

Género y trabajo

Avances y desafíos pendientes



**[aulas y
andamios]**

Aportes para la educación,
el trabajo y el desarrollo productivo

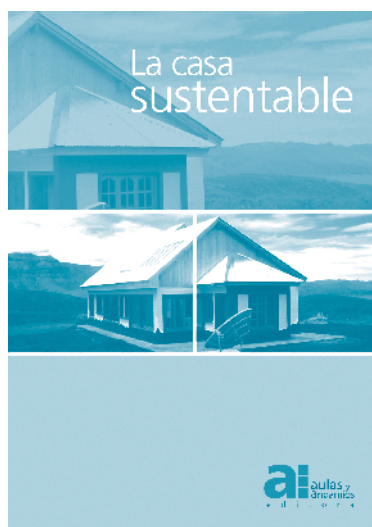
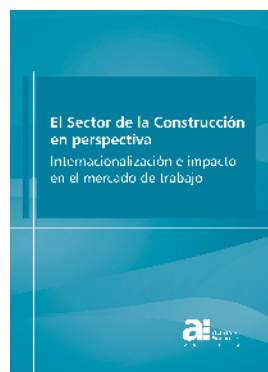


ai aulas y andamios

e d i t o r a

Aulas y Andamios
acerca a distintos
públicos materiales
inéditos y
conocimientos sobre
la educación y el
trabajo generados por
la Fundación UOCRA a
partir de su experiencia
en el desarrollo de
políticas educativas.

integración desarrollo productivo aprendizaje pluralidad reflexión gestión del conocimiento debate



Aulas y Andamios
editora

[54-11] 4343-5629/6803 | editorialandamios@uocra.org
[para adquirir los materiales comunicarse previamente]

www.aulasyandamios.uocra.org



03

EDITORIAL

TEMA DE TAPA GÉNERO Y TRABAJO

AVANCES Y DESAFÍOS PENDIENTES

- ▶ Género, trabajo y formación profesional:
Una realidad interdependiente y mutuamente modificante
por Sara Silveira
- ▶ Los derechos de las trabajadoras en la Argentina
del Bicentenario: Una mirada retrospectiva
por Florencia Partenio
- ▶ Equidad de género e igualdad
de oportunidades en el trabajo
*por Lic. Cristina Antunez | Lic. Sofía Perelstein |
Lic. Cecilia Vitacco | Dg. Daniel Meschini*
- ▶ El trabajo femenino en la construcción
por Lic. Juan Puigbó

04

09

14

18

23

NOTICIAS

[aulas y
andamios] Nº 11

SEPTIEMBRE 2011

VOCES: EN PRIMERA PERSONA

- ▶ Entrevista con Roberto Monteiro Spada,
director de Relaciones Externas del SENAI

25

FACTOR C

- ▶ La prevención de riesgos laborales
y la equidad de género:
prevenir sin discriminar ni excluir

30

LECTURAS EN DIAGONAL

- ▶ Música: La cultura es la sonrisa
León Gieco
- ▶ Publicaciones | Novedades bibliográficas
Cartas de Lectores

33

34

POR LAS INSTITUCIONES

- ▶ Asociación Mutualista de la Mujer Argentina

35

FIGURAS CONTRA FONDO

- ▶ Ing. Ricardo M. Ortiz

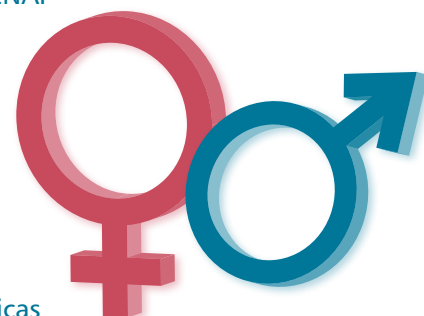
37

RECuento

[INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA]

- ▶ Género, trabajo decente y formación profesional:
"El Plan Nacional de Calificaciones"

38



AMMA

STaff

a

EDITOR RESPONSABLE

Arq. Gustavo Gándara

DIRECTOR DE CONTENIDOS

Dr. Juan Cruz Esquivel

EQUIPO EDITORIAL

Lic. Alejandro Waisglas

Lic. Marcelo Casartelli

Lic. Hernán Ruggirello

Lic. Verónica Urbanitsch

Lic. María Ester Altube

Lic. Laura Montanaro

Prof. Teresita Orsenigo

Lic. Natalia Carpegna

Lic. Pedro Weinberg

DISEÑO GRÁFICO

Julia Irulegui

CORRECCIÓN DE ESTILO

Guillermo Palmisciano

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Sara Silveira

Florencia Partenio

Lic. Cristina Antunez

Lic. Sofía Perelstein

Lic. Cecilia Vitacco

Dg. Daniel Meschini

Juan Puigbó

María Cristina Sosa

Impresión:

Lama Gráfica

[aulas y andamios]

SEPTIEMBRE 2011 | Año 4 | N° 11
REPÚBLICA ARGENTINA

Fundación UOCRA

para la Educación de los Trabajadores Constructores

Azopardo 954 [C1107ADP] Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Teléfonos: [54-11] 4343-5629/6803 | informesfundacion@uocra.org

www.fundacion.uocra.org

PRESIDENTE

Gerardo Martínez

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Alejandro Pettenazza

Marta Pujadas

Jorge Pellegrini

DIRECTOR EJECUTIVO

Gustavo Gándara



**Fundación
UOCRA**
PARA LA EDUCACIÓN DE LOS
TRABAJADORES CONSTRUCTORES

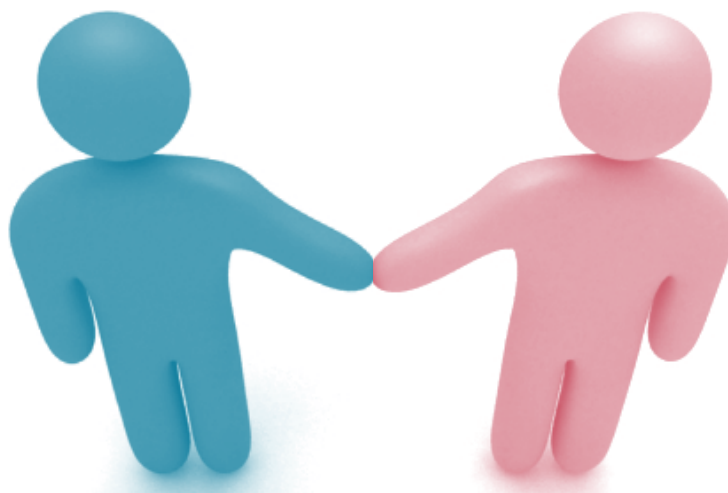


Aulas y Andamios es una revista de distribución gratuita, editada por la Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores constructores. Las notas firmadas y los artículos individualizados no reflejan necesariamente la opinión de la editorial, siendo responsabilidad de los autores. Permitida la reproducción total o parcial del contenido e imágenes, previa autorización por escrito del editor.

