te voy a vender a vos, porque te quiero. Trabajábamos mucho esos temas, nos reíamos mucho (Coordinadora, Talleres sensibilización de género)*

Como se verá a continuación, el Programa de formación se desarrolló con muchos obstáculos y resistencias. Tanto a nivel de las articulaciones institucionales y de la convocatoria, como del desarrollo de los mismos cursos, la implementación del programa estuvo signada por problemas que surgieron en múltiples planos. No obstante, desde una evaluación institucional, se visualizaron logros importantes, una vez que finalizó la experiencia, en las 60 mujeres formadas por este programa. Las egresadas también señalan logros y aprendizajes, a pesar de todas las peripecias vivenciadas en el transcurrir de los cursos.

*Y yo veo como logros de este programa que las mujeres visualizaron esta propuesta como un desafío para ellas mismas, a nivel personal, pero también laboral, familiar, económico, social. En las que terminaron, vos ves que hay una mejora en su autoestima, en el*

*reconocimiento de lo que saben y aprendieron y con más predisposición a iniciar un proyecto propio, en donde se ve una superación personal (...) Y la oferta laboral posible luego de la realización de esta formación en mecánica no se acota al trabajo de mecánico, sino que las mujeres también pueden acceder a otras ocupaciones dentro del sector, como por ejemplo la atención a proveedores en la fábrica de motos o venta de repuestos y autopartes (Directora, Coordinación de género)*

*A mí me sorprendió de mí que aprendí a armar y desarmar una moto. Yo soy muy tímida, me cuesta preguntar... Pero el profesor nos explicaba tan bien que todos salimos aprendiendo... Y además nos ayudaba él y también los compañeros que teníamos. Nos respetaban, nos ayudaban. El profesor también se sorprendió, nos sacamos mejores notas que ellos (Egresada, 30 años)*

*Me ayudó mucho, o quizás era algo que ya tenía, pero que lo reforcé: el no tener vergüenza, no tener miedo... Y también me dieron más ganas de trabajar, más ganas de dedicarme a esto. Me empezó a gustar más esto, que ya me gustaba de antes, pero ahora me gusta más (Egresada, 20 años)*

## V. Las múltiples voces de lo implica hacer política con enfoque de género

*“Nos pusimos en irritantes... para la contraparte, para adentro del ministerio, para afuera, para todos lados... quedamos como las hincha pelotas”*

Como parte de las controversias y desafíos que trajo la implementación de este Programa de formación, se identifica la diversidad de voces encontradas en relación a su política de género. Si por un lado el área de género del Ministerio apuntaba a sostener una política de redistribución afirmativa, la Confederación empresarial, por su parte, como actor ejecutor, apostaba a otro tipo de tratamiento. Desde la visión del sector, la ocupación puede estar cubierta por mujeres. Sin embargo, no se reconoce la razón por la cual “favorecerlas”. Para ellos, se trataba entonces de garantizar una igualdad de oportunidades (en términos de Dubet), procurando que varones y mujeres tengan las mismas posibilidades de acceso a los cursos (destrabando posibles discriminaciones en la convocatoria y selección de cursantes). Pero luego, desde la visión del sector, había que dejar que la formación siga un curso normal, sin “sobreactuaciones” en relación al papel de las mujeres. Se buscaba promover así la lógica de la meritocracia: la formación debe ser igual para ambos y, de acuerdo a las capacidades personales, se accederá o no a cumplimentarlo.

*Nosotros no hacemos solamente un plan de formación, lo que nosotros hacemos es un plan de empleo y competitividad (...) Y con respecto a las mujeres, se anima la que le gusta el oficio, la que le gusta la moto. No se anima por ser mujer. Aquél que*

*le gusta el oficio y piensa esto como salida laboral, sea hombre o mujer, se capacita (...) Y los talleres de género de entrada se hacían solamente con las mujeres y a propuesta nuestra se hicieron con todos los alumnos del curso. Porque si no los seguíamos dividiendo y en realidad una política de género no es levantar a la mujer, sino promover la igualdad. Y vos promovés la igualdad cuando realmente los tratás como iguales. Me ha pasado por ejemplo con el refrigerio, yo tenía que darles a las chicas un café y una galletita y a los hombres les doy agua. Yo no puedo hacer eso, porque después los hombres me van a decir “no, muchacho, ¿cómo es esto?” (Director, Confederación Empresarial)*

