



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

**Grupo Temático N° 06: Género, mercado de trabajo y cuidado**

**Coordinadores: Laura Pautassi, Florencia Antoniou, María Eugenia Miguez,  
Andrea Voria y Giuseppe Messina**

---

**Fortalecimiento de la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad por  
su género: una mirada desde las políticas de empleo**

**Autor/a: Guadalupe López**

**E-mail: [guadalupelauralopez@gmail.com](mailto:guadalupelauralopez@gmail.com)**

**Autor/a: Silvana Mochi**

**E-mail: [silmochi@yahoo.com.ar](mailto:silmochi@yahoo.com.ar)**

**Pertenencia institucional: Ministerio de Producción y Trabajo**



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

## 1. Introducción

El presente trabajo se propone reflexionar en torno al diseño e implementación de **una política de empleo con enfoque de género y diversidad sexual** que incluyó a mujeres en situación de violencia doméstica, personas trans y personas en situación de vulnerabilidad por prostitución, al Seguro de Capacitación y Empleo. Por medio del cual las personas vulneradas por su género accedían a una serie de prestaciones (orientación laboral específica para estas poblaciones, cursos de formación profesional así como la posibilidad de generar un microemprendimiento, entre otras) cuyo fin último era el fortalecimiento de su empleabilidad - entendida como la aptitud para *“encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio satisfacción personal, económica, social y profesional”*- <sup>1</sup>

El Seguro de Capacitación y Empleo focalizado para las poblaciones anteriormente nombradas, tuvo vigencia de 2013 hasta el 2017, y fue una política de acción positiva al reconocer que las mujeres en situación de violencia doméstica y personas de la disidencia sexual suelen tener mayores y particulares barreras en el acceso y permanencia en el empleo y la formación.

Nos proponemos en esta ponencia compartir el trabajo realizado con las poblaciones nombradas, a través de la implementación del Seguro de Capacitación y Empleo, a partir de un abordaje integral que incluyó el trabajo con diagnósticos participativos en diferentes provincias, talleres con lxs referentes de género y diversidad sexual en cada Gerencia de Capacitación y Empleo, la implementación de Mesas de género a nivel central integrando las distintas líneas y programas de empleo y trabajo del Ministerio.

Compartiremos parte de este camino recorrido tanto en sus logros y aciertos así como también con los interrogantes, consideraciones, dificultades y desafíos sobre las cuales seguir profundizando en lo que refiere a la transversalización de una mirada atenta al género y la diversidad sexual en las políticas públicas de empleo.

---

<sup>1</sup> BID - FOMIN. CINTERFOR - OIT - MTEySS Argentina



## **2. El Seguro de Capacitación y Empleo como herramienta de política pública**

El Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) surge en el año 2006, con el objetivo de brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras desocupados pertenecientes al Programa Jefes y Jefas de Hogar en la búsqueda activa de empleo, en la actualización de sus competencias laborales y en su inserción en empleos de calidad.

El Seguro de Capacitación y Empleo constituyó una política activa de empleo para la inserción laboral promovida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a partir de un esquema integrado de prestaciones por desempleo no contributivo para apoyar a las personas en la búsqueda activa de un empleo adecuado, a través de la actualización de sus competencias laborales y de su inserción en empleos de calidad.

Preveía un conjunto de prestaciones, herramientas y otros servicios para lxs trabajadorxs que optaran por participar, además de posibilitarles un ingreso monetario mensual. A su vez, los períodos mensuales en los que lxs trabajadorxs percibían la prestación dineraria no remunerativa eran computados a los efectos de la acreditación del derecho a las prestaciones del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (ley 24.241) y sus modificatorias como tiempo efectivo de servicios.

