



Grupo Temático N° 7

Coordinadores: María Eugenia Martín (UNCUYO–CONICET) eugemartinb@gmail.com; Ada Freytes Frey (UNDAV/ UNAJ) adafreytes@fibertel.com.ar; Verónica Millenaar (Centro de Investigaciones Sociales, IDES-CONICET) veronicamillenaar@gmail.com

Título: “Estrategias de política pública para la Formación Profesional en Cuidados en PBA”

Autor/es: Luciana Belén Maccarini

E – mails: Maccarini.luciana@gmail.com

Pertenencia institucional: PREJET-IDES

1. INTRODUCCIÓN

El sector del cuidado, como sector que participa en la economía, está en pleno auge y crecimiento, la OIT estima que, sólo con relación a los cuidados de larga duración, existe un déficit mundial de 13.600.000 profesionales (OIT, 2016). Asimismo, en relación al trabajo doméstico confirma que se trata de una actividad realizada fundamentalmente por mujeres, quienes representan el 80% de la ocupación total en el sector a nivel mundial, conformando así una fuerza laboral mayoritariamente femenina, expuesta a condiciones de vulnerabilidad social y económica. Constituye una fuente de empleo significativa en la mayoría de los países, ocupando un lugar preponderante en América Latina y el Caribe: “1 de cada 7 mujeres ocupadas en Latinoamérica trabaja en ese sector, en el que la tasa de irregularidad contractual ronda el 80%, con jornadas extensas y sin acceso a la seguridad social (D’Alessandro, 2019:63). Dicho escenario caracterizado por el envejecimiento poblacional, el crecimiento en la expectativa de vida, la informalidad y la desigualdad de género, impone a los países dos grandes desafíos: el reconocimiento y valorización social de las tareas de cuidados y del hogar, y el diseño de estrategias para la profesionalización y formalización de las personas que trabajan en el sector de los cuidados de manera remunerada.

La crisis sanitaria por COVID-19, declarada pandemia el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), instala la problemática en la agenda global que comienza aunar esfuerzos y recursos para trabajar en estudios y estrategias de sensibilización desde las principales agencias: Onu Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), UNICEF, entre otros. En la agenda nacional, la pandemia termina por instalar a los cuidados en el centro de la escena, demostrando el rol principal que éstos asumen y la inequidad de género que los caracteriza. Hecho que se cristaliza a partir de la creación de nuevas áreas, Secretarías y Direcciones con corte de género, durante la actual administración de gobierno.



En nuestro país, la incidencia de la informalidad es superior entre las mujeres, en parte por su sobrerrepresentación en el trabajo doméstico. Se trata de un sector que representa el 16,5% del total de empleo de las mujeres ocupadas y el 21,5% de las asalariadas (EPH-INDEC, 3er trim. 2019). Como se describe en los informes de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG) del Ministerio de Economía (MECON) emitidos durante el 2020¹, las mujeres presentan mayores niveles de desocupación, ganan menos y, por consiguiente, son más pobres. En este sentido, resulta importante comprender que las condiciones del trabajo remunerado están estrechamente ligadas a cómo se resuelven las tareas no remuneradas de cuidados en el interior de los hogares; lo cual se replica -la mayoría de las veces- en las opciones laborales que tienen las mujeres de bajos recursos que justamente prolongan dichas tareas domésticas en el mercado laboral, desempeñándose como niñeras, trabajadoras de casas particulares, cuidadoras de adultos mayores etc.

Los trabajos de cuidados remunerados se vuelven un actor estratégico, a tener en cuenta, para la reactivación económica de los países; de allí que su profesionalización debiera ser una de las prioridades de agenda también. En la provincia de Bs. As., encontramos que los dispositivos de formación profesional en cuidados son altamente solicitados por las y los jóvenes, por tratarse de un modelo de empleabilidad actual con fuerte salida laboral. No obstante, la composición de la matrícula de dichos cursos, es mayoritariamente femenina; es aquí que este estudio plantea los siguientes interrogantes ¿Cómo combatir los estereotipos de género que luego resultan en familias profesionales feminizadas y masculinizadas? Estos dispositivos de formación ¿amplían verdaderamente el horizonte laboral de los y las alumnas? ¿Los diseños curriculares incluyen una perspectiva de género? ¿Se está trabajando de manera estratégica y coordinada entre las áreas de educación y trabajo para repensar la FP en cuidados?

Desde un breve marco teórico que aborda los principales conceptos relacionados con la desigualdad de género en la FP y la economía de cuidados, y a partir de la relevancia temática que adquieren los cuidados en la agenda pública, la feminización del sector y su falta de profesionalización, este trabajo tiene como objetivo abordar, los principales cambios en materia de género en la arena pública buscando indagar en las estrategias llevadas a cabo a nivel nacional (Min. Trabajo Empleo y Seg. Social, Min. de Desarrollo Social) y provincial (Dirección General de Cultura y

¹ “Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto” (septiembre, 2020c) es parte de un conjunto de informes elaborados por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG) del Ministerio de Economía de la Nación. El primer informe fue emitido en marzo de 2020(a) denominado “Las brechas de género en la Argentina: Estado de situación y desafíos” mismo que desarrolla una síntesis de las brechas de género y a elabora un diagnóstico para incorporar la perspectiva de género a las políticas económicas. Por último, el denominado “Políticas Públicas y perspectivas de género. La desigualdad a través del Presupuesto”, publicado en julio del mismo año (2020 b).



Educación, Instituto Prov. de Formación Laboral, Min. Mujeres, Géneros y Diversidades de la Prov. de Bs. As) en relación a la inclusión del enfoque de género en la formación profesional de cuidados.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

En primer lugar, se abordarán los principales conceptos relacionados con la desigualdad de género en la FP y, en segundo lugar, la definición de la economía de cuidados, así como su importancia en relación a la profesionalización y jerarquización de los trabajos enmarcados en ella.

2.1 Formación profesional y desigualdad de género

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe afirma que las desigualdades son el resultado de una relación compleja de hechos políticos, sociales, culturales y económicos, demandando un papel activo del Estado para la implementación de políticas integrales, equitativas y coherentes entre sí, que conlleven a un cambio cultural profundo. Por ende, define a las políticas públicas de género como aquellas orientadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y a garantizar sus derechos humanos (CEPAL, 2019:7). A su vez, se plantea la importancia conceptual de la autonomía en la toma de decisiones, la autonomía física y la autonomía económica en relación a la desigualdad y a los límites que encuentran las mujeres para desarrollarse plena y libremente a lo largo de su vida. Este último concepto se vincula con la capacidad que ellas tienen de generar recursos propios a partir de una actividad remunerada.

A partir de la Plataforma de Acción de Beijing, las medidas de los Estados deben estar orientadas a la superación de la pobreza, la corresponsabilidad en las tareas de cuidados, el acceso a la protección social, la medición del uso del tiempo y el trabajo no remunerado, el acceso a un trabajo decente, y la igualdad salarial (CEPAL, 2019:34). Los Estados nacionales pueden intervenir acortando las brechas de género mediante **acciones afirmativas y la transversalización de género en sus instituciones**. Las políticas de trato diferenciado como las leyes de cupo y de paridad, permitieron abrir espacios previamente vedados -e impensados- para las mujeres, como dirigir partidos políticos, sindicatos, decidir en el Congreso y en diferentes ámbitos; todo lo cual permitió ir ampliando la participación y decisión femenina en cuestiones prioritarias que influyen en sus vidas.

La incorporación de la fuerza laboral femenina marca un punto de inflexión en el mercado de trabajo, no obstante es notorio cómo a las mujeres se les dificulta mucho más que a los varones, avanzar en sus carreras profesionales y laborales. Ellas encuentran distintos tipos de obstáculos para acceder a empleos de calidad y ocupar puestos jerárquicos en sus respectivos lugares de trabajo. Durante los años ochenta emergieron diferentes estudios críticos sobre el mercado de trabajo, que muestran dicha situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres y donde se evidencian tasas



de actividad más bajas, acceso a empleos en determinados nichos feminizados, bajas remuneraciones, entre otras (Millenaar, 2014).

Sumado a ello, la **división sexual del trabajo** y la discriminación en el mercado laboral condiciona las prácticas y elecciones de las mujeres, mermando sus oportunidades de progresar y alcanzar su autonomía económica. Se observa una persistente desigualdad de género en la formación profesional, que se reproduce en el mercado laboral generando una demanda diferenciada de varones y mujeres. Esta existencia de barreras para la participación de mujeres en determinados empleos y para el acceso a puestos jerárquicos, se denomina **segregación ocupacional horizontal y vertical**.