En este sentido, aparece en la voz del referente de la Confederación empresarial el problema que señala Fraser (1997) en relación a las políticas de redistribución afirmativa: las acciones orientadas según este criterio, paradójicamente, exacerbaban la diferencia de los géneros, ubicando a las mujeres como sujetos privilegiados, avivando “las llamas del resentimiento” (Fraser, 1997, p. 48). Así se entiende por qué, desde las voces de los instructores, la Confederación y las mismas empresas del sector, se asumía que el enfoque de género estaba dado en “*que que no haya discriminación, que haya igualdad: es alumno, y es mecánico, sea hombre o mujer*”.

De este modo, en la convocatoria misma a los cursos, no se sostuvo con énfasis la prioridad a que se anotaran mujeres. La lógica, en cambio, fue la de “esperar que lleguen mujeres interesadas”, cosa que, de entrada, no ocurrió. El diseño del programa en parte subestimó la construcción de género que se evidencia no solo en la demanda de empleo, sino también del lado de la oferta (Faur y Zamberlin, 2008). Mujeres y varones, históricamente socializados en función de la división sexual del trabajo, se ven motivados y realizan sus búsquedas laborales en concordancia con la segmentación laboral. Así, se observó como un problema la convocatoria al público femenino, porque costó más de lo que se imaginó. Al mismo tiempo, las egresadas relatan, por su parte, la sorpresa de encontrarse con varones en los cursos y el hecho de que en los talleres de género también participen varones.

*El proyecto dice que tiene que tener un cupo determinado, pero las mujeres no se anotaban en mecánica, quedaban haciendo bricolaje. La gente del área de género laboró muchísimo yendo a la oficina de empleo para que por favor lo ofrezcan, lo ofrezcan, (...) o estaba la idea de que era un curso de 3 meses y los de la oficina de empleo querían que ellas tengan una salida laboral pronta y efectiva, y acá no se les podía garantizar que las tomara la empresa (...) Y después estuvo el tema de que los varones fueron a los talleres de género. Lo que pasa que nosotros teníamos el preconceito, y lo seguimos teniendo, que la mujer actúa diferente cuando está un varón en el grupo que cuando están las mujeres solas (Coordinadora, Talleres sensibilización de género)*

*Al principio me chocó que hubiera varones... Yo pensé que íbamos a ser todas mujeres y me dio al principio un poco de cosa... Pero igual era obvio que eso iba a pasar porque las motos es un tema de hombres (Egresada, 30 años)*

Los mismos participantes varones, que conocían el enfoque de género del programa, no se mostraron sorprendidos de la dificultad en la convocatoria a las mujeres, y en el alto nivel de deserción entre las que finalmente se inscribieron. En las entrevistas con los egresados, el discurso compartido era el de percibir “irracionalidad” en la propuesta del programa en oficios no tradicionales para las mujeres. Si la ocupación de mecánico es masculina, los varones no comprenden el objetivo de formar a las mujeres en un nicho laboral sin oportunidades reales para ellas.

*No me parece razonable porque no creo que consigan nunca la cantidad de mujeres para hacer un curso. Por eso tuvieron que hacerlo también con hombres y va a seguir siendo así. A la mujer naturalmente no le gusta meter la mano en la grasa, no le apasionan los fierros. (...) Es muy difícil, por empezar, como son todos hombres, y esto no es una cuestión de prejuicio a la mujer, como son todos hombres, se rascan las bolas, es como un vestuario de hombres. Es como poner a laburar de limpieza en vestuario de hombres a una mina... no da porque todos los que estén caminando van a estar cuidándose, la mina también va a estar tratando de no mirar, o no, andá a saber... En cambio vos tenés un taller que son 5 tipos, se tiran pedos, te putean... no es para una mina, por más que sepa, por más que sepa lo que haga (Egresado, 32 años)*