Se articula a partir de un Esquema Local de Prestaciones como conjunto coordinado y accesible de servicios que tienen por objetivo mejorar las condiciones de empleabilidad y promover la inserción laboral de las personas que se incorporan al SCyE<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> La generación y continua actualización de dicho esquema está a cargo del Municipio, en particular de un área o de un equipo contraparte que este designe a tal fin. Las prestaciones disponibles se ofrecen a los asegurados como oportunidades a desarrollar según sus intereses, motivaciones, posibilidades y postulaciones vinculadas con su perfil socio-educativo y laboral. Esto significa que durante los dos años de permanencia en el SCyE y con la asistencia de la Oficina de Empleo (OE) se espera que los asegurados transiten por distintos espacios de orientación, de formación y de inserción laboral. La atención de estas dimensiones convierte a las prestaciones en acciones que posibilitan a los trabajadores/as contar con mejores condiciones y herramientas para insertarse laboralmente.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Esta asignación era acompañada por acciones (prestaciones) que debía realizar cada participante, como pueden ser:

1. Finalización de estudios primarios y/o secundarios con entrega de certificación de estudios formales.
2. Actividades de formación profesional y capacitación laboral.
3. Servicios brindados por la Oficina de Empleo: orientación laboral (OL); apoyo a la búsqueda de empleo (ABE); orientación al trabajo independiente (OTI).
4. Participación en los cursos de trayectos de orientación laboral (TOL).
5. Profesionalización del Trabajo Doméstico (Resolución N° 876/06). El objetivo central es jerarquizar y profesionalizar a las personas participantes del seguro que realizan estas tareas.
6. Entrenamiento para el trabajo en el sector público, privado y ONGs.
7. Apoyo a la inserción laboral en el sector público, privado y ONGs según la cantidad de horas de actividad diarias.
8. Programa Empleo Independiente con la entrega de las cuotas en su totalidad según el proyecto.

A través de las Oficinas de Empleo municipales y de la Red de Servicios de Empleo que se desarrollaron en casi todo el país, mediante:

1. servicios de orientación y asistencia en la búsqueda de empleo ;
2. servicios de intermediación laboral para la incorporación al empleo en el sector público y privado;
3. servicios de formación básica y profesional;
4. participación en actividades de entrenamiento para el trabajo;
5. asistencia técnica para la formulación de proyectos de autoempleo.



El Seguro de Capacitación y Empleo estuvo abocado a desocupadxs a quienes se habilito para su incorporación tras analizar sus calificaciones educativas, precariedad laboral y niveles de ingreso del grupo familiar. Tal es el caso de:

1. Los trabajadores y trabajadoras de 40 o más años que al término de la percepción de la totalidad de las prestaciones económicas contributivas por desempleo (Seguro por Desempleo) continúen en situación de desempleo.
2. Los participantes del Programa de Empleo Comunitario.
3. Personas reconocidas oficialmente como refugiados por la Comisión Nacional para Los Refugiados.
4. Trabajadores y trabajadoras que sean relevados por la Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico (SEDRONAR) como personas que se encuentran en proceso de tratamiento por el consumo de sustancias psicoactivas, en la fase de reinserción laboral.
5. Los ex participantes del Programa de Empleo Comunitario con Certificado Único de Discapacidad.
6. Personas mayores de 45 años y que hayan participado de los cursos especiales del Programa Teletrabajo a Partir de los 45 años, un Nuevo Desafío, dependiente de la Secretaría de Empleo.
7. Personas privadas de la libertad y personas que están incorporadas a medidas de tratamiento en el medio libre en virtud de disposición judicial.

A partir del 2013 se abre la posibilidad de incluir otras poblaciones especialmente colectivos vulneradxs como:

1. Personas relevadas como víctimas de prácticas de explotación sexual o en
2. situación de vulnerabilidad vinculada a la prostitución.
3. Personas en situación de desempleo cuya identidad de género, no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento.
4. Mujeres que sean víctimas de violencia doméstica.



5. Personas que sean víctimas de trata que ingresan previo envío de listados del organismo judicial.

### **3. Por qué una política de empleo específica para mujeres en situación de violencia doméstica**

Nuestro enfoque teórico se basa en que las intervenciones del Estado están atravesadas por relaciones desiguales de clase y género (Anzorena, 2008). De acuerdo a la autora, las políticas estatales se dirigen a la población como si ésta fuera un conjunto de individuos sexualmente neutros.

Las políticas de empleo generalmente se presentan como neutrales a los sistemas de discriminación como ser el género, la orientación sexual, la clase, etnia, edad, pertenencia geográfica, entre otras, sin complejizar sobre el entramado de jerarquías y exclusiones que generan dichos sistemas. De esta manera, producen y reproducen roles y estereotipos de género.