Hecho el depósito que marca la ley. ISSN 1852-2157.

Tirada: 1.500 ejemplares

Editorial



En los últimos cincuenta años, el mercado de trabajo cambió radicalmente su fisonomía. Al compás de las crisis y las transformaciones económicas, procesos de fragmentación, precarización e inestabilidad en el empleo han dejado una huella profunda. En simultáneo, se registra una sostenida incorporación de la mujer en el ámbito laboral.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo contiene problemáticas afines al conjunto de los trabajadores en términos de condiciones y derechos laborales, y otras específicas por la estructural desigualdad de género. Desigualdad que se advierte en la brecha salarial, esto es, que por igual función perciben remuneraciones inferiores a las de los hombres; así como en el acceso a empleos de menor jerarquía, independientemente de sus capacidades y antecedentes, situación que obtura la presencia femenina en cargos gerenciales. El caso de las mujeres jefas de hogar, generalmente provenientes de sectores vulnerables, requiere de un abordaje particular, dada la multiplicidad de funciones asumidas.

Desde ya que los procesos mencionados no rigen en todas las organizaciones laborales, pero sí reflejan tendencias marcadas que instan a contemplar la segregación de género desde un nuevo paradigma.

El espacio laboral reproduce las asimetrías existentes en otros planos de la vida social. En otras palabras, la desigualdad que sufren las mujeres en su vínculo con

el mercado de trabajo no difiere de otras discriminaciones presentes en sus vidas cotidianas. Por lo tanto, sería infructuoso diseñar estrategias tendientes a revertir la desigualdad de género en el trabajo únicamente con medidas endógenas.

Es imprescindible una perspectiva integral y transversal desde la cual potenciar un profundo cambio cultural a largo plazo. Asumir al género como una dimensión transversal supone garantizar la igualdad y la no discriminación en cada una de nuestras acciones. Así como las mujeres deben desempeñarse en condiciones decentes e igualitarias de trabajo, los mismos valores deben regir en cualquier espacio de interacción social.

También el lenguaje constituye una instancia donde se condensan las desigualdades de género. En ese terreno, las mujeres han estado históricamente invisibilizadas. Pierre Bourdieu, prestigioso sociólogo francés, planteó que el mundo social es un espacio de nominación. Y quien dispone del poder de nominación conserva el poder de dominación. Desde el punto de vista simbólico, la inclusión femenina en el lenguaje es condición necesaria, aunque no suficiente, para la consolidación de una sociedad más igualitaria.

Aulas y Andamios ha convocado a especialistas en el tema, quienes, desde diversas experiencias y biografías profesionales, nos aportan sus reflexiones sobre una problemática crucial que ocupa un lugar cada vez más protagónico en la agenda pública. ■



Género, trabajo y formación profesional:

Una realidad interdependiente y mutuamente modificante

UNA VEZ TRANSPARENTADA LA ESTRECHA RELACIÓN ENTRE GÉNERO, MERCADO DE TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL, LA AUTORA ESTABLECE LAS BASES PARA UNA INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO QUE GENERE CONDICIONES DE IGUALDAD ENTRE LOS VARONES Y LAS MUJERES.

| Sara Silveira*

La política de formación profesional y técnica, en su condición de punto de encuentro entre el sistema productivo y quienes producen, hombres y mujeres, es una herramienta estratégica y proactiva para aprovechar las oportunidades, para mitigar los efectos nocivos de las fuerzas mundiales del cambio y para contribuir al incremento de la equidad y al combate de la pobreza.

Disponen de las capacidades y las metodologías para:

- Articular y gestionar conocimientos, esfuerzos y recursos de los distintos actores, e instancias que confluyen en la mejora de la productividad y la competitividad y hacen posible la creación de empleo y de trabajo decente.

* Especialista en políticas de formación profesional y apoyo al empleo, género y equidad social. Ha sido coordinadora y asesora de múltiples programas regionales y nacionales: OIT/Cinterfor, CEPAL, diversas entidades públicas y privadas de formación, bancos y agencias de desarrollo.



LAS REGLAS Y LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA FIJAN POSICIONES, PRESCRIPCIONES Y SANCIONES DIFERENCIADAS PARA VARONES Y PARA MUJERES.

- Fortalecer las competencias que las personas necesitan para ser detectores y constructores de oportunidades, hacedores activos de proyectos de mejora de la empleabilidad.

Hoy sabemos que, para todo ello, la incorporación del enfoque de género es nodal porque expresa el conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad dada traduce la sexualidad biológica en tareas y responsabilidades y construye un sistema de clasificación y jerarquización de las personas, en torno al cual se organiza la sociedad y se construye la identidad individual. Hombres y mujeres nos desarrollamos mediante procesos complejos de socialización en los que los conceptos normativos, las reglas formales e implícitas y los códigos de conducta —que se construyen y reproducen en las instituciones sociales (la familia, la escuela, el mundo del trabajo, el grupo de pares)— fijan posiciones, prescripciones y sanciones diferenciadas para varones y para mujeres que se internalizan y en torno a las cuales se construye la identidad subjetiva. Por ello, en la autopercepción así como en las trayectorias de vida y laborales tienen una incidencia muchas veces determinante las etiquetas y las expectativas de los otros, o sea, los condicionamientos o los estereotipos sociales. Son estos estereotipos los que se han “naturalizado”, cristalizado como competencias y tareas femeninas o masculinas, valorizadas socialmente de manera desigual. Esta adjudicación no sólo fundamentó históricamente la división sexual del trabajo sino que ha condicionado las opciones profesionales, estableciendo una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea, y ha justificado los *lugares reservados* a hombres y a mujeres.

El género se entrecruza y potencia con las otras variables del sistema de jerarquización y clasificación de las relacio-

nes sociales: raza, etnia, edad, condición rural y urbana; generando inequidades y acceso diferenciado a los recursos y a los beneficios del desarrollo.