Según el Informe del Instituto Provincial de Formación Laboral (IPFL, 2020) ² podemos afirmar que existen familias profesionales típicamente femeninas y masculinas, las primeras más vinculadas con las tareas de cuidado y las segundas con habilidades técnicas, de fuerza y de racionalidad. En dicho estudio se afirma que, si se toma la matrícula total de cursos del año 2018 que tienen que ver con Construcción, Mecánica del Automotor, Electrónica, Electricidad, Metalmecánica, Refrigeración, se observa que el 91% de quienes realizan dichos cursos son varones y solamente el 9% son mujeres. Por el contrario, aquellos cursos que integran las familias como la Gastronomía, Hotelería, Alimentación, Textil e Indumentaria, Salud, Servicios Personales, la presencia de mujeres es mucho mayor “En 2018 la matrícula total de estos cursos fue de 41.040 alumnos. El 84% (34.349) fueron mujeres, y el restante 16% (6.691) fueron hombres”.

Tabla n° 1. Familias Profesionales Feminizadas

	Mujeres		Hombres	
	2018	2020	2018	2020
Administración y Comercialización	78%	94%	22%	6%
Gastronomía, Hotelería y Turismo	81%	94%	19%	6%
Industria de la Alimentación	83%	95%	17%	5%
Salud	95%	96%	5%	4%
Servicios Personales	95%	98%	5%	3%
Textil e Indumentaria	91%	97%	9%	2%
Total	84%	95%	16%	5%

Fuente: IPFL, julio 2020, PBA.

² IPFL: ““Estudiantes de la formación laboral en la Provincia de Buenos Aires. Caracterización y evolución de la matrícula entre 2018 y 2020”. Julio, 2020.



Tabla n° 2. Familias Profesionales Masculinizadas

	Hombres		Mujeres	
	2018	2020	2018	2020
Electricidad, electrónica, electromecánica	91%	92%	9%	8%
Construcciones	90%	88%	10%	12%
Metalmecánica y Metalúrgica	92%	81%	8%	19%
Mecánica del Automotor	94%	94%	6%	6%
Refrigeración y Climatización	97%	96%	3%	4%
Total	91%	90%	9%	10%

Fuente: IPFL, julio 2020, PBA.

La mayor cantidad de horas que las mujeres dedican al cuidado explica, en gran medida, las desigualdades que enfrentan en distintos ámbitos. En el 2013, el INDEC (EAHU, aplicó la encuesta sobre el Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (ENUT)³, atendiendo a las recomendaciones internacionales de realizar estudios periódicos sobre esta temática para medir, visibilizar y reconocer su función social. El principal hallazgo es que “*ellas realizan el 76% de las tareas domésticas no remuneradas. El 88,9% de las mujeres las realizan y dedican a este tipo de labores un promedio de 6,4 horas semanales. Mientras tanto, sólo el 57,9% de los varones participa en estos trabajos, a los que les dedican un promedio de 3,4 horas semanales*” (DNEIyG, 2020a:4).

La sobrecarga de tareas de cuidado impide el acceso al mercado laboral o, de hacerlo, es en empleos precarios y con peores condiciones, con dificultades de permanencia, o impidiendo el pleno desarrollo igualitario de sus carreras. La tasa promedio de participación de las mujeres en el mercado laboral (EPH-INDEC, 3er trim 2019) es de 49,2%, 21 puntos porcentuales más baja que la de los varones 71,2% (DNEIyG, 2020a:7). Los conceptos como **techos de cristal**, **escaleras rotas** y **suelos pegajosos** hacen referencia a las distintas realidades que atraviesan las mujeres, definidas por factores estructurales que interactúan con el género como el nivel de ingresos, el nivel educativo, la edad del primer embarazo, la etnicidad y la raza (ONU Mujeres, 2017). Hay evidencia suficiente que demuestra que las mujeres ganan menos que los varones y tienen una tasa de desempleo más alta, la brecha de ingresos totales entre varones y mujeres es del 29,0%, misma que se agrava cuando se comparan

³ En el segundo trimestre de 2021, se pondrá en marcha el relevamiento de la ENUT y los resultados provisorios se conocerán en los últimos meses del año. Vale la pena mencionar que la Ley 27.532 -sancionada a fines de 2019- dio forma al instrumento y estableció -entre otras cosas- la inclusión de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo en el Sistema Estadístico Nacional permanente, bajo un esquema de periodicidad de dos años.



asalariadas y asalariados informales, superando el 35,6% promedio de diferencia entre ingresos (DNEIyG, 2020a:9).

De este modo, vemos cómo las responsabilidades de cuidado se constituyen en uno de los principales determinantes de las brechas de género en el mercado de trabajo, pero conforman a la vez un sector estratégico para pensar la reactivación del país en tiempos de gran crisis económica y sanitaria. En uno de sus informes, la DNEIyG (2020c) realizó el ejercicio de medir el aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) al Producto Interno Bruto (PIB) como una forma de avanzar en su valorización, y obtuvo que el aporte del TDCNR al PIB es del 15,9%; valor alineado con resultados de otros países en la región que oscilan entre un 15% y un 24% (EUT-EPH-INDEC). Y más sorprendente aún es que, si se compara con el resto de los sectores, el TDCNR es el sector de mayor aporte en toda la economía, seguido por la industria que representa el 13,2% y el comercio el 13,0% (2020c:10).

Es significativo notar que dicha desigualdad también se da en el marco de las instituciones educativas, como afirma Millenaar (2018), por más que éstas se describan a sí mismas como neutrales, se conforman en espacios en los cuales se produce un orden de género, que generalmente tiende reproducir las desigualdades en este ámbito. Por ello, trabajar la inclusión del enfoque de género en la formación profesional se vuelve una cuestión fundamental, desde el punto de vista de este estudio. La evidencia queda plasmada en las familias profesionales marcadamente femeninas donde se destacan la administración, los oficios artesanales, los cursos de salud, de servicios personales/estética, los trayectos de textil e indumentaria y por otro lado en los cursos masculinizados, como los de construcciones, electricidad, mecánica del automotor, metalmecánica, metalurgia y refrigeración; así como en los centros que reproducen las desigualdades de género en la oferta de sus propuestas formativas.

2.2 Economía del cuidado

En el plano internacional, la agenda global establece -dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)- a la *igualdad de género* como prioridad en su objetivo n° 5, y en el punto 5.4 reconoce y valora los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, invitando a los Estados nacionales a promover la responsabilidad compartida en el hogar y en la familia. De igual modo, el objetivo n° 8, sobre *trabajo decente y crecimiento económico*, cobra relevancia ya que ambos están relacionados con la temática que aborda este estudio. La CEPAL (2020) define a la economía del cuidado como un espacio de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades relevantes para la existencia y reproducción de las personas. Si bien existen distintas definiciones del cuidado, según se tenga en cuenta las diversas corrientes teóricas y/o marcos



disciplinarios, todas coinciden en *"desnaturalizar el cuidado como lo propio de las mujeres y desplazar del ámbito privado de las opciones personales para hacerlo público y politizable"* (Esquivel, 2015:64).

Con el avance en el reconocimiento y la defensa por la igualdad de derechos, desde el movimiento de mujeres y la academia feminista, es que se empiezan a acuñar conceptos como la *economía del cuidado, trabajo no remunerado, el derecho al cuidado, la corresponsabilidad del cuidado*, que de a poco comienzan a revertir las formas de pensar y actuar en los diferentes ámbitos. Valeria Esquivel, destaca que *"economía del cuidado es el concepto preferido por las economistas feministas, en tanto permite enfatizar el hecho de que el cuidado es la piedra angular de la economía y de la sociedad. Por su parte, las literaturas más sociológicas y de análisis de las políticas sociales utilizan los conceptos de «régimen de cuidado» y «organización social del cuidado» para ofrecer una crítica detallada del papel del Estado en la configuración del acceso al cuidado"* (Esquivel, 2015:64). Todos estos conceptos buscan desafiar los principios convencionales exponiendo dimensiones de la realidad invisibilizada, y reclamando por estrategias más igualitarias.

Corina Rodríguez Enríquez, remarca que el **concepto de economía del cuidado** es difuso y está en permanente discusión, *"refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían auto proveerse dicho cuidado"* (Rodríguez Enríquez, 2015:36). Siguiendo con este enfoque, el objetivo de asociar el cuidado a la economía busca enfatizar que el mismo contribuye a generar un valor económico dentro de la sociedad capitalista y a visibilizar qué tal cómo está organizado, afecta negativamente las trayectorias laborales y profesionales de las mujeres.

La naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar es una construcción social sustentada a partir de las relaciones patriarcales de género y reproducida en el sistema educativo, en la religión, en los medios de comunicación y en las distintas prácticas cotidianas (Rodríguez Enríquez, 2015). Es necesario aquí mencionar la crítica de la academia feminista anglosajona, a uno de los principales teóricos contemporáneos del Estado de Bienestar, Gosta Esping Andersen (1993), cuando en su caracterización -si bien introduce el concepto de familia en su análisis- omite el significativo



peso que tiene el trabajo no remunerado de las mujeres, para contrarrestar el déficit de servicios públicos en cuidados. Por eso, como establece la socióloga y Dra. en Ciencias Sociales, Eleonor Faur, en su libro *El cuidado infantil en el siglo XXI: “El análisis de los regímenes de bienestar a través del prisma de la desfamiliarización (...) permitiría examinar en qué medida las políticas estatales están orientadas a liberar a las familias (y, en especial, a las mujeres) de las responsabilidades y tareas ligadas a esa provisión de cuidados intensivos en cuanto al tiempo que requieren”* (Faur, 2014:36).

La actividad de cuidados y trabajo en el hogar, puede darse en forma no remunerada en el ámbito privado -basada en lazos familiares/comunitarios-, puede ser provista por el Estado, o puede adquirirse en el mercado. En relación a esta última, es importante señalar que **las ocupaciones del cuidado, se concentran mayormente en los sectores de la salud, la educación y el trabajo doméstico, y se encuentran altamente feminizadas**. Retomando una vez más los hallazgos de la DNEIyG (2020b) si se suman las trabajadoras del servicio doméstico, la enseñanza y la salud, se encuentra que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan laboralmente en trabajos relacionados con tareas del hogar y de cuidados; en cambio, los varones son mayoría en sectores asociados a la industria, la construcción, la tecnología o la energía. Este hecho se arrastra desde la formación profesional, como dijimos más arriba, donde justamente las familias profesionales de la salud, la estética, la administración -entre otras- evidencian matrículas sobrerrepresentadas por mujeres.

Se torna necesario visibilizar y reconocer los aportes del trabajo de cuidados no remunerado, pero también trabajar paralelamente para incidir en la revalorización social y económica de este trabajo desde su versión remunerada (ONU Mujeres, 2018). Es aquí dónde la formación profesional adquiere un rol fundamental como estrategia principal para la jerarquización de las trabajadoras del cuidado.

3. METODOLOGÍA

Este estudio parte de la hipótesis que a partir del cambio de gestión gubernamental y gracias a la lucha del movimiento feminista, empiezan a visualizarse avances en la política pública -con líneas programáticas específicas- respecto a la inclusión del enfoque de género y los cuidados en la formación profesional. En este sentido, la unidad de análisis han sido las políticas públicas vigentes en relación a la inclusión de la perspectiva de género en la FP y en los cuidados.

En el marco de una metodología cualitativa para conocer en profundidad el objeto de estudio, los actores y sus motivaciones, la herramienta seleccionada fue la entrevista en profundidad. Estas fueron diseñadas a priori, luego llevadas a cabo y analizadas a partir de la información obtenida. Paralelamente, se efectuó el relevamiento de información secundaria como las normativas internacionales sobre formación profesional, leyes nacionales y provinciales sobre educación técnico



profesional; programas, resoluciones y disposiciones emitidas por las áreas de Educación, Trabajo, Género y Desarrollo Social. Así como también el análisis de la normativa específica de educación, el catálogo de los trayectos formativos de la FP inicial, laboral y continua; y los diseños curriculares de los cursos de cuidados de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, acompañante terapéutico y operador sociocomunitario de adicciones.

Partiendo de una guía de pautas, con preguntas semiestructuradas y no estructuradas, se realizaron cinco entrevistas en profundidad a funcionarios públicos; tres de PBA y dos del nivel nacional. Con el objeto de resguardar las identidades de los entrevistados se hará referencia a sus áreas o ministerios quedando organizados así: (Funcionaria MDS) para la Dirección de Cuidados Integrales del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación; (Funcionaria MTEySS) para la Dirección de Formación Continua del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Nación; (Funcionario DFP) para la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Bs As.; (Funcionaria Min. Mujeres) para referirnos a las Dirección de Equidad Laboral, Formación para el Trabajo y Políticas de Cuidado del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades de la Provincia de Bs As.; y (Funcionaria IPFL) para el Área de Géneros y Oficios del Instituto Provincial de Formación Laboral del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Bs As.

4. FP EN PBA - MARCO INSTITUCIONAL. FAMILIAS PROFESIONALES SEGREGADAS

En concordancia con el marco normativo nacional, la Ley de educación provincial N°13.688 (2007), incluye en su Art. 36 a la formación profesional como parte de la Educación Técnico-Profesional. Y también encontramos que en el Art. 41 se estatuye que “La Educación de Jóvenes, Adultos, Adultos Mayores y Formación Profesional es la modalidad que garantiza el derecho de la educación a lo largo de toda la vida (...) disponiendo como algunos de sus objetivos y funciones: aportar propuestas curriculares acordes con las aspiraciones, las características y las necesidades de la población destinataria, en relación con el desarrollo local y regional (inciso a); contribuir al desarrollo integral de las personas por medio de la Formación Profesional continua, en y para el trabajo, dirigida a la formación permanente de los trabajadores (inciso c).

Dentro de las instituciones de FP que la ley contempla, en la provincia de Buenos Aires (PBA) se encuentran los Centros de Formación Profesional (CFP) que son gestionados y administrados por dicha jurisdicción, desde la Dirección General de Cultura y Educación (DGCYE) y específicamente desde la Dirección de Formación Profesional (DFP), que depende de la Dirección Provincial de



Educación Técnico Profesional (DPETP).⁴ Y los Centros de Formación Laboral (CFL), similares a los primeros pero conveniados con diferentes actores sociales -municipios, sindicatos u ONGs- que dependen (desde el 2019) del Instituto Provincial de Formación Laboral (IPFL) que responde al Ministerio de Trabajo de PBA. Se contabilizan en total 339 centros (139 CFPs y 200 CFL) muy diferentes entre sí, tanto en relación a su rama de especialidad, como a las características territoriales y sociales en las que se encuentran inmersos. Retomando a Jacinto (2010), conviven tres modelos: un modelo de oferta de servicios educativos “puros” brindados de forma directa por la jurisdicción; otro de anclaje territorial y/o religioso que apunta a brindar formación laboral a sectores con dificultades en su inserción; y uno conformado a partir de centros que funcionan conveniados con actores del mundo laboral.

Se podría decir que la oferta formativa de FP es tan rica y heterogénea como la misma provincia de Buenos Aires; el INDEC la divide en dos grandes regiones: los 24 partidos del Gran Buenos Aires (GBA)⁵ y los partidos del Interior. Se evidencia una marcada diferencia con el urbano GBA cercano a la capital del país, y con el Interior más rural, aunque se destacan los centros urbanos de Bahía Blanca, Junín, La Plata, Mar del Plata, Olavarría, y San Nicolás.

Es la principal provincia de la Argentina por su extensión y cantidad de población; cuenta con 307.571 km² de superficie y según datos del último censo (2010) la habitaban 15.625.084 de personas -51,7% mujeres y 48,3% varones- lo cual se corresponde con la media nacional. Además, cuenta con 971 instituciones de ETP, según el Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional (RFIETP) del país, dentro de las cuales se incluyen instituciones de secundario técnico, nivel superior técnico y los Centros de Formación Profesional, a los que asisten un total de 394.588 alumnos. Representan a algo más de un cuarto (28,0%) del total de instituciones ETP del país (3.467) y a un tercio (34,7%) de sus alumnos (1.137.679) (RIET, 2017).

En lo tendiente a los diseños curriculares, son aprobados mediante una resolución de la DGCyE, previa propuesta elaborada por las distintas instancias de discusión y acordados desde el nivel nacional. Por lo tanto, el proceso se inicia en el ámbito del Ministerio de Educación de la Nación, a través de dos actores clave en la materia. En primer lugar, el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), que diseña y valida el conocimiento necesario para definir las ofertas formativas, organizando el ámbito de la Formación Profesional según el tipo de propósito formativo y la forma de acceso- en: 1) formación

⁴ Dentro de los CFP que administra la DFP de la DGCYE, también se encuentran los conveniados con el sector eclesiástico.