Promover políticas de empleo con un enfoque de género es determinante para la ciudadanía y autonomía de las personas. Se trata de ejercitar una mirada atenta a las distintas opresiones que atraviesan a la población destinataria de las políticas y de esta manera, contribuir a desandar la trampa de “neutralidad y universalidad” que se atribuyen las políticas en general, y a reconocer las jerarquías y relaciones de poder que son constitutivas de las mismas.

Se trata de “reconocer” las particularidades, necesidades y especificidades de las poblaciones vulneradas por su género para el diseño e implementación de políticas “distributivas” de recursos no solo monetarios sino también simbólicos (Fraser, 1997). Ambos conceptos de “reconocimiento” y “distribución” devienen de la lectura de Nancy Fraser, quien en su artículo *“De la redistribución al reconocimiento. Dilemas en torno a*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

*la justicia en una época postsocialista*<sup>3</sup> dice que las personas sujetas a injusticias culturales y económicas necesitan tanto reconocimiento como redistribución asimismo la autora postula que ambas políticas pueden tener objetivos contradictorios, ya que unas promueven la igualación y otras la diferenciación, sin embargo, de lo que se trata es de “reconocer” barreras a la formación profesional y al empleo para “distribuir” equitativamente recursos económicos y simbólicos que mejoren la inserción al mundo laboral.

Las políticas de empleo muchas veces también son reflejo de las barreras y discriminaciones del mercado laboral. En este sentido, es importante señalar que en el mercado laboral las mujeres vivencian una doble segregación.

La segregación horizontal, que designa determinadas actividades y sectores de actividad, generalmente vinculadas al cuidado (servicios sociales, docencia, tareas de limpieza y cuidado del hogar, atención al cliente) para las mujeres. Estas actividades se caracterizan por tener un menor nivel de ingresos, menor carga horaria, mayor precariedad e informalidad. La segregación horizontal se vincula con estereotipos culturales fuertemente arraigados que asignan de manera fija ciertos roles a las mujeres, trasladando la división del trabajo desde el interior de los hogares al mundo público; e impidiendo el ingreso a otros sectores o actividades hegemonizados por varones. Se trata de una segregación que “naturaliza” ciertos oficios, tareas y roles como “femeninos” y los “desvaloriza” al vincularlos linealmente con la capacidad biológica de las mujeres de gestar y parir, es decir, como tareas que se relacionan con “la abnegación” de las mujeres por el mito del “instinto maternal”

La segregación vertical supone la imposibilidad de acceso de las mujeres a puestos con mayores niveles de responsabilidad, decisión, jerarquía, así como también de prestigio y salario. Estas inequidades se reflejan en indicadores del mercado laboral: menores tasas de actividad y mayores tasas de desocupación para la población femenina. Las

---

<sup>3</sup> FRASER, Nancy (1997) “De la redistribución al reconocimiento. Dilemas en torno a la justicia en una época postsocialista”. Siglo de Hombres Editores, Santa Fé de Bogotá.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

consecuencias a nivel social y económico se manifiestan como feminización de la pobreza, precarización laboral feminizada y sobrecarga de trabajo no remunerado.

Las discriminaciones y exclusiones en el mercado laboral suelen imbrincarse con las tareas de cuidado de personas en el núcleo familiar, no reconocidas como trabajo y que suelen constituir una sobrecarga de tareas en especial para las mujeres que son quienes aún garantizan las mismas. Se trata de los “Trabajos de Cuidados”, invisibilizados y desvalorizados socialmente, que constituyen la base para el desarrollo de otros trabajos visibles y remunerados.

Como apuntábamos inicialmente, esta misma situación es la que constatamos en relación al acceso y permanencia en los programas de empleo y capacitación laboral, dado que las responsabilidades de cuidado de las mujeres motivan altas tasas de deserción y abandono de las actividades formativas, o condicionan la calidad de su participación. Las políticas de empleo replican los estereotipos de género en lo que a oficios se refiere. Generalmente las mujeres son derivadas hacia actividades formativas o laborales que se condicen con el modelo de “femineidad” relacionado con lo “maternal”, “delicado”, “servicial” (trabajo doméstico remunerado, cuidado de personas, secretarías, administrativas, textiles).