Por ello, género, mercado de trabajo y formación profesional constituyen un trinomio indisoluble en el que los cambios en uno inciden en los otros y en el que los avances en la construcción del conocimiento en cada campo interpelan a los otros en un recíproco enriquecimiento. El abordaje de uno estará necesariamente incompleto sin los otros. Cuando a este trinomio lo miramos desde la política de formación profesional, vemos que, en su condición de institución social y educativa, reproduce el modelo de desarrollo dominante y los roles de género, incluso generando sus propias barreras internas. Sólo tomando consciencia de ello y revisando sus prácticas podrá cumplir con su responsabilidad de ser instrumento del cambio social y contribuir a combatir las inequidades sociales y económicas.

Una rápida mirada sobre el proceso de incorporación de las mujeres a la formación lo confirma. Comenzó a mediados del siglo pasado por ofrecerles cursos de tipo asistencialistas y para la planificación familiar, manualidades y economía del hogar. Luego se instaló la preocupación por aumentar la participación pero siempre en “áreas y ocupaciones femeninas” y para el autoempleo o microempresarial. En 1975, ya formulado el concepto de género, los organismos internacionales comenzaron a alertar sobre las discriminaciones que las afectan y la necesidad de “acciones positivas o afirmativas” para combatirlas. Se promovieron en todos los ámbitos la lucha por la igualdad de derechos, de oportunidades y de trato. Y esto llega a la formación a través de acciones fundamentalmente dirigidas a mujeres, para promover su participación en “áreas no tradicionales”. La década



GÉNERO, MERCADO DE TRABAJO
Y FORMACIÓN PROFESIONAL
CONSTITUYEN UN TRINOMIO
INDISOLUBLE EN EL QUE LOS CAMBIOS
EN UNO INCIDEN EN LOS OTROS.



del '90 fue muy fértil en términos de desarrollo de estrategias, metodologías y herramientas formativas y, entre sus rotundos aprendizajes, se destacaron la necesidad de intervenciones de carácter integral para avanzar hacia un verdadero cambio en los valores y las normas no escritas que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres, así como la constatación de que no basta con el incremento cuantitativo y la diversificación de la participación femenina sino que se necesita mejorar la calidad y pertinencia de la oferta que se brinda tanto a hombres como a mujeres.

GÉNERO, CALIDAD Y EQUIDAD COMO DIMENSIONES TRANSVERSALES DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La emergencia del nuevo siglo trae transformaciones profundas en el trinomio género, trabajo y formación.

- Se adopta internacionalmente la transversalización de la perspectiva de género (gender mainstreaming) como herramienta metodológica para “valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles (con) el objetivo último de (lograr) la igualdad de género” (ECOSOC, 1997). Se entiende la igualdad de género como una meta multidimensional y un desafío para todos los países, ricos o pobres, que de no ser atendida socava las posibilidades de un desarrollo sustentable e incluyente, la competitividad y productividad de las economías, el combate a la pobreza,

la calidad de la democracia y la sostenibilidad de la paz. Pese a los notorios progresos en educación, en diversificación ocupacional y en participación económica, las mujeres continúan recibiendo menor salario que los hombres por el mismo trabajo y su participación en los ámbitos de toma de decisiones, especialmente en el mundo empresarial e industrial, es mínima. Continúan relegadas, de manera desproporcionada, al nivel inferior de la economía, tienen menos probabilidades que los hombres de tener ingresos regulares y puestos remunerados, siguen estando sobrerrepresentadas en la economía informal con puestos de baja remuneración, malas condiciones de trabajo, poca seguridad de empleo y sin beneficios de salud o de jubilación. Están igualmente mal representadas en la investigación y el desarrollo, ya sea en los medios universitarios, en el sector público o en las compañías privadas¹.

- La irrupción de la sociedad y la economía del conocimiento y las profundas transformaciones en la naturaleza, organización y contenidos del mundo del trabajo instalan el desafío simultáneo de la obsolescencia vertiginosa de conocimientos y ocupaciones, el déficit de trabajo decente² y la necesidad de generar el propio empleo. Todo ello impacta en la construcción de la identidad individual y colectiva porque el trabajo es determinante para el proyecto de vida de hombres y de mujeres y porque la cantidad y la calidad del empleo

1 Discursos de la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Michelle Bachelet, al conmemorar los 100 años del Día Internacional de la Mujer, 8/3/2011, dedicado a la promoción del “Acceso de las mujeres y las niñas a la educación, la formación, la ciencia y la tecnología”.

2 Según el concepto impulsado por la OIT y adoptado por la comunidad internacional, el trabajo decente es el trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.



del que dispone una sociedad determina su grado de inclusión y equidad. Reclama de la integración de políticas económicas y sociales el desarrollo y el incremento de las competencias individuales y colectivas para la innovación, la competitividad y la productividad; la complementación de actores y recursos; la articulación de lo público y lo privado, lo nacional y lo territorial, lo estandarizado/universal y lo focalizado/singular para desarrollar nuevas estrategias de crecimiento con generación de más y mejores trabajos. La igualdad de género es entendida como un *eje transversal del trabajo decente* y por ello hay que, simultáneamente, cambiar las actitudes sociales y los comportamientos individuales y adoptar medidas específicas desde el mundo del trabajo para combatir las discriminaciones.

- El qué y el cómo formar para este nuevo escenario laboral entra en cuestión lo que impone la reconceptualización de la formación profesional y una profunda in-

novación de sus objetivos, contenidos, modalidades e institucionalidad. La articulación con el entorno productivo y social, especialmente desde el ámbito territorial, la formación por competencia, el fortalecimiento de la empleabilidad, el aprendizaje permanente, la formación para el emprendedurismo se constituyen en orientaciones centrales de la oferta para la mejora de la competitividad y productividad junto con el abordaje de las micro y pequeñas empresas, la economía informal, etc.

En ese escenario, los aprendizajes acumulados mundialmente, particularmente desde OIT/Cinterfor, demuestran que la integración transversal de la perspectiva de género (PG) constituye un factor de innovación pedagógica y una condición para la mejora de la pertinencia, la calidad y la equidad de las políticas formativas.

¿POR QUÉ?