En el caso de los instructores –recuérdese que ellos recibieron los talleres de sensibilización en género-, la percepción sobre el enfoque del programa se encuentra asociado a “dar lugar” a la mujer en una formación típicamente masculina. Esto implica no solo garantizar el acceso al curso e igualdad en las condiciones de aprendizaje, sino suplir conocimientos previos ausentes. Los instructores se esfuerzan por animarlas y entusiasmarlas, pero también esto implica tratarlas diferente: de acuerdo a sus visiones, a las mujeres hay que tenerles más paciencia porque desconocen el mundo de la mecánica. Hay que ayudarlas más, darles para hacer lo más sencillo, hacer “la vista gorda”. El tratamiento diferenciado fue percibido por parte de las egresadas entrevistadas como un apañamiento innecesario, que demuestra la falta de confianza masculina en las propias capacidades de las mujeres.

*Lo que pasa que cuando vos arrancás el curso, no es que sea más fácil con el hombre, pero generalmente el hombre ya de chiquito va conociendo... En cambio para la mujer es todo nuevo (...) En Caseros me pasó con una chica, con muchas dificultades económicas y con mucha dificultad de aprender, mucha... me llevaba mucho tiempo. Y si bien no terminó*

*aprendiendo todo, el día que le dimos el primer certificado tenía una emoción y un agradecimiento terrible, porque para ella era realmente como hacer algo importante en su vida. (...) Y realmente llegó donde llegó con bastante esfuerzo mío y con un poquitito de hacer la vista gorda en algunas cosas, comprendiendo cómo era la situación. Es decir, no le podía poner la misma exigencia que yo le pongo a otros (Instructor, Curso mecánica)*

*También de que el profesor te tenga fe... Tuve que pagar bastante derecho de piso... porque a mí, al principio, me dejaban para hacer lo más sencillo. El profesor era demasiado bueno, no nos exigía tampoco, a mí me regalaba la nota, como que sentía que me tenía lástima... (Egresada, 20 años)*

Desde el área de género del Ministerio se promovió que el enfoque de género no sea un mero componente (no se reduzca al cupo y a los talleres de sensibilización), sino que sea una perspectiva transversal en todas las acciones de la formación. Sin embargo, para garantizar esto, tuvo que llevar adelante una “militancia” permanente, tanto adentro del Ministerio desde el cual se desarrollaba la política, como en relación a la articulación con la contraparte ejecutora del Programa. La funcionaria y su equipo insistían, supervisaban y monitoreaban cada paso dado por la Confederación Empresarial y los instructores, reconociendo en estas acciones, una posición irritante para los otros actores. La Confederación relata la insistencia del área de género y del esfuerzo que tuvieron para resistir una posición exageradamente feminista.

*El problema viene cuando el hombre o la mujer sobreactúa su rol. Fuimos charlando y fue mejorando, la impronta que tenía género. Tenían que dar tanto iupi, iupi, iupi, vos podés, vos podés, vos podés, los hombres son malos y viste...se genera algo incómodo y al principio pasó eso. Después encontramos un término medio porque la verdad que sobreactuaban lo feminista, y lo pudimos resolver... no sin pocos conflictos, pero bueno lo resolvimos (Director, Confederación Empresarial)*

## **VI. Nuestro estilo es “rupturista”: obstáculos, problemas y desafíos**

*“Habría que agarrar cabezas. Y abrir. Trepanación de cráneos tendríamos que hacer”*

Los obstáculos encontrados en el desarrollo del programa no fueron pocos. Como hemos mencionado, la misma articulación institucional que es, en definitiva, la esencia de esta experiencia, resultó en sí misma un obstáculo. El objetivo del programa no fue interpretado por los distintos actores del mismo modo y eso repercutió, por ejemplo, en las dificultades de la convocatoria. Pero

una vez iniciados los cursos, con alumnas anotadas y ya participando, las dificultades comenzaron a multiplicarse. En primer lugar, las egresadas mencionan fuertes resistencias al interior de sus hogares y en sus grupos de pares. Frases como “no me tomaban en serio”, “mi familia se reía de lo que estaba haciendo”, “me cargaban y me decían que iba a ser un hombre más” se repiten una y otra vez en sus relatos. En este sentido, si ya fue difícil convocar a mujeres a este tipo de formación tan particular, las resistencias encontradas en sus vínculos personales y familiares volvieron aún más difícil la decisión de sostener el curso. De todos modos, muchas mujeres tomaron estas resistencias como parte de los desafíos y trataron de demostrar que, a pesar de la desconfianza y de las cargadas, ellas lo harían igual.