Resulta evidente que la **supuesta neutralidad** de la que presumen las políticas y programas no es tal y que sus efectos contribuyen a la producción y reproducción de inequidades. En muchos casos, se produce un solapamiento de ejes de discriminación, en un proceso interseccional donde el género, la orientación sexual, la edad y la etnia dan como resultado la profundización de las barreras en el acceso y la permanencia al empleo y la formación. La interseccionalidad es una herramienta analítica que nos permite comprender las maneras en que las opresiones se imbrican, “y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio”. El objetivo del análisis interseccional es revelar los diferentes tipos de discriminación, opresión y desventajas que se dan como resultado de la complejidad del mundo social.

Las políticas de empleo inclusivas son aquellas que aseguran la equidad en el acceso y permanencia en las mismas, previo reconocimiento de los sesgos de género (y otros ejes de discriminación) que las atraviesan, advirtiendo las implicancias y las marcas





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

específicas que éstos generan; y proponiendo enfoques teóricos - metodológicos de equidad que “compensen” dichas barreras. Se trata de reflexionar acerca de una empleabilidad “situada” enmarcada en las características de las personas y su contexto social y cultural, atenta a los recorridos históricos y a posibles situaciones de violencias, exclusiones y discriminaciones.

En particular para el diseño del SCyE para mujeres en situación de violencia doméstica, se “reconocieron” necesidades, intereses, deseos y expectativas de la población meta de las políticas (convocando a organizaciones de la sociedad civil vinculadas con la temática; organizaciones de mujeres); y de esta manera se visibilizaron sus condiciones de vida particulares y las posibles barreras u obstáculos en el acceso a la formación y al empleo; para definir posibles trayectorias dentro del Seguro. Con este propósito, y a partir del mismo, se generaron cambios institucionales como el nombramiento de referentes de género en cada delegación provincial del ministerio, referentes de género para cada programa que pudieran ser derivadas las mujeres una vez incluidas en el SCyE, así como un fortalecimiento en la temática de manera sistemática. La perspectiva de género debe estar presente en cada etapa del diseño y gestión de la política de empleo. Es decir, debe ser un enfoque transversal. Para ello es necesario reconocer las barreras anteriormente descritas a partir de la habilitación de canales de participación que garanticen que los deseos, necesidades y recursos de la población objetivo puedan ser procesados y sintetizados por la misma política de empleo.

Asimismo, se generaron materiales de orientación laboral destinados específicamente para mujeres en situación de violencia doméstica cuya metodología y enfoque estuvo basado en el Proyecto Ocupacional, que asegurara la permanencia en el Programa

El proyecto formativo ocupacional consiste en definir un plan de acción para mejorar la situación de las personas en relación al empleo y desarrollar las competencias para llevarlo a cabo. Es una metodología de acompañamiento para construir itinerarios de formación y trabajo, y desarrollar competencias para la empleabilidad. Se trata de un momento clave para identificar, definir y analizar posibles sesgos basados en género u otro patrón de inequidad dentro del mundo del trabajo, así como para analizar



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

posibilidades de acción en relación a esas marcas. Esta metodología implica reflexionar críticamente sobre todo el proceso, identificar riesgos y alternativas de solución de problemas surgidos en el recorrido para generar aprendizajes y capitalizar las experiencias. Esto muy en consonancia con la concepción de la empleabilidad como “situada”, con marcas personales, sociales y temporales, incorporando los múltiples ejes de diferencia que atraviesan a lxs sujetxs y a los contextos y que pudieran estar impactando en sus posibilidades de desarrollo laboral.

Si bien las mujeres han ingresado notoriamente al mercado laboral, subsisten aun en Argentina marcadas inequidades de ingresos y 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 que entre los varones.

Estas inequidades se ven profundizadas entre las mujeres que atraviesan una situación de violencia doméstica. Las violencias hacia las mujeres se estructuran sobre la base de naturalizar un “orden de género” que conlleva relaciones de poder entre “lo masculino” y “lo femenino”.

El SCyE para esta población mediante su Res 332/13 viene a reconocer la necesidad de un programa específico para abordar desde la política de empleo la problemática de las violencias hacia las mujeres, entendiendo que la empleabilidad se ve obstaculizada en contextos de control permanente y encierro físico – reclusión al ámbito doméstico- y moral. Es necesario contemplar las situaciones de sumisión, desvalorización y falta de confianza que vivencian las mujeres en situación de violencia, y que se traducen en mayores niveles de desocupación, ausentismo de los lugares de trabajo, pérdida del empleo, alejamiento de la carrera formativa/profesional por largos períodos.