⁵ Que son: Almirante Brown, Avellaneda, Berazategui, Esteban Echeverría, Ezeiza, Florencio Varela, General San Martín, Hurlingham, Ituzaingó, José C. Paz, La Matanza, Lanús, Lomas de Zamora, Malvinas Argentinas, Merlo, Moreno, Morón, Quilmes, San Fernando, San Isidro, San Miguel, Tigre, Tres de Febrero y Vicente López.



profesional inicial (con tres niveles de certificación) 2) formación profesional continua y 3) capacitación laboral. Y en segundo lugar, el Consejo Federal de Educación (CFE) que es el organismo de concertación y coordinación de las políticas educativas, dónde se reúnen las autoridades educativas de cada jurisdicción para aprobar -entre otras cosas- los marcos de referencia que guían la definición y homologación curricular.

En el marco de dichos lineamientos federales, las ofertas educativas de la FP integran familias profesionales que constituyen un elemento clave de las estrategias para el desarrollo productivo de las 25 regiones. Anualmente, la jurisdicción aprueba los diseños curriculares de los cursos y certificaciones de la formación inicial, continua y capacitaciones laborales a partir de un Catálogo - aprobado vía resolución de la DCGyE- en el marco de las siguientes familias profesionales

Tabla n° 3. Familias Profesionales, según último catálogo

Familias Profesionales FP			
AA	Actividades Agropecuarias	IM	Informática
AC	Administración y Comercialización	MM	Madera y Mueble
AP	Actividades Pesqueras	MA	Automotriz
IA	Industria Alimentaria	MT	Metalmecánica
CS	Comunicación Social	OA	Oficios Artesanales
OC	Construcciones	PA	Industria Papelera
CC	Cuero y Calzado	PL	Industria Plástica
EE	Energía Eléctrica	RC	Refrigeración y Climatización
EE	Electrónica	SS	Salud
EM	Electromecánica	SM	Seguridad y Medio Ambiente
GH	Gastronomía,	SP	Estética Profesional
HT	Hotelería y Turismo	TI	Textil e Indumentaria
IG	Industria gráfica	LT	Logística y Transporte

Fuente: Catálogo Formación Inicial IF-2020-21905037-GDEBA-DFPDGCYE , PBA.

De acuerdo a los datos del IPFL (2020), el 50% de la oferta de cursos que planifican los Centros, se concentra en muy pocas familias profesionales, y el 88,85% de las certificaciones se constituye en trayectos breves de baja especialización, es decir, no requiere una certificación correlativa. La oferta formativa en el AMBA se concentra en cursos de Administración y Comercialización; Seguridad y medio ambiente; Gastronomía, hotelería y turismo; Electricidad, Electrónica y Electromecánica; Comunicación social; e Informática. En cambio, en el interior de la provincia las ofertas formativas más recurrentes son de las familias profesionales de la Industria de la Alimentación; Gastronomía, hotelería y turismo; Administración y comercialización; y Construcciones.



Existe evidencia suficiente que muestra que la formación profesional está atravesada por la división sexual del trabajo, produciendo identidades de género, condicionando las elecciones de las y los alumnos, y generando segregación horizontal que luego se replica en el mercado de trabajo. Y si analizamos en la familia profesional de la Salud, se observa la siguiente distribución porcentual por género en los cursos que toma dicho informe:

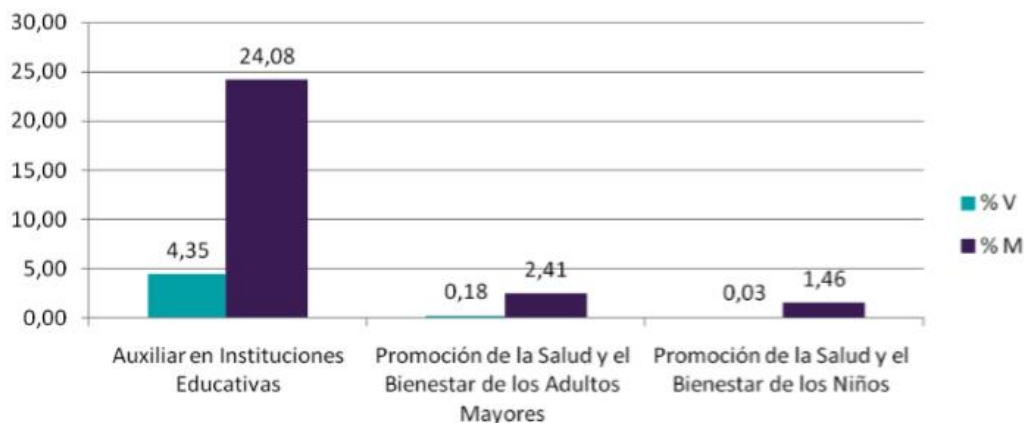


Gráfico n° 1. Distribución porcentual por género en cursos de familia prof. de salud

Fuente: Dirección de FP (DFP) de la DGCYE, 2020, PBA.

Si bien no se trata de todos los cursos incluidos en este estudio, sirve a modo de ejemplo y evidencia de la sobrerrepresentación de las mujeres en los cursos de cuidados. A continuación se describen los principales hallazgos -tanto desde la política como desde los centros de formación- en relación a dicha problemática.

4.1 Articulaciones y divergencias del enfoque de género

Con el objetivo de analizar los grados de avance de la perspectiva de género en la formación profesional y en los cursos de cuidados desde la política pública, se indagó acerca de las estrategias llevadas a cabo desde los Ministerios de Trabajo, Educación, Desarrollo Social y Mujeres -nacional y provincial-, los principales desafíos planteados y la existencia de la posibilidad de, por un lado, rediseñar trayectos formativos para ese sector, y por el otro, llevar a adelante capacitaciones de género para los principales actores en este ámbito.

Consecuentemente, al analizar la información recabada se percibe una fuerte articulación de políticas y estrategias con enfoque de género, que están siendo trabajadas y visibilizadas en la planificación e implementación de acciones a fin de transversalizar y reconocer la importancia de la profesionalización de los cuidados desde de la formación profesional. Asimismo, como lo expresan las



entrevistas del MTEySS y el MDS, existe fuerte consenso y voluntad política para establecer un Sistema Integral de Cuidados nacional; en efecto, ha sido creada la Comisión Redactora -por medio de la Resolución 316/2020 del Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidades- para trabajar en el anteproyecto de ley.

Si bien constituyen acciones embrionarias, se evidencia una resignificación del FORMUJER como principal antecedente y una FP que empieza a dar sus primeros pasos en la inclusión del enfoque de género en sus programas y normativa, a partir de una destacada coordinación inter e intra institucional. A continuación describiremos los principales hallazgos, mismos que denotan más puntos de encuentros que disensos.

4.1.1 Puntos de encuentro en las estrategias de género desde la política

En el plano nacional, el INET creó la primera Comisión de equidad de género en el marco de la Educación Técnico Profesional, el 8 de marzo del 2018, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género e incrementar el número de mujeres en la modalidad. Incluye dentro de su andamiaje normativo, además de las dos leyes de educación (26.058 y la 26.206) a la Ley nacional de Educación Sexual Integral N° 26.150, la Resolución del CFE N° 340/18 que aprueba la implementación de los Núcleos de Aprendizaje Prioritarios para Educación Sexual Integral; el documento con los Lineamientos Curriculares para la Educación Sexual Integral; la Ley de Identidad de género (N° 26.743); y por último cuenta también con la Ley N° 27.234 de 2015, denominada Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

Dentro de las acciones llevadas a cabo por dicha Comisión, se encuentran las Mesas Federales, donde se discuten las principales líneas de trabajo y metas en la temática. En marzo de este año, se reunieron los referentes de género de todas las provincias (es el segundo encuentro realizado a la fecha) para tratar cuestiones de financiamiento -es decir los Planes de Mejora contemplando la equidad de género-, protocolos de violencia en el nivel secundario, así como la posibilidad de organizar un repositorio de buenas prácticas para compartir entre las instituciones de la ETP (escuelas técnicas, institutos técnicos superiores y CFPs) de todo el país.

Este estudio enfatiza que todas las Direcciones entrevistadas coinciden en la necesidad de trabajar coordinadamente para revertir la división sexual del trabajo, la distribución desigual de las tareas del cuidado, la profesionalización y valorización de la actividad, repensando una economía centrada en cuidados, que permita reforzar las redes comunitarias de cuidados y a la vez asegurar la representación de los trabajadores de ese sector.



“Lo que queremos pensar críticamente es la feminización de este sector -95 por ciento son mujeres- así como el impacto que tiene la desigual organización social de los cuidados en ellas. Desde la FP es una manera de habilitar a que se piensen nuevas formas de organización de los cuidados; sabemos cuanto cae la inserción de las mujeres durante la maternidad y la crianza de los hijos pequeños. Es evidente que es importante tener una política de FP con enfoque de género orientada a estas actividades” (Funcionaria, MTEySS).