*Y cuando lo decíamos en casa nos decían: “Para qué vas a estudiar eso, si no tienen idea, qué sentido tiene”. Mi primo sobre todo, era el que nos decía... Y un poco terminamos yendo para hacerle la contra, la verdad (Egresada, 30 años)*

*Lo peor era afuera, gente que incluso me llegó a decir que venía acá a levantarme tipos... O está ese prejuicio de que porque hacés un curso de motos sos lesbiana... (Egresada, 20 años)*

Al interior de los cursos, también comenzaron a multiplicarse los problemas. Los instructores, en algunos casos, contribuyeron con mayor convicción a que las alumnas mujeres se insertaran en los cursos. En otros casos, esto fue más difícil: las alumnas eran dejadas de lado en el momento de la práctica. Los bancos de trabajo eran rápidamente ocupados por los varones y las chicas quedaban en el lugar de espectadoras. Incluso, en uno de los centros, se llegó a la decisión de que varones y mujeres juntos no podían aprender, por sus distintos niveles de conocimientos previos. Por eso, la decisión fue dividir al grupo de acuerdo al género para el momento de la práctica. En otros centros, las chicas debieron practicar en el piso, sin la capacidad de apropiarse de las herramientas y bancos de práctica, acaparadas por sus compañeros varones.

*En los talleres de género ellas dramatizaron situaciones muy interesantes, como por ejemplo que ellas no manejaban las herramientas pesadas, porque los varones y el profesor determinaban que eran muy pesadas. El discurso del profesor, el primer día era “acá no se viene con las uñas pintadas”, no las dejaban decidir a ellas si querían meter la mano en la grasa con las manos pintadas, y bueno. Aparecían estas cosas y aparecía este cuidado, pero que al final no las dejaban participar. No las dejaban tocar las piezas por ejemplo, ellas alcanzaban las herramientas, y no las dejaban tocar la pieza, la moto. (Coordinadora, Talleres sensibilización en género)*

La representación de que la mecánica de motos no es una actividad apropiada para las mujeres “por la grasa”, se reitera en las reflexiones de los varones egresados. Si bien se asume que las mujeres pueden ser más prolijas y con mayor capacidad motriz (“*la mujer es mucho más detallista que el hombre, la mujer se toma más tiempo para hacer las cosas*”), se comparte la visión de que es un oficio duro, con material pesado y sucio, no acorde a los principios de la feminidad. A partir de estos argumentos, se pronostica un fracaso natural del programa.

*A la mayoría de las minas no les interesa la mecánica, no les gusta ensuciarse, no les gusta meterse en la grasa, no está en la naturaleza de la mujer, ¿qué querés que te diga? (Egresado, 32 años)*

*El de mecánica es un trabajo medio pesado para una mujer. No es una cosa fácil digamos. Para mí, yo pienso desde mi punto de vista, la mujer tiene que trabajar de otras cosas. La mujer puede trabajar en una oficina, tranquila, con todas comodidades. La idea de que en el curso haya mujeres para mí va a fracasar, por el tema de que no se están orientando a una mujer que haga algo de manualidad, algo más práctico. Es algo que tiene que hacer fuerza, que tiene andar toda engrasada. A una mujer mucho no le gusta estar sucia. Por eso, más vale que va a fracasar. (Egresado, 25 años)*

Esta intromisión de las mujeres en un espacio masculino trae, de acuerdo a las voces de los varones e instructores, desafíos en el plano mismo del desarrollo de los cursos. El hecho de tener que explicar “cosas obvias” a las mujeres llevó a implementar la estrategia de designar “instructores ayudantes” (es decir, determinados alumnos, siempre varones), para que traduzcan la explicación del profesor a las chicas. Asimismo, de acuerdo a sus visiones, fue inevitable que ante las preguntas de las mujeres, los varones larguen sus carcajadas. Un hecho de esta naturaleza ocurrió en el centro de Caseros, cuando una alumna hizo una pregunta: derivó en una risotada generalizada que terminó ofendiendo a la alumna y nunca más volvió.