El principal obstáculo para que las mujeres puedan enfrentar y salir del círculo de la violencia intrafamiliar, es la dependencia económica. La dependencia económica se constituye así en una herramienta de control y dominación en el marco de estas relaciones de poder.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Si planteamos que una persona fortalece su empleabilidad cuando es capaz de reconocer y poner en juego sus experiencias, capacidades, conocimientos y necesidades, desarrollando competencias para enfrentar el contexto laboral<sup>4</sup>, es imprescindible que se reconozca constructora de su propio camino formativo-laboral, identificando sus posibilidades y dificultades junto a las que ofrece el entorno. En este sentido entendemos que la política de empleo debe atender también la necesidad de estas mujeres de fortalecer la confianza en sí mismas, valorizar sus aptitudes y capacidades para poder entonces fortalecer su empleabilidad.

Pero además, una política de empleo como la del SCyE que promueven la inserción laboral y el desarrollo de trayectos formativos cumplirían con el doble desafío de contribuir a la autonomía económica de estas mujeres, a través de las ayudas monetarias y de fortalecer su empleabilidad mediante el acompañamiento y el acceso a las diversas prestaciones de orientación, formación, entrenamiento e inserción laboral.

Para contribuir a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y aportar a un abordaje integral de la problemática, tal como lo estipula la normativa nacional vigente mediante la ley 26845 es necesario que en simultáneo se sostengan *acciones estratégicas* tendientes a sensibilizar y reflexionar sobre las relaciones de sociales de género y las prácticas institucionales que reproducen un orden social y cultural naturalizado y jerárquico de lo “masculino” por sobre “lo femenino” y *acciones específicas* que focalicen en las mujeres que viven violencia, que promuevan su autonomía económica y faciliten su acceso a programas que fortalezca su empleabilidad.

La mencionada ley, en su artículo 11 inciso 6 insta al entonces, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social a “*desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación...*” en el acceso al trabajo, la carrera profesional, la permanencia en el puesto de trabajo.

---

<sup>4</sup> El Proyecto Ocupacional – Metodología de orientación y formación para el mejoramiento de la empleabilidad – MTEySS – Pag. 10 -12



A su vez insta a promover programas específicos y políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que viven violencia; promoviendo el respeto por los derechos laborales de las mismas en sus ámbitos de trabajo. Bajo dicho marco normativo es que la Res. 332 del SCyE tuvo incidencia.

#### **4. Resultados de la puesta en práctica de dicha política para el periodo 2013-2015<sup>5</sup>**

Para un primer análisis del impacto de la herramienta presentamos un cuadro síntesis (Cuadro Número 1), que expresa los ingresos al SCyE para el período de referencia mediante cada una de las Resoluciones: mujeres en situación de violencia domestica; personas trans; personas en situación de vulnerada por prostitución. (332/331 y 1504/2013 respectivamente)

Cabe destacar que las estadísticas nacionales no cuentan con registros sobre mujeres víctimas de violencia doméstica, personas trans o personas en situación de prostitución desempleadas o con problemas de empleo, para establecer impacto de las medidas sobre cada uno de estos universos específicos. Recientemente desde 2015 en adelante se ha comenzado un proceso de migración de datos de las mujeres en situación de violencia domestica ingresadas al SCyE al RUCVM (Registro Único de Casos de Violencia hacia las Mujeres – INDEC – INAM).

***Cuadro 1:** Cantidades totales de personas que ingresaron al Seguro de Capacitación y Empleo y cantidad totales de personas que accedieron a prestaciones según cada Resolución – Marzo/2016*

---

<sup>5</sup> Para este apartado se citan datos del Informe “Inclusión a las políticas de empleo de personas desocupadas y con problemas de empleo: colectivo trans, mujeres en situación de violencia doméstica y personas en situación de prostitución. Producido por el Área de GyDS. MTEySS (2016)



<b>Resoluciones</b>	<b>Total de ingresadxs</b>	<b>Total de asignadxs a prestaciones</b>	<b>Porcentaje de personas asignadas a prestaciones</b>
R/331 - Personas Trans	1069	620	58%
R/332- Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica	4075	2172	53%
R/1504- Personas en situación de prostitución	268	94	35%
	5412	2716	50%