Se observan distintos grados de avance en la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos. Entre las instituciones entrevistadas, la más vanguardista en dicha temática es la Dirección de Formación continua del MTEySS, que se halla diseñando sus contenidos desde la experiencia del FORMUJER, teniendo en cuenta la mirada de género, el proyecto ocupacional y por competencias; llevando a cabo capacitaciones, que se dan en la modalidad presencial y a distancia, desde una mirada conceptual y práctica.

Hacia 2008, desde dicha Dirección, se desarrolló una línea de formación con equidad para el trabajo decente en el servicio doméstico y allí se implementó el proyecto con enfoque de género y de competencias, en alianza con la Escuela de Capacitación del Sindicato (UPACP-OSPACP). En palabras de la entrevistada, es aquí cuando aparece con claridad la distinción entre las trayectorias de servicio doméstico y de cuidados. Es decir que, fue recién en 2010, con la elaboración de un conjunto de manuales pedagógicos, cuando se realizó la diferenciación en los diseños curriculares de, por un lado, los servicios en casas particulares y, por el otro, de los de cuidados de personas. Estos fueron reeditados -con apoyo de la OIT en 2015- con una nueva profundización en los roles ocupacionales y tipologías; se elaboró el diseño de servicios en casas particulares, de servicios en cuidados en personas mayores y en cuidados de niños.

“Estas últimas actividades implican habilidades diferentes. Entonces eso fue un hito para la línea, poner en manuales el diseño curricular de género y trabajo, pero haciendo eje en lo pedagógico; fuimos construyendo una mirada de trabajo” (Funcionaria MTEySS).

Las estrategias de género en la Dirección Nacional de Formación Continua del MTEySS, muestran un recorrido y trayectoria a partir del FORMUJER que marca un punto de inflexión en la forma de diseñar y planificar.

“FORMUJER fue un momento decisivo, se desarrollaron acciones de campos y diseños curriculares que fueron señeros para los siguientes trabajos y planes. Aún recurrimos a los lineamientos de ese plan” (Funcionaria MTEySS).



En tal sentido, el Plan de Formación Profesional, liderado por la Dirección Nacional de Formación Continua se ejecuta a través de diferentes áreas que son las que dialogan con los efectores de las acciones de formación: sindicatos, cámaras, centros de formación, provincias, municipios. El MTEySS no implementa acciones de capacitación de manera directa -ya que no cuenta con equipo docente propio-, sino que genera alianzas y diagrama el flujo de los proyectos de formación profesional desde esta Dirección. Dicho Plan está actualmente orientado a la formación profesional para la economía del cuidado, con lo cual es desde aquí que surgen las decisiones conceptuales y estrategias de políticas públicas en la temática que nos convoca.

Otro antecedente relevante dentro de las estrategias de género, y en el contexto de esta Dirección, es el **proyecto de servicio doméstico** que inició en 2006 desde la Secretaría de Empleo y desarrolló acciones con perspectiva de género poniendo en valor las competencias laborales de la mujer en alianza con la Escuela de Capacitación del Sindicato (UPACP-OSPACP).

Es un hallazgo relevante para este estudio, que la estrategia principal de esta Dirección sea la profesionalización de los cuidados desde hace más de una década y con claro un enfoque de género, que pretende la desfamiliarización fundamentada en el crecimiento del sector como demanda de empleo, y en la necesidad de avanzar en la oferta de cuidados desde lo institucional.

Ya desde otra faz, al sumergirnos en la estrategia de género del MDS y su nueva Dirección de Cuidados Integrales, percibimos que el objetivo radica en revisar los Programas de la política social, es decir la economía que queda fuera del sistema económico formal, a la luz de los planteos del movimiento feminista, para remarcar dentro de éstos la perspectiva de género que los caracteriza.

“Esta Dirección es nueva, en el marco de un Estado que se reconfigura para dar cuenta de las demandas de las mujeres y entidades feminizadas en nuestro país. Al estar dentro de la Secretaría de Economía Social da cuenta del paradigma de la economía popular -que representa el 40% de población de nuestro país- en los movimientos sociales. Son las mujeres las que sostienen comedores y merenderos, quienes sostienen esquemas de promoción de género, las que sostienen el cuidado de las infancias, de la vejez, y las personas con discapacidad en espacios comunitarios de cuidado” (Funcionaria MDS).

Esta Dirección pone en resalto que la mayoría de los trabajos de la economía social y popular lo desarrollan las mujeres en el marco de nuevos esquemas organizativos laborales socio comunitarios, que están anclados en el barrio y que dan cuenta de estos nuevos esquemas y relaciones laborales. Dicha cuestión se abordará en el siguiente capítulo, ya que marca una diferencia en cómo pensar los diseños curriculares de los cuidados que actualmente se encuentran anclados a la lógica del mercado laboral formal.



Con el foco puesto en lo socio comunitario, esta Dirección se encuentra desarrollando -en conjunto con la Universidad Nacional de La Matanza (UNLAM)- esquemas de formación que buscan sistematizar las experiencias de los Espacios de Primera Infancia (EPI), el Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI) y las propias situaciones que emergen en los espacios comunitarios. El objetivo que ostentan es formar a 20.000 titulares del Programa “Potenciar trabajo” (trabajadores de la economía popular) en siete diplomaturas: cuidado de las infancias, de las personas mayores, socio comunitarias, promotoras de género, promotoras comunitarias en salud, juventud y cuidado de la discapacidad. La duración es de aproximadamente ocho meses, con un formato semipresencial, con los profesores de la universidad dictando en aulas virtuales y con tutores -trabajadores del Ministerio- para la instancia territorial y práctica.

Vale la pena recordar que el MDS tiene como antecedente la experiencia de la Diplomatura en cuidados llevada a cabo con la Universidad Nacional de San Martín y la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), sobre cuidado de personas mayores, en la que finalizaron alrededor de 80 mujeres de los barrios de Villa Soldati, Ramón Carrillo, Villa 3 de Retiro, la 21-24 de Barracas y la 1-11-14 del Bajo Flores, que recibieron capacitación universitaria en sus propios barrios para formarse como cuidadoras profesionales. La cursada duró un año y medio, y las egresadas conformaron la Cooperativa de trabajo Cuidar.

Toda vez que el trabajo de cuidado de personas se caracteriza por la falta de beneficios y protecciones, la precarización y el no reconocimiento, la iniciativa de conformar **Cooperativas de Cuidados**, se destaca como herramienta efectiva que permite revertir gradualmente las condiciones laborales desfavorables del sector.

Así, observamos como en las Direcciones abordadas emerge un denodado esfuerzo por planificar e intervenir en la temática -aunque desde diferentes lógicas- y lo mismo se replica en la provincia, donde la Dirección de Formación Profesional de la DGCYE (PBA), desde el 2020 comienza a dar sus pasos mediante el dictado de la **Disposición "Perspectiva de género en los DC de las propuestas formativas de la FP"**, la cual establece *la transversalización de la perspectiva de género en los diseños curriculares de las propuestas formativas del ámbito de la Formación Profesional, en las prácticas institucionales de orientación profesional y en las estrategias de gestión y organización institucional* (Art. n° 1).

El IPFL del Ministerio de Trabajo (PBA), por su parte, expone que toma la demanda de la sociedad civil -que se forja desde el Ni Una Menos- y desde algunos CFL que venían trabajando las cuestiones de género para, por un lado, acompañarlos y por el otro lado, unificar la mirada de género para aquellos aún no han iniciado. Al punto que, la primera estrategia implementada fue



institucionalizar el enfoque de género a partir de la emisión de **la Resolución n° 308/20 que pone en marcha el Programa “Capacitar y formar para el trabajo”** y tiene como ejes principales la inclusión socio laboral de poblaciones vulnerables: jóvenes, mujeres, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas en contexto de encierro y personas del colectivo LGTBIQ+, y da el marco general para diseñar una estrategia específica en géneros y oficios. Tal como lo estipula su Art 1°, se crea *“con el objeto de diseñar, impulsar, implementar, supervisar y evaluar las políticas de capacitación laboral y formación para el trabajo en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, para mejorar las condiciones de inclusión socio-laboral de las y los trabajadores bonaerenses, incorporando la perspectiva de género e igualdad de trato, y promoviendo la eliminación de toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres y contra otras poblaciones vulnerables y vulneradas en el mundo del trabajo”*.

En este sentido, esta agencia se encuentra trabajando en la formación de los equipos de conducción e instructores -en una plataforma moodle- sobre cuestiones de género. La DFP, a la vez, reporta que ha incorporado el enfoque de género como módulo común a todos los trayectos formativos de la FP de la provincia.