***Y no se encontraron dificultades para trabajar con mujeres...***

*-Si, si, nos acostumbramos. Al principio, claro, las mujeres no sabían lo que era un destornillador, entonces tuvimos que incorporar algún nivel, y eso es realmente un gran compromiso de los docentes, donde muchas veces... por eso incorporamos el trabajo conjunto, no solamente enseña el docente, también enseña el compañero. El alumno, hombre que conoce, la mayoría conoce algo, cuando le dicen “bueno agarrá la llave 12” y la mujer no sabe qué es la llave 12, el alumno, el compañero, le dice “es esa” (Director, Confederación empresarial)*

*Pobre una mujer no vino más... uno de los primeros días que yo muestro el funcionamiento de un motor de 4 tiempos, se muestra un motor en corte, como estos motores abiertos,*

*entonces en el video lo cortan al motor. Entonces la mujer preguntó delante de todos, encima era principio de clase, y eran como 40 acá, “¿ah hay que cortarlos a los motores para arreglarlos con la amoladora?” Y se le cagaron de risa en la cara pobre... no vino más (Instructor, curso de mecánica)*

Los varones también relatan que las mujeres tienen más obstáculos que ellos para poder sostener los cursos. Como cuentan con hijos y tienen responsabilidades familiares, se les hace difícil mantener la asistencia. En este sentido, algunos instructores comprendieron que debían flexibilizar las reglas al interior de los cursos (incluso faltando a la norma establecida por la Confederación) y permitir el ingreso de niños al espacio de los talleres. Las mujeres muchas veces no tienen con quien dejar a sus hijos y el único modo de asistir es llevándolos consigo.

*La mujer falta más, la verdad que eso afecta más a la mujer. El hombre es muy raro que porque se case o se junte deje algo, la mujer ante un problema así, pospone el estudio, eso es lo que yo noté. En cambio el hombre no (...) Tengo una alumna, que a veces se viene con la nena, llegó a venir con la nena porque no tiene con quién dejarla. Y no hay problema viste, yo entiendo las necesidades de cada uno... y mientras daba el práctico le ponía dibujitos en la computadora (Instructor, Curso de mecánica)*

A pesar de todas las dificultades con las que se desarrollaron los cursos, las mujeres entrevistadas mencionan la importancia de la experiencia como balance general. Por un lado, se visualiza como un logro el hecho de completar un curso, que generalmente está orientado a varones (“para mí fue importante que yo, mujer, tengo un título de mecánica”). Por otro lado, se vuelve una satisfacción haberse inmiscuido en el territorio masculino (“es emocionante poder tocar algo que los hombres no nos dejan”) y demostrar a los familiares que tienen ahora un saber, antes considerado de acceso imposible para ellas.

*Mi cuñado un día vino con una moto que estaba rota y yo la escuché y le dije lo que tenía... Y después la llevó al mecánico y yo tenía razón. ¡Me sentía re bien, yo! (Egresada, 30 años)*

*Y a mí para lo que más me sirvió es para saber armar y desarmar... el oficio. Me encanta. No sabés las primeras veces, lo contenta que yo me iba a mi casa por haber podido armar y desarmar (...) Yo quiero ser mecánica, todavía no me siento, pero quiero serlo (Egresada, 24 años)*

Si bien en el comienzo de los cursos las mujeres sintieron la mirada “ofendida” de los varones por el lugar que ocupaban allí, en el relato de las entrevistas se menciona el diálogo fluido entablado con ellos, el compañerismo y el hecho de aprender todos juntos. La experiencia de aprendizaje



mixto es valorizada por las chicas, a pesar de los temores del comienzo. No obstante, hay quienes asumen que “a los varones habría que darles unas charlitas de género”. En el caso de los varones, también se relatan aprendizajes vinculados a la experiencia de compartir el espacio con mujeres.