Las personas ingresadas al SCyE por medio de las Resoluciones detalladas en el cuadro, ascienden a 5.412. De este total ingresado el 50% han sido efectivamente vinculadas a alguna prestación de la Secretaría de Empleo con el objetivo de mejorar su empleabilidad (ya sea mediante cursos de formación o de oportunidades de inserción laboral y/o apoyo a emprendimientos individuales o colectivos). Este dato es sensiblemente representativo del impacto de la gestión, si tomamos en cuenta que para el total de los/as asegurados/as la adhesión efectiva a alguna prestación no llega al 35%.

Para el período comprendido entre 2013/2015 sobre un total de 280.000 personas cubiertas por el SCyE, el 2% fue adherido por medio de estas medidas.

La proporción se mantiene cuando se hace la relación entre el universo de mujeres cubiertas por el Seguro en general (150.000) y las mujeres en situación de violencia doméstica adheridas: las tablas de evolución de ingreso al SCyE de estos colectivos



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

muestran un flujo permanente (todos los meses del año) y en crecimiento desde su vigencia.



*Cuadro 2– Cantidad de ingresadxs según provincias solicitantes para la Res. 332/13- Mujeres en situación de violencia doméstica (Diciembre/2015)*

Cantidad de personas adheridas	Res. 332				TOTAL 3665	
Más de 1000	Buenos Aires	1050	Lomas de Zamora	286		
			Mar del Plata	268		
			La Matanza	190		
			La Plata	156		
			Tandil	104		
			San Martín	28		
			San Nicolás	18		
600 a 400	Córdoba	545				
	Mendoza	386				
399 a 100	Santa Fe	258				
	Tucumán	248				
	Salta	200				
	Jujuy	156				
	Entre Ríos	155				
	Catamarca	140				
Menos de 100	Trelew	55				
	Bariloche	48				
	Neuquén	42				
	Corrientes	33				
	Santiago del Estero	22				
	CABA	20				
	Rosario	16				
	Chaco	17				



	San Luis			
	Río Gallegos			
	Tierra del Fuego			

Este cuadro muestra la cantidad de mujeres ingresadas por la Res. 332/13 según territorio. Las provincias ubicadas en el centro del país son aquellas con mayor demanda y adhesión: Buenos Aires presenta la mayoría de las solicitudes de ingreso al SCyE, su número de ingresadxs representa el casi el 30% del total. CABA es la localidad a reforzar conociendo la concentración de población en este territorio.

Según lo indagado con los/as referentes de género de las Gerencias, las dificultades a la hora de acceder al SCyE o a prestaciones por parte de las mujeres que viven o han vivido violencia de género en el ámbito doméstico, se vinculan a la insuficiente red para el cuidado de niñxs a cargo y la necesidad de acceder a un empleo (fuente de ingresos) en lo inmediato que les permitan “salir” de la situación de vulnerabilidad y riesgo en la que se encuentran (esto es coincidente para todas las Resoluciones).

En lo que refiere a las prestaciones observamos

**Cuadro 3:** Cantidad de personas según prestaciones según Resolución 332.

Resolución 332 (2000 personas)	Emprendimientos productivos	Entrenamiento para el trabajo	Formación Profesional (FP)	Taller de Orientación Laboral (TOL)	Terminalidad Educativa	Programa de inserción laboral (PIL)
Cantidad de Prestaciones	110	1000	700	1300	300	30

En este cuadro se observa como la mayoría de las mujeres pudieron vincularse a las prestaciones de TOL en primer lugar, luego entrenamiento para el trabajo y por ultimo





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Formación profesional. Quedando en mucho menor proporción la posibilidad de vincularse a emprendimientos productivos o PIL.

El 65% del total de mujeres en situación de violencia que accedió al SCyE, participó del TOL como “puente” a otras prestaciones. Estos TOL muchas veces fueron realizados a partir de conocer la situación de vulnerabilidad de las mujeres, como en el caso de Córdoba, Gerencia que en articulación con el municipio de la Capital, dedicó una orientación laboral específica atendiendo la situación de partida de estas mujeres, en articulación con la Universidad pública local. En parte, esta experiencia acompañada desde la Asesoría y la Gerencia, fue insumo para el diseño de la prestación de *Orientación Laboral para Mujeres que viven violencia* posible de brindarse en convenio con instituciones en todo el territorio nacional.