- La PG no es un fin en sí mismo sino un marco conceptual y una herramienta de diagnóstico sin la cual no se pueden abordar las relaciones sociales y, por ende, del mundo del trabajo. Orienta las decisiones, permite revisar conceptos y actitudes que contienen sesgos de género e inequidad y modificarlos.
- Fundamenta la consideración de las personas como sujetos situados en una realidad que los condiciona pero a la que pueden transformar a partir de aprendizajes y de estrategias colectivas e individuales.
- Pone el foco en el sujeto que aprende (sujeto de atención de la formación) como un ser integral que moviliza conocimientos, saberes, destrezas pero también actitudes, emociones, condicionamientos de género, de su historia familiar y comunitaria. Desde esta situación protagoniza el proceso de enseñanza-aprendizaje y puede construir su proyecto de formación y empleo. Este foco en el sujeto habilita un amplio campo de intervención para el accionar formativo.
- Faculta la doble y simultánea pertinencia con el entorno productivo y social y con las personas que es una condición básica para la calidad y la equidad de la oferta formativa.
- Conduce a la formación profesional a posicionarse como una herramienta proactiva del cambio en función de lograr una verdadera igualdad de oportunidades para todos los seres humanos.

■■■■ 7



PESE A LOS NOTORIOS PROGRESOS
EN EDUCACIÓN, DIVERSIFICACIÓN
OCUPACIONAL Y PARTICIPACIÓN
ECONÓMICA, LAS MUJERES RECIBEN
MENOR SALARIO QUE LOS HOMBRES POR
EL MISMO TRABAJO.

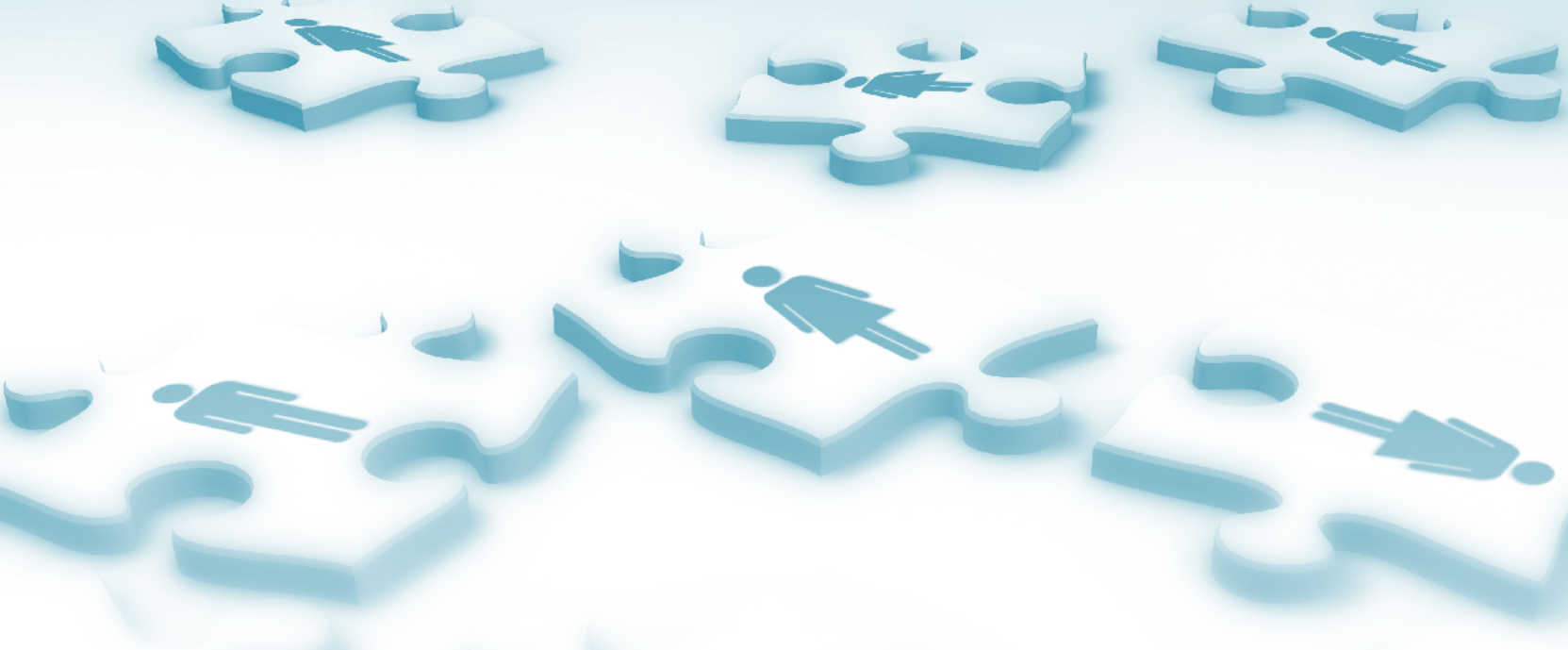


Ello requiere de una concepción del planeamiento curricular y de la administración y gestión de la formación como proceso sistémico y dinámico que:

- Se inicie con el reconocimiento simultáneo de los requerimientos y potencialidades del entorno productivo y social y de las posibilidades y necesidades de las personas.
- Esté atento y potencie la identificación y la valoración de las competencias con independencia del sexo de quien las desempeña así como de dónde fueron adquiridas.
- Procure el fortalecimiento de las competencias de empleabilidad y para la mejora de la productividad que también deben ser analizadas desde el género. Entre ellas se incluye la formación para aprender a emprender que hoy es esencial para los requerimientos del nuevo empleo.
- Instrumente acciones y estrategias para “desnaturalizar” las opciones profesionales lo cual implica incorporar la Orientación Laboral como un componente del proceso de enseñanza-aprendizaje y también incorporar estrategias complementarias de distinta índole (pedagógicas, económicas, etc) para enfrentar las desventajas de partida y/o las especificidades de los diferentes colectivos afectados por discriminaciones. No es posible la igualdad de oportunidades y menos aún de resultados, tratando igual a desiguales. Esta es la lógica de la focalización, de atención a la coyuntura para resolver el problema y avanzar hacia la verdadera equidad.
- Revise la presentación de los perfiles ocupacionales, los materiales didácticos, la comunicación general de la institución para incorporar un lenguaje incluyente.
- Promueva la revisión del currículo oculto y omitido para que no reproduzca o refuerce los sesgos de género e inequidad.
- Se comprometa con el desarrollo de ofertas de calidad, actualizadas, que incorporen las innovaciones tecnológicas –de forma de facultar el desarrollo profesional permanente–, la evolución en el mercado y en las pautas de consumo y lo haga con igualdad y rigor tanto para las opciones en las que se registran mayoría de varones como de mujeres.
- Interactúe con el sector empresarial para incidir y apoyar la inserción laboral basada en capacidades, y no en el orden de género.
- Adopte el cruce de formación por competencia y género y el trabajo por proyecto como metodología de desarrollo curricular y para fortalecer el protagonismo de las personas para la detección y gestión de oportunidades.