*Algo que a mí me sorprendió es ver cómo las chicas se las ingeniaban. Porque por ahí la mujer sí carece del sentido de la fuerza, pero tiene más el sentido de buscarse la manera de lograr la fuerza. Por ahí nosotros los varones hacemos fuerza a lo bruto y llegamos a lo mismo. La mujer por ahí sabe que adaptando una palanca, hace fuerza de palanca, y hace mucha menos fuerza y logra lo mismo (Egresado, 24 años)*

De este modo, el curso se valoriza positivamente en términos de la oportunidad de acercarse a un mundo desconocido, descubrir las propias capacidades y visualizarse realizando una tarea novedosa. En algunas (pocas) egresadas, estos aprendizajes se llevan al plano concreto de una inserción laboral en el sector de actividad. Algunas mujeres entran a trabajar en una firma de moto vehículos, en una bicicletería o en un negocio de repuestos. De todos modos, el ingreso a estos empleos lejos está de realizarse sin conflictos. Las chicas relatan las dificultades que acarrea el ser mujer en un “mundo de hombres”. Desde sus visiones, las mismas empresas son las que resisten el ingreso femenino a esos determinados espacios, como se ve en el relato a continuación, de una egresada que ingresó en una firma importante de motos, en el sector de repuestos.

*Yo creo que lo que a mí me pasó, este de que no me efectivicen, tiene que ver con que la empresa no tiene tantas ganas de contratar mujeres. Es más del lado de la empresa el problema. (...) En la empresa aprendí muchísimas cosas... Yo soy muy tímida, pero tuve que aprender a enfrentarme, a ponerme firme... Vos pensá que era la única mujer, para mí era todo un tema eso... (Egresada, 26 años)*

Las dificultades llegaron hasta la misma evaluación del programa. Si bien se registraba una valoración positiva por parte de las alumnas mujeres, desde el punto de vista de la evaluación institucional no había forma de mostrar esta valoración. La Coordinación de género comprende que la lógica de actuación de una política pública está basada en poder demostrar resultados numéricos. Este programa, por sus propias características, no daba lugar a esa posibilidad: habían logrado terminar, con muchísimo esfuerzo, pocas mujeres, y muchas menos chicas habían logrado insertarse laboralmente en el sector. En este sentido, se observa desde la Coordinación una lógica ministerial que no concuerda con las particularidades de llevar adelante una política de género (que debería basarse más en términos cualitativos que cuantitativos). Si se procura desarrollar políticas de género, es necesario “abrir mucho más las cabezas”.



*Te preguntaban: "¿cuántos son, cuántas son? Ay no, ¿eso nada más?" O sea, es muy feo, porque tenés una lógica donde no estás tomando estos procesos, las rupturas, imaginate lo que implica para ellas (Directora, Coordinación de género)*

## VII. Reflexiones finales

La presente ponencia tuvo como objetivo analizar un programa de formación laboral que se propone incorporar una perspectiva de género en sus acciones. Teniendo en cuenta la persistente segmentación laboral de género que se evidencia en el mercado de trabajo, este propósito resulta relevante y pertinente. En rigor, puede evidenciarse un compromiso público en llevar adelante políticas orientadas a promover la equidad de género (Rodríguez, 2008), tanto a nivel nacional como internacional, con el propósito de disminuir las brechas salariales y las discriminaciones que se imponen sistemáticamente a las mujeres en sus trayectorias profesionales. Este consenso puede entenderse como una consecuencia de las largas luchas del movimiento feminista, que ha logrado instaurar un discurso basado en la ampliación de los derechos y el reconocimiento de las diferencias de género en el mundo laboral. Sin embargo, como plantea Nancy Fraser (2009), el cambio indiscutible en las actitudes respecto a la desigualdad de género, no se percibe con la misma intensidad cuando se indagan las prácticas concretas. Los cuestionamientos y denuncias se multiplican en términos retóricos y se plasman en el desarrollo propuestas, objetivos y planes de acción; al mismo tiempo, las inequidades estructurales plasmadas en el mercado de empleo están lejos de haberse revertido.

En este marco, aún no está saldado el debate lo que implica desarrollar políticas de empleo basadas en una perspectiva de género. Hay posturas que proponen la transversalización de esta perspectiva, y otras que apuestan a la intervención con grupos particulares y colectivos organizados. Asimismo, se reconocen acciones tendientes a profesionalizar y mejorar las condiciones laborales de los empleos típicamente femeninos (como puede ser el caso, en nuestro país, de las empleadas domésticas), pero también otras que apuntan a promover entre las mujeres determinadas ocupaciones cubiertas mayoritariamente por varones. Más allá de las múltiples propuestas, puede sostenerse que integrar la dimensión de equidad en las políticas, significa incorporar, desde el inicio, una perspectiva que evidencie las discriminaciones y desigualdades de género. Se trata de



interrogar y leer, en las acciones aparentemente “neutras”, huellas de inequidad. Pero también es necesario incluir acciones específicas que reparen barreras y que también equiparen puntos de partida desventajosos (Rodríguez, 2008).