“En noviembre de 2020 empezamos la 1ra cohorte y formamos a 150 instructores. Ese módulo -de carácter virtual- ya tiene incorporada la perspectiva de género, además en este 2021 vamos a abrir dos cohortes más, en total se capacitarán alrededor de 500 personas entre el 2020 y 2021” (Funcionario DFP).

Continuando con la administración pública provincial, visualizamos que el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades -de reciente creación- y en particular su Dirección de Equidad Laboral, Formación para el Trabajo y Políticas de Cuidado, presenta como principal estrategia incidir en el cambio de paradigma entorno a las desigualdades de género en el mundo del trabajo, de modo que no afecten las trayectorias laborales y el ascenso de las mujeres y las disidencias en puestos jerárquicos. El solo hecho de que dicha Dirección incluya en su nombre “equidad laboral y políticas de cuidados” habla de la importancia que éstas adquieren en el ámbito público provincial.

Entre los programas que empezaron a implementar el Min. de las Mujeres y el Min. de Trabajo en conjunto, hallamos el denominado Oficios sin Prejuicios para generar conciencia de que las mujeres pueden estar en sectores económicos mejores pagos, que actualmente están ocupados en su mayoría por varones. En el marco de esta campaña de comunicación, se difundieron testimonios de mujeres trabajadoras que están formándose en oficios masculinizados, con la idea de romper los estereotipos hegemónicos que alimentan la segregación de género de familias profesionales. En adición, están trabajando en los lineamientos de otra campaña denominada Construir igualdad para centros de



formación y empresas, de forma de ayudarles a incluir la mirada de género, y de a poco ir transformándose en empresas inclusivas que no repliquen situaciones de violencia y acoso laboral que afectan a mujeres y personas no binarias. En el caso de los CFLs el objetivo es revisar prácticas institucionales, conocer sus procesos de inscripción, de difusión y la generación de redes para promover la empleabilidad de más mujeres y personas LGTBIQ+. Se ha comenzado por los centros que tienen familias masculinizadas:

“Sabemos que la división sexual del trabajo y la repartición injusta de las tareas de cuidado, es lo que genera todo el resto de las segmentaciones y brechas laborales/salariales. Por eso nuestra idea, en el corto plazo, fue arrancar con los centros más masculinizados -sabiendo que también tenemos que trabajar con romper el prejuicio en los hombres de no incorporarse a las actividades de cuidado- porque luego son los que tienen salidas laborales más estables que no tienden al cuentapropismo y monotributo” (Funcionaria IPFL).

De este modo, observamos significativos avances y articulaciones bilaterales como las arriba descritas, pero también coordinaciones a más grande escala que se concretan a partir de dos espacios de diálogo colectivo en donde se busca hablar el mismo lenguaje y superar las tensiones. El MTEySS y el MDS forman parte de la **Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados** y las agencias provinciales se reúnen en el marco del **Foro sectorial de Economía de Cuidado** organizado por el Consejo Provincial de Educación y Trabajo (COPRET) donde participan también el INET, el MDS y actores sindicales como la CTA, la UPACP y el sindicato de Amas de Casa (SACRA).

“Estamos trabajando bastante con la Mesa interministerial de cuidados; ahora el foco es la redacción del anteproyecto de ley, es una iniciativa ambiciosa -pero necesaria- construir políticas con tantos actores en la mesa” (Funcionaria MTEySS).

Si bien las estrategias mencionadas constituyen recientes cursos de acción y aún no puede evaluarse su impacto debido al corto tiempo acaecido, marcan un parteaguas y un avance significativo en la temática. Resulta interesante aquí, profundizar en las diferencias provenientes de las lógicas que permean a cada cartera de gobierno, y que se traducen en diferentes prioridades en relación a los sujetos protagonistas de los cuidados y en las figuras curriculares a incluir dentro del sector.

4.1.2 Ambivalencia en los diseños curriculares de cuidado

Si bien el MTEySS rige y regula principalmente las relaciones laborales formales, reconoce que el desafío implícito en la jerarquización de los roles de cuidados va más allá de los trabajadores con derechos y conscientes ellos, explicitando la necesidad de un cambio en las condiciones de mercado y de contratación que incluyen a diversos actores más (AFIP, ANSES, MDS, etc.).



Vislumbramos cómo el MDS, entra en escena ampliando la percepción de los cuidados, pero generando una tensión entre la perspectiva sociocomunitaria (de la economía popular) versus la del mercado laboral formal, que se pone en juego al momento de pensar los nuevos contenidos curriculares. Al respecto la DFP entiende que:

“La FP tiene que contenerlas, tiene que estar por encima de esa disputa. Es un sector en composición y seguramente esa forma de componerse va a hacer aparecer una combinación entre una perspectiva sociocomunitaria, otra más mercantilizada, una red de servicio tipo geriátrico y otro segmento que nos parece importante que tiene que ver con el cuidado de personas. Hay mucho acuerdo en el sector, lo que nos queda ahora es poner en discusión el primer borrador de esos perfiles en el Foro sectorial” (Funcionario DFP).

Así las cosas, surge una diferencia fundamental entre el IPFL (Trabajo) y la DFP (Educación) en relación a cómo se traducen las normas de competencia en el currículum, puesto que para la DFP la formación profesional tiene que dotar a los sujetos de una formación mucho más amplia, por la diversidad y la complejidad que se da en el mundo del trabajo. Se trata de una perspectiva pedagógica y curricular, sin embargo el entrevistado remarca la centralidad que tiene la norma de competencia tanto para el proceso de acreditaciones de saberes sociolaborales -por fuera del sistema educativo- como para pensar los perfiles profesionales, manifestando voluntad de consenso:

“Esperemos que no se profundicen las diferencias sino los acuerdos desde el punto de vista técnico-político. Lo central es formar a los y las trabajadores/ras, profesionalizar un sector que se está componiendo, en el que hay mucha informalidad y que se tiene que profesionalizar. Ese es el propósito más estratégico en relación a este tema” (Funcionario DFP).

Y de igual modo, con el afán de saldar diferencias se expresa el Min. Mujeres, que disiente en relación a la creación de un sistema integral de cuidados, argumentando que ya existen distintas medidas históricas y reparatorias como la AUH, la asignación por embarazo, la inclusión previsional de la mal llamada jubilación de amas de casa, y que es importante partir de ellas para enmarcar las políticas de cuidado a nivel nacional.

“Empezamos a conformar la mesa para poder hablar del tema en el mismo idioma ya que cada área de gestión de este tema no piensan lo mismo. Entonces seguramente el Min. de Trabajo y de Desarrollo Social de Nación, no piensan lo mismo acerca de los cuidados” (Funcionaria Min. Mujeres).

Es oportuno traer a colación la respuesta que la entrevistada de este Ministerio dio cuando se le preguntó si consideraba que los cursos de cuidados brindan las competencias necesarias para insertarse



laboralmente, ya que su respuesta fue dada en términos de la importancia que tiene la inserción laboral con derechos:

“Lo que vemos es que muchos alumnos de los CFL no pueden luego insertarse con derechos, por eso debemos visibilizar la importancia de los convenios colectivos y las herramientas de protección de los trabajadores” (Funcionaria Min. Mujeres).

Esta afirmación, permite concluir que con la profesionalización no basta y es necesario trabajar paralelamente en más estrategias de protección social para el sector de los cuidados como la sindicalización y la formación de cooperativas solidarias que, además de protegerlas, puedan garantizar el acceso a un empleo de calidad. Además, como se señaló al comienzo, la relevancia que tiene conocer y mostrar las características del mercado laboral que existe para las alumnas que se forman en los cursos de cuidados, para que su inserción no termine siendo precaria.

En lo relativo a los contenidos de estos cursos, el IPFL plantea que **Cuidados sea una familia formativa específica**

“Nosotros entendemos que debería haber una familia profesional que cristalice la heterogeneidad que tiene el mundo del cuidado, que no sea la situación que existe hoy donde por ejemplo, cuidados comunitarios es un trayecto formativo y los demás cuidados están en la Familia Profesional de Salud, porque se generan estas tensiones y no sabemos dónde enmarcar al mundo del cuidado ¿Es algo que tiene que ver con el desarrollo de la comunidad, con un vínculo social que se rige a partir de dinámicas socio afectivas o tiene que ver con los términos de la salud y sus dinámicas?” (Funcionaria IPFL).

Esta funcionaria destaca que los actores del mundo de los cuidados que se han consensuado y distinguido a partir del diálogo colectivo son: las trabajadoras de casas particulares; las mujeres con doble jornada laboral (remunerada y no remunerada); los actores socio comunitarios y las/os trabajadoras/es de la salud.