Estos son apenas algunos de los elementos que hacen que la transversalización de la perspectiva de género produzca cambios en la forma de hacer formación, en la concepción de la práctica pedagógica y también en las metodologías y estrategias didácticas.

Invitamos a profundizar en estas cuestiones navegando en la página web de OIT/Cinterfor³ la Sección Calidad y equidad: *Un modelo de referencia para el mejoramiento de la empleabilidad, calidad y equidad en el diseño y gestión de las políticas de formación profesional.* ■



EL ARTÍCULO RECONSTRUYE LA TRAMA DE LOS DEBATES QUE ATRAVESARON LAS PRIMERAS INICIATIVAS Y LOS PROYECTOS DE LEY QUE BUSCARON REGLAMENTAR EL “TRABAJO DE LAS MUJERES”. ADEMÁS, LA AUTORA, ANALIZA EL CONTEXTO EN QUE LAS MUJERES SE INCORPORAN MASIVAMENTE AL MERCADO DE EMPLEO REMUNERADO Y LAS LUCHAS QUE PROTAGONIZARON PARA DEMANDAR POR MEJORES CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO.

Los derechos de las trabajadoras en la Argentina del Bicentenario: Una mirada retrospectiva

■■■■ 9

| Florencia Partenio*

GÉNERO Y RELACIONES DEL TRABAJO: UNA MIRADA HISTÓRICA

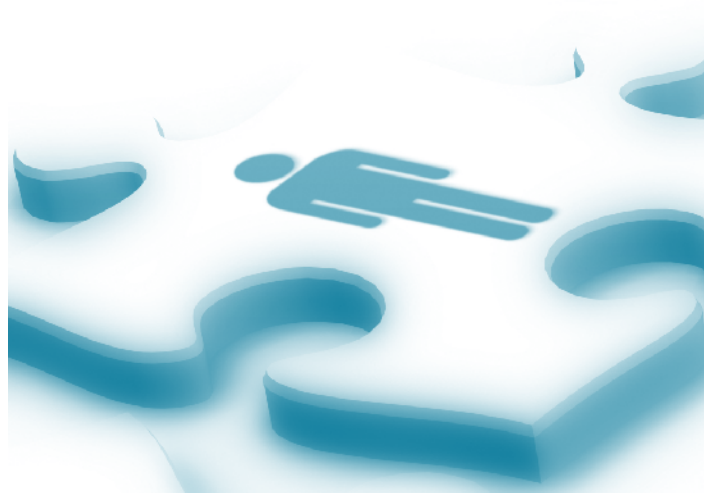
En los albores del siglo XX, la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo ya era significativa, tanto en los grandes establecimientos fabriles (ali-

menticios, textiles, producción de fósforos, etc) como en los pequeños talleres. Dentro del sector de la confección, eran numerosas las trabajadoras que desempeñaban tareas en esos talleres, pero, al mismo tiempo, un porcentaje importante de ellas realizaba trabajos de costura en sus domicilios. A mediados del siglo XX, el sector ser-

* Socióloga (UBA). Docente de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y de la Universidad de Buenos Aires.



EN EL CONTEXTO DEL PRIMER GOBIERNO PERONISTA Y LUEGO DE NUMEROSAS LUCHAS, LAS MUJERES LOGRARON LA CIUDADANÍA POLÍTICA A TRAVÉS DEL DERECHO AL SUFRAGIO.



vicios concentraba un número importante de mano de obra femenina.

En la problematización de la llamada *cuestión social* en la Argentina moderna, la presencia de las mujeres que trabajaban fuera del hogar se convirtió en uno de los puntos centrales del debate. Desde distintos sectores, como las organizaciones obreras, los partidos políticos y las instituciones gubernamentales, se impulsaron proyectos de ley con el fin de reglamentar el trabajo femenino y “proteger” a la *madre obrera*¹. En este punto, es importante aclarar que estos debates se llevaban adelante en un contexto marcado por la normativa del Código Civil que determinaba la inferioridad jurídica femenina.

En una serie de campañas, movilizaciones, informes y congresos², se denunciaron las condiciones de explotación laboral de las mujeres y se plantearon reivindicaciones y demandas. Los intentos por mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y de menores se plasmaron en acciones concretas encabezadas por mujeres militantes. A principios del siglo XX, sobresalieron figuras como la de Gabriela Laperrière de Coni y la incansable militante socialista Carolina Muzzilli.

Desde su relevamiento como inspectora “ad honorem” de fábricas de la Intendencia municipal de Buenos Aires, Lape-

rière de Coni visualizó la doble jornada laboral y los efectos en la salud de las trabajadoras. Así fue como en 1902 confeccionó la primera propuesta para reglamentar el trabajo de mujeres y de menores. Su anteproyecto se convirtió en una de las bases del proyecto presentado por el diputado socialista Alfredo Palacios y sancionado —con algunas modificaciones— en 1907 como la Ley 5.291³. En las décadas del ‘20 y del ‘30, se introdujeron modificaciones en las primeras normativas y nuevos proyectos de ley intentaron mejorar los marcos regulatorios, en particular, los referidos al período de maternidad y a la remuneración de esas licencias. La instrumentación de estas normativas estuvo tensionada tanto por los lineamientos de sectores del gobierno como por las presiones de los sectores empresariales.

Hacia fines de la década del ‘30, una serie de movilizaciones y huelgas puso en escena otro de los ámbitos aún no reglamentados, como lo era el trabajo a domicilio. En este sentido, el debate en torno a su reglamentación echaba luz sobre las condiciones del trabajo de costura, percibido como una extensión de las actividades domésticas de las mujeres y que estaba asociado a su feminidad en tanto formaba parte de su educación y de su proceso de socialización⁴. Por la realización de este tipo de trabajo, considerado como “complementario” y “descalificado”, las mujeres recibían bajos salarios y tra-

1 LOBATO, M. (1890-1934). *Entre la protección y la exclusión. Discurso maternal y protección de la mujer obrera* en SURIANO, J. (2000) (comp.). *La cuestión social en Argentina (1870-1943)*, La Colmena, Buenos Aires; LOBATO, M. Z. (2008) *¿Tienen derechos las mujeres? Política y ciudadanía en la Argentina del siglo XX*, Capital Intelectual, Buenos Aires.

2 Como el Primer Congreso Femenino Internacional realizado en 1910.

3 KANDEL, E. (2008). *Ley de Trabajo de Mujeres y Menores un siglo de su sanción. La doble opresión, reconocimiento tácito*. Editorial Dunken, Buenos Aires.