Los entrenamientos (EPL) en su mayoría se realizaron en espacios del sector público y en el de organizaciones sociales. También las mujeres cubiertas por el Seguro en general, participan mayoritariamente en proyectos de entrenamiento con el sector público.

En lo que refiere a la inserción laboral asalariada, sólo 30 mujeres realizaron un proyecto de inserción laboral. La escasa representatividad de esta prestación entre las otras está asociada sin duda a varios factores, entre otros: las dificultades más globales de inclusión de las poblaciones cubiertas por los programas de empleo desde el sector empleador, aun cuando se la promueva y apoye a través de incentivos económicos y más específicamente la segregación que aún opera para el acceso de las mujeres en general al empleo.

Por último, en lo que refiere a Formación Profesional: casi el 40% del total de mujeres adheridas al Seguro por estar viviendo violencia, fueron asignadas al menos a un proyecto realizaron algún curso de formación en oficios.

En este sentido, observamos como la cobertura de las políticas de empleo evidencia sesgos sexistas: se reproducen estereotipos en los procesos de orientación laboral y derivación a la formación profesional y de entrenamiento o inserción laboral.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Por último nos interesa mostrar el entramado institucional a partir de la cual fueron convocadas e ingresadas las mujeres víctima de violencia doméstica.



*Cuadro 4: Cantidad de mujeres en situación de violencia doméstica ingresadas según instituciones solicitantes*

Solicitante	Total de Postulantes	% de Postulantes
Centros o programas de atención en violencia municipales/Redes	200	9,1
Comisaria de la mujer/ Seguridad	39	1,8
Gerencia de Empleo	37	1,7
Hospitales, escuelas, hogares	24	1,1
Áreas especializadas de las provincias	158	7,2
Justicia	15	0,7
MTySS y AGyDS	5	0,2
Áreas especializadas de los municipios	730	33,3
Áreas especializadas de nivel Nacional	17	0,8
OE/Area Empleo Local	439	20,0
ONGs y Agrupaciones	294	13,4
ARTICULACION entre instituciones/Redes	217	9,9
Sin especificación	9	0,4
Centro Municipal para mujeres en situación de violencia	7	0,3
Centros o programas de atención en violencia	4	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>2195</b>	<b>100,0</b>

Para el caso de la Res. 332, del total de mujeres, 439 fueron incluidas directamente por la OE y 38 por las Gerencias. Sin embargo, la mayoría de las mujeres incluidas al SCyE fueron derivadas por alguna institución /organización especializada en violencia de género.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Se desprende la necesidad de fortalecer la relación con las Comisarías de la mujer existentes (en donde una gran cantidad de mujeres acuden a realizar denuncias de violencia de género) o con las instituciones judiciales (en ambos casos el porcentaje de derivación del total de las mujeres que están incluidas en el SCyE es ínfimo y poco representativo, el casi el 2% para el caso de las comisarías y menos del 1% para el caso de las instituciones judiciales). En este sentido, también queda de relieve que es necesario trabajar en la difusión de las medidas entre hospitales y escuelas (solo el 1% de las mujeres fueron derivadas por estas instituciones). Especialmente en los hospitales debiera reforzarse la difusión pues son lugares de atención de la demanda espontánea de mujeres en situación de violencia doméstica.

Como corolario de esta experiencia las fortalezas de la gestión del SCyE específico para mujeres en situación de violencia fueron medidos en términos de cobertura de población; cambios en prácticas institucionales; revisión y sanción de normativas para impulsar la equidad en el acceso a los programas de empleo. Esas fortalezas se midieron asimismo en la cantidad de equipos técnicos formados para una gestión atenta a condicionamientos de “género y diversidad sexual en el empleo” en Municipios y Gerencias de Capacitación y Empleo y en la integración de una Mesa de Género y Diversidad Sexual integrada por referentxs de las áreas sustantivas de la entonces Secretaría de Empleo así como el trabajo y gestión conjunta con referentxs de género y diversidad sexual en la mayoría de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (28 provincias).