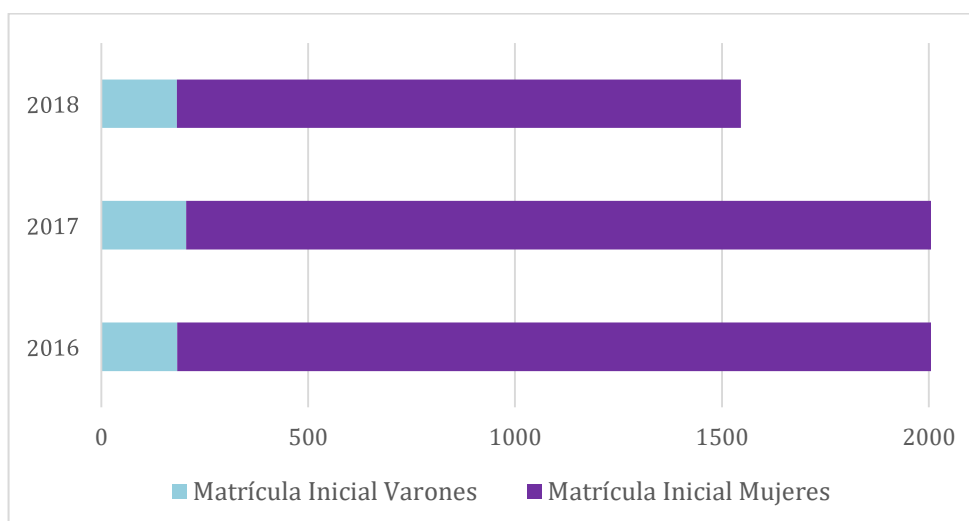
Se trata de diferentes actores y perfiles ocupacionales que pueden producir un fructífero intercambio aglomerados en una familia profesional. Para tener mejor claridad sobre cómo se estructuran los cursos objeto de este estudio, se detalla a continuación los trayectos que actualmente engloba la Familia Profesional de la Salud según el último catálogo aprobado: **1.Auxiliar de Familia especializado en Cuidados de niños; 2.Auxiliar de Familia especializado en Cuidados de adultos mayores; 3.Mucama/o para establecimientos de salud; 4. Auxiliar de Familia especializado en Cuidados de personas con discapacidad; 5. Auxiliar de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Establecimientos de Salud; 6. Auxiliar Odontológico; 7. Auxiliar en saneamiento Ambiental; 8. Auxiliar en Atención al Público en Instituciones de Salud; 9.Acompañante Terapéutico; 10.**



Operador Sociocomunitario especializado en atención de las adicciones; 11. Auxiliar en Atención al Público en Instituciones de Salud.

Se trata de cursos anuales, que por lo general se dictan tres veces a la semana, las clases duran entre tres y cuatro horas, con un fuerte componente teórico y a la vez práctico. La matrícula es amplia y en la mayoría de los casos se generan listas de espera, lo cual demuestra la buena inserción laboral que tiene esta propuesta. En el siguiente cuadro se puede observar que la evolución de la matrícula para los años 2016, 2017 y 2018 (de los cinco cursos que involucra este estudio) no ha variado en cuanto a su composición siguiendo una lógica feminizada:

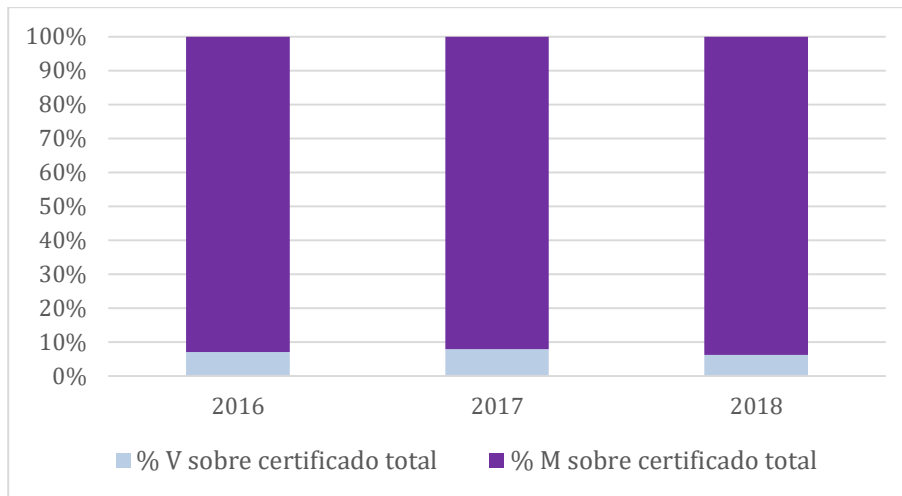
Gráfico n°2: Composición de la matrícula de los cursos de Cuidados (Niños, Adultos, personas con discapacidad, AT y Operador Sociocomunitario) según género. Años 2016, 2017 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por la DFP-DGCyE, PBA.

Situación que se replica en relación a la cantidad de certificados entregados sobre el total de la matrícula, donde en promedio solo el 7% de los varones finaliza alguno de los cursos mencionados llegando las mujeres a concluirlos en un 93%.

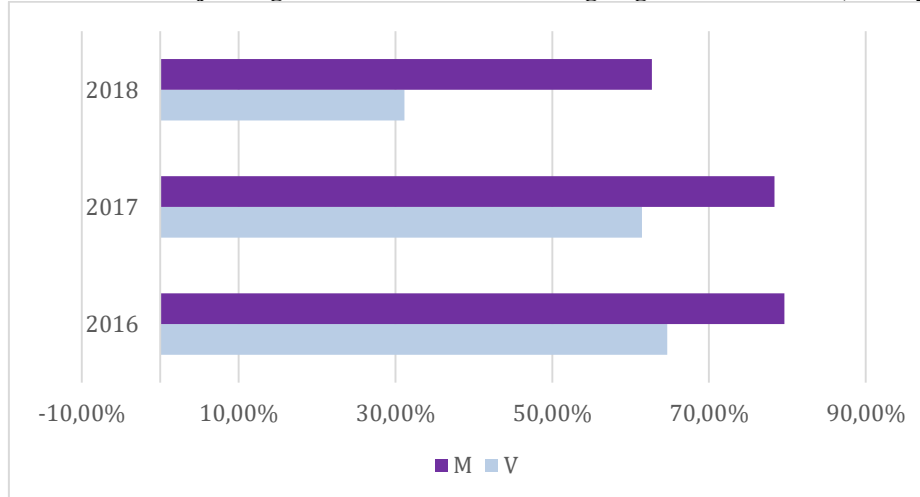
Gráfico n° 3: Distribución por género del total de egresados de los cursos de Cuidados. Años 2016, 2017 y 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por la DFP-DGCyE, PBA.

Sin embargo, si dividimos el total de certificaciones masculinas sobre la matrícula de varones, observamos que en 2016 y 2017 fue del 63% mostrando una disminución del 31.15% en 2018; en cambio las mujeres se reciben en promedio el 73%.

Gráfico n°4: Porcentaje de egresados sobre matrícula según género. Años 2016, 2017 y 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por la DFP-DGCyE, PBA.

Esto nos muestra brechas del 15% para el 2016, 16.5% para el 2017 y del 31.5% para el 2018, evidenciando la fuerte feminización de estos cursos que luego se replicará en el mercado laboral fortaleciendo la segregación horizontal de género. Ante lo cual, surge la pregunta ¿alcanza con readaptar y profesionalizar los cuidados desde la FP? En un punto, se celebran los consensos alcanzados entre las diferentes áreas de educación, trabajo, desarrollo social y mujeres, en el marco de



la mesa de diálogo en donde se siguen revisando y adaptando las diversas lógicas que atraviesan a los cuidados; sin perjuicio de lo cual, es fundamental seguir trabajando la inclusión de género en la FP para lograr que más varones ingresen a este sector y a la vez que más mujeres migren hacia áreas estratégicas que generan mayor valor agregado, como los sectores energéticos y de TIC, donde actualmente existe una subrepresentación femenina, sino casi inexistente. Una de las estrategias que se observa como positiva para direccionar las acciones en este sentido, es la capacitación de los equipos directivos de los CFP, así como la revisión de sus prácticas al momento de difundir y guiar las inscripciones a las propuestas formativas desde un enfoque de género.