4 NARI, M. (2002). El trabajo a domicilio y las obreras (1890-1918), *Razón y Revolución*, N° 10.



bajaban en condiciones precarias que, en muchos casos, perjudicaban su salud. Recién en 1941 se sancionó la Ley 12.713 de trabajo a domicilio, que fue reglamentada por primera vez en la provincia de Tucumán en 1942.

Posteriormente, entre los años 1943 y 1946, una serie de reglamentaciones amplió los derechos laborales y las garantías en distintos ámbitos de trabajo. En el contexto del primer gobierno peronista, y luego de numerosas luchas, las mujeres lograron la ciudadanía política a través del derecho al sufragio.

En este breve repaso histórico se intenta reconstruir la trama de los debates, los discursos y las tensiones que atravesaron las primeras iniciativas y los proyectos de ley que buscaron reglamentar el “trabajo de las mujeres”. El aumento en la incorporación de las mujeres al mercado laboral desde la década del ‘60, y de manera masiva en los ‘90, ha motivado una serie de estudios vinculados con las condiciones de esta incorporación y de su permanencia. Veamos entonces cual fue el contexto en que las mujeres se incorporaron masivamente al mercado de

empleo remunerado y cuales fueron las luchas que protagonizaron para demandar por mejores condiciones de vida y de trabajo.

MUJERES EN LUCHA POR EL TRABAJO: INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL EN TIEMPOS DE CRISIS

Las reformas introducidas en la Argentina durante la década del ‘90, que encuentran sus raíces en la década del ‘70, generaron una reestructuración productiva, la apertura de los mercados a las importaciones y una paulatina sustitución del capital productivo por capital financiero, provocando fuertes procesos de desindustrialización y de tercerización de la economía. Los impactos en la estructura social se hicieron sentir en la creciente fragmentación del mercado de trabajo, iniciando procesos de precarización del empleo y generando altas tasas de desocupación. El cierre de establecimientos industriales durante los ‘80 y la contracción del empleo manufacturero a lo largo de la década del ‘90 tuvieron un impacto disímil en las diferentes ramas y subramas y en la composición genérica de sus elencos productivos.

En un contexto de crisis generada por las políticas de ajuste y reestructuración económica, las mujeres se incorporaron al mercado de empleo en un momento marcado por la flexibilización y la reducción de derechos laborales obtenidos hacia mediados del siglo XX. Al igual que en otros países latinoamericanos, este incremento de la participación de las mujeres en el mercado de empleo remunerado fue acompañado por una fuerte tendencia de éstas a convertirse en las principales “proveedoras” económicas de la familia.

[•]
EN LA DÉCADA DEL ‘60, SE
PRODUCE UN AUMENTO EN LA
INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL
MERCADO LABORAL. EN LOS ‘90, ESA
INCORPORACIÓN SE HACE MASIVA.



LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO SE EVIDENCIA TANTO EN LAS BRECHAS SALARIALES COMO EN LAS DISPARIDADES DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ALGUNOS SECTORES.

Frente a esta situación de crisis, las mujeres también participaron en los movimientos sociales y en las formas de organización comunitaria en los barrios. El involucramiento de las mujeres en estos procesos de acción colectiva se asentó en la preocupación por la alimentación y el cuidado de sus hijas e hijos y de la familia frente a la multiplicación de la pobreza y la indigencia. De esta forma, esa responsabilidad se convirtió en el móvil para la participación en estos movimientos. Esta observación puede trasladarse a la experiencia de otros movimientos sociales de Latinoamérica, en los cuales se generó una protagónica participación de las mujeres, que articularon las demandas por trabajo y las vinculadas con la subsistencia familiar.

Entre los rostros de las protestas contra los efectos del neoliberalismo, ha habido una presencia mayoritaria de las mujeres en las puebladas, en las organizaciones piqueteras, en las movilizaciones de algunas organizaciones sindicales, en los movimientos que impiden los remates de campos en distintas provincias del país y en las fábricas y las empresas recuperadas. La problemática del desempleo estructural atravesó fuertemente los sentidos construidos en la participación de estas mujeres, que aparecen interrelacionados con la situación de precariedad laboral, con la pérdida del empleo de sus compañeros o maridos y con sus propias trayectorias laborales.

Durante estos años, las mujeres que ingresan al mercado laboral se han concentrado en los empleos más precarios, intermitentes, de baja calidad y bajos salarios. Si bien las trabajadoras que ingresaron al mercado de empleo remunerado en los '90 llegaron para quedarse, con la recuperación económica y laboral pos-convertibilidad, algunos rasgos obstaculizan el avance hacia una mayor equidad entre los géneros en el mundo del trabajo.

LAS TRABAJADORAS EN LA ARGENTINA DEL BICENTENARIO: AVANCES Y DESAFÍOS

Con la salida de la Convertibilidad y el cambio en el régimen macroeconómico emergente, los estudios recientes⁵ muestran algunas continuidades que reproducen los mecanismos de segregación vertical y horizontal, y de discriminación laboral de las mujeres. En este nuevo escenario, la evolución del mercado laboral muestra que sólo el 44% del total de puestos de trabajo –registrados y no registrados– creados en 2006 fueron ocupados por trabajadoras mujeres. La segregación de género se evidencia tanto en las brechas salariales como en las disparidades de la participación femenina en algunos sectores (por ejemplo, la industria). Una muestra de estas paradojas puede encontrarse en el sector servicios, donde la feminización continúa siendo elevada pero la brecha salarial es mayor.

Si observamos la situación de las mujeres trabajadoras en la Argentina del Bicentenario, podemos señalar una serie de aristas que completan el panorama actual. En este punto, es importante considerar las distancias que separan las normas⁶ de las prácticas que efectivamente organizan los espacios laborales. Asimismo, resulta interesante reeditar aquellas iniciativas y reglamentaciones que pueden formar parte de la caja de herramientas de las trabajadoras y los trabajadores. Veamos estas cuestiones en detalle:

- La primera de ellas se sitúa en la necesidad de considerar la situación de las trabajadoras atendiendo tanto al trabajo doméstico y de cuidado como al trabajo desarrollado en el mercado de empleo remunerado. En este sentido, los estudios sobre el uso del tiempo se transforman en herramientas clave para contabilizar y analizar

5 CASTILLO, V., et. al. *Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006*, en NOVICK M. (2008), et. al. *El trabajo femenino en la post-convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/CEPAL, Santiago de Chile.