Asimismo la publicación de Guías y Manuales de apoyo al trabajo territorial y de piezas de difusión de las medidas. (Guía de Equidad de Género para Oficinas de Empleo; Material de apoyo para Orientación Laboral y Apoyo en la búsqueda de Empleo; Prestación de Orientación Laboral para mujeres víctimas de violencia doméstica; Trípticos y Afichetas para difundir la ampliación del SCyE a mujeres víctimas de violencia y personas trans)



## 5. Conclusiones y desafíos

El SyE fue una política que promovió la transversalización del enfoque de género que innovó en cuanto a la posibilidad de que una política “neutral” reconociera barreras propias de un grupo poblacional para en función de ello planificar y gestionar acciones. Sin embargo hubieron condicionantes que limitaron su impacto cuantitativo y cualitativo: entre ellos el principal es la voluntad política para la asignación de presupuesto a una política de empleo con claro impacto de género.

En este sentido, quedó pendiente como desafío:

1- el incrementar la asignación económica inicial contemplada en los programas de empleo para las poblaciones objetivo de las Resoluciones 332/2013, 331/2013 y 1504/2013 a fin de garantizar el impacto efectivo de estas medidas: desarrollar un proyecto de formación, empleo y generación de ingresos que posibilite la autonomía económica y la separación física del agresor en el caso de las mujeres víctimas de violencia a partir de la articulación institucional local. En un momento, se proyectó un incremento de la asignación básico del Seguro en base a antecedentes de la legislación comparada sobre ingresos mínimos promedio, estableciéndose como propuesta un porcentaje no menor al 40\$ Salario Mínimo Vital y Móvil y la compatibilidad con la percepción de otros beneficios derivados de otras medidas de protección social y acceso a derechos vinculados a la salud, contención social, vivienda.

2-Continuar con la formación y fortalecimiento de los equipos técnicos en toda la cadena de diseño de la política de empleo. Este es un punto imprescindible y que debe ser sistemático e integrador.

3- Inclusión de indicadores que den cuenta de la gestión e impacto de la transversalización del enfoque de género en las políticas de empleo

4-Sostener el uso de los materiales específicos para estas poblaciones. Realizar transferencias de los mismos a los equipos técnicos territoriales.

5-Fortalecer el vínculo con el sector privado o público empleador.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

6-Mejorar las estrategias de difusión y convocatoria, advirtiendo las distancias y las barreras de acceso geográficas

7-Visibilizar los indicadores del sistema de información y fortalecer el vínculo con otros registros del sistema estadístico nacional

8- Profundizar la articulación con efectores del nivel nacional y territorial que aborden las problemáticas y la relación con población de mujeres que viven violencia,



## 6. Bibliografía

- ANZORENA, Claudia (2008) “Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral”, en *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 13, núm. 41, 2008 abril-junio, Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
- FRASER, Nancy (1997) “De la redistribución al reconocimiento. Dilemas en torno a la justicia en una época postsocialista”. Siglo de Hombres Editores, Santa Fé de Bogotá.  
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/est\\_compen.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/est_compen.pdf)
- GUSTA, Ana Laura Rodríguez (diciembre 2008) “Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención.” En *Temas y Debates* 16, pp. 109-129.
- LETABLIER (2001) en Batthyány, Karina (2013) “Género, cuidados familiares y uso del tiempo”, en <http://www.cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/sites/3/2013/archivos/Karina%20Batthy%C3%A1ny%20G%C3%A9nero,%20cuidados%20familiares%20y%20uso%20del%20tiempo.pdf>
- MTEySS (2004) “Estrategias compensatorias: condición de viabilidad para una política de equidad e inclusión social” - Material desarrollado por el Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. BID - FOMIN. CINTERFOR - OIT - MTEySS Argentina
- MTEySS/SE-Argentina - PNUD – América Latina Genera- 2015 “Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe”—“Transversalidad de género en las políticas de empleo
- MTEySS (2016) Informe “*Inclusión a las políticas de empleo de personas desocupadas y con problemas de empleo: colectivo trans, mujeres en situación de violencia doméstica y personas en situación de prostitución*”. Asesoría de Género



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

y Diversidad Sexual. Dirección Nacional de Servicio Federal de Empleo. Sub  
Secretaría de Promoción del Sector Social de la Economía Secretaría de Empleo