5. CONSIDERACIONES FINALES

Desde las diferentes organizaciones del movimiento feminista se trabajó incasablemente para demostrar que el tema que atraviesa todas las áreas y se constituye en un obstáculo concreto para que las mujeres alcancen la igualdad de oportunidades en los sistemas democráticos, es la división sexual del trabajo que las deja como las principales encargadas del cuidado y trabajo doméstico. “Ninguna otra problemática podría explicar las dificultades que enfrentan las mujeres para avanzar en sus ocupaciones y carreras profesionales. Su menor participación en el mercado laboral en relación con los varones a pesar de sus logros educativos (...)” (Pautassi, 2013:11)

Durante el 2020, dos hechos cambian el rumbo de los cuidados. A nivel mundial, la llegada de la pandemia por COVID-19, termina por demostrar a los Estados de Bienestar la importancia de la economía del cuidado que no se detiene frente al avance del virus, como sí debe hacerlo la actividad económica general, a partir de las restricciones impuestas en la mayoría de los países. A nivel nacional, de la mano de la nueva administración gubernamental -que inicia en diciembre de 2019- las cuestiones de género logran instalarse en la agenda pública, cristalizándose en la creación de nuevos espacios institucionales que comienzan a dar un tratamiento integral y equitativo a la división sexual del trabajo y a la agenda de cuidados.

Al comienzo de la ponencia nos preguntamos si desde la política pública se estaban diseñando programas para combatir estereotipos de género en la FP y así revertir la segregación horizontal en las familias profesionales, también planteamos si existía la posibilidad de que los cursos de cuidados incluyeran una perspectiva de género, por tratarse de cursos feminizados en general desvalorizados, y a la vez muy demandados por su rápida inserción laboral. Y en este sentido, surgía la necesidad de analizar la existencia de estrategias coordinadas entre las distintas carteras gubernamentales, así como la posibilidad de modificación y actualización de los diseños curriculares, para, de esta forma, lograr profesionalizar y revalorizar al sector de los cuidados.



De este modo, encontramos que la proliferación de las nuevas agencias gubernamentales con iniciativas tendientes a revertir las inequidades y a garantizar la autonomía económica de las mujeres y las disidencias, marca la relevancia de la transversalidad e intersectorialidad de género, augurando un trabajo interdisciplinario y multidimensional basado en derechos. Este foco puesto en la cuestión de género y en el sector de los cuidados -como un espacio estratégico desde la política pública- conlleva la promoción de acciones específicas en distintos campos, llegando también a la educación técnico profesional. Se observa así un trabajo direccionado desde la ETP en procura de revertir la desigualdad de género a partir de la sanción de normativa tendiente a fortalecer la participación femenina en escuelas técnicas y a visibilizar la marcada segregación de género que atraviesa a la formación profesional en diferentes informes y acciones del INET, DG CYE e IPFL.

Del estudio se desprende una fuerte articulación y coordinación desde la política pública en relación a la inclusión del enfoque de género tanto a nivel nacional como provincial. Desde las carteras educativa, laboral y social, se evidencia un fuerte trabajo en conjunto para la implementación de campañas de sensibilización de la problemática, así como programas específicos de trabajo puntual en CFP/CFL masculinizados y con empresas, mediante estrategias que los y las vuelvan más inclusivos. En adición, se están llevando a cabo capacitaciones virtuales con perspectiva de género para los equipos de conducción e instructores y se diseñó un módulo de género que será común para todos los trayectos de la FP. Por último, se evidencia un esfuerzo colectivo que se traduce en la voluntad de consensos -en espacios de diálogos- para la modificación de los contenidos actuales que engloban a los cursos de cuidados en la familia profesional de la salud. Sería interesante que dichas modificaciones y revisiones, tomaran en cuenta los antecedentes del Formujer y el diseño de los cursos y manuales de cuidados elaborados por el MTEySS, así como los diseños de las diplomaturas de cuidados, del MDS y la Universidad de La Matanza, de forma de alcanzar cierta homogeneidad en el tratamiento y en la oferta.

En este sentido, uno de los hallazgos que muestra este estudio es la fuerte visibilización que adquieren las cuestiones de género y la economía de los cuidados, y la cantidad de instituciones y actores de la FP que están pensando y abordando el tema, a partir de la implementación de diferentes acciones. Sumado a la firme voluntad para llevar adelante la gran hazaña de modificación de los diseños curriculares desde la política educativa y laboral. Por el contrario, previamente sólo se llegaban a encontrar acciones aisladas, desarticuladas y no planificadas de manera explícita.

Sin perjuicio del marcado avance de las cuestiones de género y cuidados en la FP, reflejado en las distintas estrategias implementadas, es insoslayable remarcar que se trata de acciones de reciente incorporación y que, si bien la mayoría muestra proyección a largo plazo, buscando trascender la



gestión actual, convendrá ponerlas en contexto ya que muchas veces el diseño de las mismas puede traer aparejados ciertos efectos no contemplados, que surgen sólo a partir de su implementación en territorio. Sin perder de vista que en la arena heterogénea de la FP, persisten costumbres y estereotipos fuertemente arraigados que conllevarán tiempo, constancia y árduo trabajo de concientización para lograr erradicarlos. Por lo cual, se considera apropiado ampliar este estudio con una línea que analice el impacto real de dichas medidas en un futuro no muy lejano.

6. BIBLIOGRAFÍA

CEPAL (2020). Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en Argentina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), Santiago, Chile.

D' Alessandro, M. (2019). Economía Feminista, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sudamericana, 2019.

DNEIyG (2020) Políticas Públicas y perspectivas de género. La desigualdad a través del Presupuesto.

DNEIyG (2020) Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos.

DNEIyG (2020) Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto.

Esquivel, V. (2015) “El cuidado: de concepto analítico a agenda política”. Revista Nueva Sociedad No 256 .

Faur, E. (2014) EL CUIDADO INFANTIL EN EL SIGLO XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual. 1ª ed.-Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

Jacinto, C. (2015) Nuevas lógicas en la formación profesional en Argentina. Redefiniendo lo educativo, lo laboral y lo social. Perfiles Educativos | vol. XXXVII, núm. 148, 2015|IISUE-UNAM.

Jacinto, C. (2016) “Redefiniendo la *empleabilidad* en los programas de formación e inserción laboral de jóvenes. El rol de las Organizaciones de la Sociedad Civil”, en Faur, E. (compiladora) Repensar la inclusión social. *Políticas públicas y sociedad civil en la Argentina (1991-2016)*. Fundación Tzedaka-Capital Intelectual.

MECON (DNEIyG) y UNICEF (2021) Desafíos de las políticas públicas frente a la crisis de los cuidados. El impacto de la pandemia en los hogares con niñas, niños y adolescentes a cargo de mujeres. Primera edición Mayo 2021. Buenos Aires, Argentina.

Merino, R. (2020) Formación profesional y género: desigualdades que persisten, algunos cambios y debates pendientes. Revista de Sociología de la Educación (RASE) 2020, vol. 13, n.o3

Millenaar, V. (2014) ¿Capacitar para la competitividad o promover los derechos? Retóricas de la formación profesional desde un análisis de género. Flacso. Propuesta Educativa Año 23 Nro.41.

Millenaar, V. (2017) Políticas de empleo con enfoque de género: formación laboral en oficios no tradicionales para mujeres. Cuadernos Pagu (51), 2017.

Millenaar, V. (2018) Mujeres y varones ¿camino laborales diferentes? La orientación y la formación para el trabajo en la escuela secundaria desde una perspectiva de género” en Martínez, S. (Comp.)



Conversaciones en la escuela secundaria. Política, trabajo y subjetividad, Neuquén, Universidad Nacional del Comahue.

Muñiz Terra, L.; Hasicic, C.; Deleo, C.; Roberti, E. (2013) Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes. UBA /UNMDP. Laboratorio: revista de estudio sobre cambio estructural y desigualdad social; 14; 25; 6-2013; 57-79.

OIT-Cinterfor (2004) Informe final de evaluación de impacto del programa Formujer- argentina febrero.

OIT (2016) Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas/ Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Protección Social (SOCPRO). Documentos de política de protección social; No. 16

OIT (2020) La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política. Christoph Ernst y Elva López Mourelo.

ONU Mujeres (2018) Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe.

Pautassi L. (2013) Las Fronteras del Cuidado. Agenda, derechos e infraestructura /Laura Pautassi y Carla Zibecchi, 1a. ed. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2013.

Rodríguez Enríquez C. (2015) Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Revista: Nueva Sociedad. NUSO N° 256 / Marzo - Abril 2015.

Skeggs, B. (2019) Mujeres respetables: clase y género en los sectores populares. Editado por Débora Gorban. 1ªed. Los Polvorines: Universidad Nacional de Gral. Sarmiento, 2019. Traducción de Gabriela Ventureira.

Vasilachis de Gialdino, I. (2006) Estrategias de investigación cualitativa. Editorial Gedisa, Barcelona, España, 2006.