6 Es importante remarcar la incorporación de los tratados internacionales en nuestra Constitución Nacional (por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–), que buscan eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.



el reparto de tareas no remuneradas, es decir, el trabajo doméstico y de cuidados⁷. Esta información es fundamental en dos sentidos: por un lado, instala esta problemática en la agenda pública; por otro, permite avanzar en el diseño de políticas públicas que transformen esta división sexual del trabajo, mejorando las oportunidades de participación laboral de las mujeres.

- En íntima vinculación con la anterior, una cuestión central se posiciona alrededor de la falta de reglamentación del art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, que obliga al empleador la habilitación de salas maternales y guarderías de acuerdo con el número de trabajadoras ocupadas.
- La tercera cuestión se detiene en las características del actual contexto de revitalización sindical, en el cual la Ley de Cupo Sindical Femenino se convierte en una herramienta central para impulsar la participación de las mujeres en mesas de negociación y en el acceso a cargos directivos.
- Otra de las cuestiones se vincula con el tratamiento de la violencia en el ámbito laboral. Según los datos del Ministerio de Trabajo de la Nación, las trabajadoras mujeres representan el 60% de las víctimas de violencia –sexual, psicológica o física– en espacios laborales. En este escenario, se han producido avances como la creación en el 2007 de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral con alcance nacional.
- La última cuestión nos traslada a 1888, cuando se produjo la primera huelga de empleadas domésticas. Si consideramos que el servicio doméstico remunerado es la principal ocupación entre las mujeres trabajadoras de bajos ingresos, resulta crucial la instrumentación efectiva del nuevo régimen laboral para empleadas domésticas.

Las acciones del movimiento de mujeres y las iniciativas lideradas por las trabajadoras desde los sindicatos han logrado instalar en la agenda pública muchas de estas problemáticas. Sin embargo, avanzar hacia un proyecto que se proponga alcanzar la equidad social y de género requiere de la labor y el compromiso de distintos sectores, para lograr, así, la vigencia efectiva de los derechos de las mujeres en Argentina. ■

7 RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2007). *La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay, Serie Mujer y Desarrollo, Nº 90*. CEPAL, Santiago de Chile; Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2009). *Informe sobre Género y Derechos Humanos (2005-2008). Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*. Editorial Biblos, Buenos Aires.

Equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo

EN EL ARTÍCULO SE ANALIZAN LOS FACTORES POLÍTICOS, ECONÓMICOS Y CULTURALES QUE CONFLUYERON EN LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO. EN TANTO DIMENSIÓN CONSTITUTIVA DEL TRABAJO DECENTE, LA EQUIDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS VARONES ES ABORDADA DESDE EL CONCEPTO DE TRANSVERSALIDAD.

Lic. Cristina Antunez*

Lic. Sofía Perelstein | Lic. Cecilia Vitacco | Dg. Daniel Meschini**

La incorporación femenina al mundo del trabajo es hoy una realidad incontrastable con implicancias y modificaciones concretas en todos los aspectos de la vida social, tanto pública como privada.

Este proceso, que tuvo su inicio y expansión en las últimas tres décadas en nuestro país, obedeció a factores culturales, económicos y políticos.

En primer lugar, gran parte de las mujeres superó sus niveles educativos logrando mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo. Al mismo tiempo, esto las llevó a modificar e incrementar sus expectativas en cuanto a desarrollo personal y autonomía en relación al trabajo.

Por otro lado, los hogares de menores ingresos fueron fuertemente afectados por las políticas de ajuste y rees-

* Coordinadora de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), área del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social responsable de instrumentar políticas de Estado para que en todos los programas del MTEySS se incorpore la perspectiva de género.

** Integrantes de la CEGIOT.



LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, DETERMINADOS POR LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y POR LA ASIGNACIÓN DE ROLES, CONTINÚAN OPERANDO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

tructuración económica, a través de la pérdida de empleo y/o de ingresos de los jefes, siendo en estos casos las mujeres quienes se volcaron al mercado de trabajo para sostener y complementar los ingresos de la familia.

Asimismo, la consolidación del sistema democrático dio lugar a una creciente participación social y política de todos los sectores de la sociedad a partir de movimientos y reivindicaciones de derechos específicos. Las mujeres también avanzaron en el espacio público de la mano de organizaciones que demandaban un trato igualitario y equitativo para el logro de una mayor justicia y ejercicio pleno de la ciudadanía.

La legislación acompañó este proceso estableciendo medidas de acción positiva tendientes a facilitar y a promover la participación y la representación de las mujeres en la vida política y sindical.

Sin embargo, este proceso es aún incipiente y presenta fuertes inequidades y heterogeneidades en las situaciones de mujeres y de varones, estando aún muy lejos de alcanzar la igualdad real.

Las mujeres no tienen las mismas oportunidades de acceso e inserción laboral y de desarrollo de sus trayectorias laborales. Las condiciones que originan la segmentación laboral vertical y horizontal, la brecha salarial, la doble jornada en el trabajo y en el hogar, continúan intactas reproduciendo y perpetuando las desigualdades.

Los estereotipos de género, determinados por la división sexual del trabajo y por la asignación de roles (las actividades productivas son atribuidas a los varones y las reproductivas, a las mujeres) continúan operando en el mundo del trabajo.

Las mujeres se insertan predominantemente en los sectores de servicios y en tareas relacionadas con los roles tradicionales de cuidado, en los que obtienen salarios más bajos y condiciones de menor protección.

El Estado argentino y, en particular, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, han asumido el compromiso de la promoción del trabajo decente. El trabajo decente supone la creación de un trabajo de calidad realizado en condiciones de libertad, de equidad, de seguridad y de dignidad humana. En esta definición, la equidad entre varones y mujeres es una de sus dimensiones centrales.

LA TRANSVERSALIZACIÓN

Significa que la noción de equidad debe estar presente, en la medida de lo posible, desde el momento mismo del diseño de una acción o un programa. Para aquellos casos que se encuentran en ejecución, significa encontrar los mecanismos que permitan incorporarla de un modo consistente.

Por lo tanto, no basta sólo con añadir un “componente femenino” o un “componente de igualdad entre géneros” a una actividad o a un proyecto existente.

Si bien la inclusión de mujeres es fundamental, la transversalización es algo más que aumentar la participación de las mujeres. Implica incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los varones en los diseños y en las acciones de las políticas públicas.

La experiencia demuestra que la mera participación igualitaria no garantiza el logro de la equidad de género.