El programa de formación analizado muestra, principalmente, los obstáculos y las resistencias con las que se enfrenta el desarrollo de una política cuyo enfoque de género se orienta a romper las barreras de la segmentación laboral. Como ocurre con toda política, el plano del “diseño formal” del programa se fue reapropiado y reinterpretado en los múltiples y distintos niveles de su implementación. Estas diferentes reinterpretaciones pudieron ser reconocidas en el objetivo mismo de género de la política: si para la Coordinación desde el Ministerio se trataba de desarrollar una acción redistributiva, que suponía una discriminación positiva para las mujeres, para la Confederación empresarial, se trataba de garantizar la igualdad en el acceso al programa, pero descartando lo que ellos consideraban una política “injusta” con los varones: se buscó, por lo tanto, dejar que la lógica de la meritocracia determinara, en última instancia, quienes podrían cumplimentar los cursos.

Las múltiples voces respecto del objetivo de género se trasladaron al desarrollo mismo de los cursos, evidenciándose problemas en todo nivel: en el modo en que debían actuar los instructores respecto de las mujeres y los varones, en la decisión de a quiénes debían estar dirigidos los talleres de sensibilización en género, en cómo debía actuarse frente a discriminaciones de parte de los mismos compañeros, en qué debía resaltarse como logro del programa, más allá de los datos vinculados a la matrícula y la tasa de egreso.

Los obstáculos y resistencias analizadas invitan a retomar las discusiones teóricas sobre la complejidad de la organización del género, que no debe comprenderse como un mero dato clasificatorio (varón/mujer), sino como una *matriz de inteligibilidad* de organiza nuestras prácticas y representaciones. Como plantea Butler (2005), si bien las identidades generizadas son producidas por las prácticas reguladoras de una matriz de la coherencia de género, al mismo tiempo, se construyen *performativamente*. El género es siempre un hacer y, de este modo, la matriz de inteligibilidad se sostiene gracias a su poder reiterativo. Butler propone que las identidades que no se ajustan a esas normas reguladoras de la matriz de inteligibilidad (es decir, que no se ajustan a la “gramática de género”), en su insistencia y proliferación, terminan mostrando los límites mismos de ese campo de legitimidad, y proponen posiciones diferentes y subversivas que colaboran en el desorden de género.



Si pensamos en el caso analizado, puede pensarse que un programa que promueve la formación e inserción laboral de mujeres en oficios del mundo masculino actúa, precisamente, en un plano estructural de la organización de género, que contribuye a “desordenarla”, subvertirla y cuestionarla. Pero justamente por eso mismo, las resistencias con las que se encontrará no serán pocas ni fáciles de sortear. La ponencia ha intentado mostrar la enorme dificultad que acarrea llevar adelante una política con estas características. Al mismo tiempo, desde las voces de las participantes y actores implicados, también invita a asumir que vale la pena dar la batalla.

## Bibliografía

- Butler, J. (2005) *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del “sexo”*, Buenos Aires, Paidós
- CEMyT (2011) “Situación laboral de las mujeres período 2009-2010”, Informe N° 3, Buenos Aires, CTA
- Coffey, A. y Atkinson, P. (1994) *Occupational Socialization and Working Lives*, Cardiff Papers in Qualitative Research, Aldershot, Avebury
- Dubet, F. (2011) *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*, Buenos Aires, Siglo XXI
- Dursi, C. y Millenaar, V. (2013) “Entre la escuela y el trabajo. Estrategias de formación y experiencias en el trabajo de jóvenes egresados del secundario”, XI Congreso de Estudios del Trabajo, ASET
- Faur, L. y Zamberlin, N. (2008) “Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires” en Marta, Rojo, Sofía y Castillo, Victoria (comps.) *El trabajo femenino en la post-convertibilidad 2003-2007*, Buenos Aires, CEPAL GTZ, MTEySS
- Figari, C. Spinosa, M. y Testa, J. (2011) (Comps.) *Trabajo y formación en debate. Saberes, itinerarios y trayectorias de profesionalización*, Buenos Aires, CICCUS
- FORMUJER (2004) *Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: El Programa Formujer*, Montevideo, Cinterfor-OIT

- Fraser, N. (1997) *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición postsocialista*, Santa Fe de Bogotá, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes
- Fraser, N. (2008) “La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación”, en *Revista de Trabajo*, Año 4, N° 6, MTEySS, pp. 83-99
- Fraser, N. (2009) “El feminismo, el capitalismo y la astucia de la historia”, en *New Left Review*, N° 56, mayo/junio
- García León, F. (2009), “Mujeres y discurso pedagógico en la escuela técnica” en Villa, A. (Coord.) *Sexualidad, relaciones de género y de generación. Perspectivas histórico-culturales en educación*, Buenos Aires, Noveduc, pp. 171-211
- Goren, N. y Barrancos, D. (2002) “Género y empleo en el Gran Buenos Aires. Exploraciones acerca de las calificaciones en mujeres de los sectores de pobreza” en Forni, F. (coord.) *De la exclusión a la organización. Hacia la integración de los nuevos pobres de los nuevos barrios del conurbano bonaerense*, Buenos Aires, Ediciones CICCUS
- Jacinto, C. y Gallart, M. A. (1998) (Coords.) *Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables*, Montevideo, CINTERFOR-RET
- Jacinto, C. y Millenaar, V. (2013) “Educación, capacitación y transiciones laborales. ¿Rupturas provisionarias en las trayectorias de los jóvenes provenientes de hogares de bajo capital educativo?”, en *Revista Sudamérica*, N° 2, Universidad Nacional de Mar del Plata, pp. 63-90
- Maurizio, R. (2010), “Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina”, en *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 104, Santiago de Chile, CEPAL
- Millenaar, V. y Jacinto, C. (2015) “Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares. El lugar de los dispositivos de inserción”, en Mayer, L., Llanos, D. y Unda Lara, R. (Comps.) *Socialización escolar. Procesos, experiencias y trayectos*, Ecuador, Abya Ayala- Universidad Politécnica Salesiana –CINDE y CLACSO, pp. 73-100
- Millenaar, Verónica (2014) “Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: el lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género”, en *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 22, Vol XVII, Verano de 2014, Universidad Nacional de Santiago del Estero, pp. 325-339



- Morgade, G. y Kaplan, C. (1999) “Mujeres esmeradas y varones inteligentes: juicios escolares desde un enfoque de género”, *Revista Argentina de Educación*, Buenos Aires, AGCE
- Novick, Marta, Rojo, Sofía y Castillo, Victoria (2008) (comps.) *El trabajo femenino en la post-convertibilidad 2003-2007*, Buenos Aires, CEPAL GTZ, MTEySS
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008) “Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado”, *Aporte para el Estado y la Administración Gubernamental*, Año 14, N° 25, pp. 53-70
- Rodríguez, M. J. (2008) “Políticas públicas que contribuyan a la equidad de género: reconocer el problema para decidir cómo abordarlo” en *Revista de Trabajo*, Año 4, N° 6, MTEySS, pp. 71-81
- Rojo Brizuela, S. y Tumini, L. (2008) “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales”, en *Revista de Trabajo*, Año 4, N° 6, MTEySS, pp.53-70
- Segato, R. L. (2003) *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*, Buenos Aires, Prometeo – UNQui
- Silveira, S. (2001) “La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación”, Pieck E. (coord.), *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*, México, UIA/IML/UNICEF – CINTERFOR, OIT, RET y CONALEP
- Skeggs, B. (1997) *Formations of Class and Gender*, London, Sage.
- Subirats, M. (1999) “Género y escuela”, en Lomas, C. (comp) *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*, Barcelona, Paidós
- Yannoulas, S. (2005) *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*, Buenos Aires, IDES-IIPE/Red ETIS
- Yannoulas, S. C. (2013) (coord.) *Trabalhadoras. Análise da feminização das profissões e ocupações*, Brasília, Abaré Editorial