Un dato relevante, que constituye un alerta, es el que se desprende de un trabajo realizado en el marco de la



LA TRANSVERSALIZACIÓN ES ALGO MÁS QUE AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES. IMPLICA INCORPORAR LA EXPERIENCIA, EL CONOCIMIENTO Y LOS INTERESES DE LAS MUJERES Y DE LOS VARONES.

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, en que se evidencia que, en un contexto de mejoras en el mercado de trabajo, la tasa de desempleo femenino se redujo menos que la de los varones, se mantuvo la brecha salarial y se detuvo el proceso de feminización del empleo registrado, como resultado de un mayor crecimiento en las tasas de empleo en las ramas tradicionalmente masculinas.

En otro estudio de dicha subsecretaría se muestra que es bajo el porcentaje de empresas que se hacen cargo de las guarderías para los hijos de las trabajadoras y los trabajadores, sea disponiendo de un lugar en el establecimiento o pagando un servicio externo.

Brindar un trato igualitario sin advertir las desigualdades existentes no permite alcanzar metas igualitarias. Por el contrario, puede contribuir a perpetuar las condiciones de desigualdad iniciales.

Como hemos señalado, los avances han sido muy significativos. Sin embargo, en los países que presentan los mayores avances en cuanto a políticas de promoción de igualdad de oportunidades, se comienza a percibir un estancamiento en los avances y un límite de las estrategias y los métodos utilizadas.

Entre los límites de la política institucional de promoción de la equidad, puede mencionarse el hecho de que se trata de una política sectorial, concebida e instrumentada por mujeres para mujeres, cuyo objetivo, el empoderamiento de éstas, en muchos casos corre el riesgo de definir a las mujeres como deficitarias, lo que en definitiva las convierte en “un problema”.

Por ello, resulta necesario involucrar a toda la sociedad en la política de equidad, incluyendo a los varones. El problema ya no es que las mujeres se asocien a los parámetros masculinos, sino centrarse en las relaciones entre ambos para reconfigurarlas sobre la base de la equidad.

La división del trabajo entre los géneros fue un modelo sumamente funcional a la sociedad industrial del siglo XIX. Ya no lo es. La disolución de las formas de vida tradicionales, el desarrollo de las tecnologías de la información, el desempleo estructural masivo y las nuevas formas de trabajo han modificado la organización social planteando nuevos problemas para varones y para mujeres.

Para dar respuesta a estas realidades y situaciones, se proponen nuevos modelos de análisis y de intervención con el objeto de contribuir al diseño de una política de equidad dirigida a toda la sociedad.

El *Mainstreaming*, o transversalización, es el nuevo modelo adoptado por la Comisión Europea e implica la incorporación de la perspectiva de género a todos los campos de la política. Esto quiere decir que se debe preguntar en cada caso qué efectos tienen las medidas sobre varones y mujeres y de qué manera contribuyen a la meta de la equidad de oportunidades de los géneros.

Este es el enfoque adoptado para la política laboral, priorizando en primera instancia todas aquellas medidas legislativas y de acción tendientes a alcanzar la corresponsabilidad de mujeres y de varones en la vida familiar, removiendo así una de las principales barreras de las mujeres para el desarrollo de su trayectoria laboral.

Algunas de estas acciones implican innovaciones insoslayables como, por ejemplo, las licencias parentales, tanto en el campo legal como en el de los convenios colectivos, promoviendo nuevos contenidos de negociación y la reconfiguración de la vida laboral en función de la conciliación de espacios.

La estrategia de política transversal es un camino a construir paso a paso. Para que esta práctica se instale y sea



LA POBLACIÓN FEMENINA NO ES HOMOGÉNEA, NO EXISTE UNA CATEGORÍA “MUJER” Y, POR TANTO, SE REQUIEREN ACCIONES ESPECÍFICAS PARA CADA GRUPO DE POBLACIÓN SEGÚN SU EDAD, NIVEL DE INSTRUCCIÓN O FORMACIÓN PROFESIONAL ALCANZADO.

sustentable debe realizarse a partir de la negociación y el consenso de los actores sociales. Esto implica la propuesta de un cambio en la sociedad que supera el ámbito laboral y necesariamente conlleva a la articulación con otras políticas públicas.

Mientras tanto, no es posible prescindir de las políticas de promoción y de fortalecimiento de las mujeres, sobre todo considerando que en el ámbito laboral, como en los demás, la población femenina no es homogénea, no existe una categoría “mujer” y, por tanto, se requieren acciones específicas para cada grupo de población según su edad, nivel de instrucción o formación profesional alcanzado, grupo étnico de pertenencia, valorando también los casos reiterados en los que las mujeres sufren situaciones de doble o triple discriminación.

La equidad parece ser el rasgo orientador y deseable de las sociedades y de las organizaciones de hoy, ya que promueven la integración y el desarrollo personal y social de grupos y de personas con pluralidad de identidades sin perder –por el contrario, afirmando– las diferencias que las constituyen.

Esta necesidad de reconocimiento de las particularidades abarca todos los planos y constituye una verdadera transformación cultural y social. En el plano de las relaciones de género, los cambios tienen un verdadero impacto en su base estructural. La diversidad sexual y los nuevos modelos familiares dan cuenta de esto.

A partir del respeto, de la defensa y del ejercicio de nuestros derechos y de la ampliación de los mismos hacia todos y todas, se podrán generar nuevos vínculos que impliquen la construcción de una nueva ética que incluya las diferencias y que permita profundizar la democracia. ■



■. BIBLIOGRAFÍA

BARAHONA, M. A. (2000). *Derechos humanos, sistema político y mentalidades. En torno a la perspectiva de la democracia de género.*

BIRGIN, H. (1999). *De la certeza a la incertidumbre. Especial/Fempres: Feminismos fin de siglo.*

CEPAL (2000). *El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del Siglo XXI.* Santiago de Chile: CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo, N° 27.

GOMARIZ, E. y MEENTZEN, A. (2000). *Introducción al libro Democracia de género. Una propuesta para mujeres y hombres del siglo XXI.*

TOMADA, C. *La recuperación del trabajo y de sus instituciones rectoras.*

El trabajo femenino en la construcción

EL AUTOR EXAMINA EL CONTEXTO MACRO-ECONÓMICO Y ESTRUCTURAL EN QUE SE HA PROFUNDIZADO EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL CIRCUITO LABORAL Y, EN ESE MARCO, CORRELACIONA EL TRABAJO FEMENINO CON EL NIVEL SOCIO-ECONÓMICO Y EDUCATIVO DE LAS MUJERES. ADEMÁS, ANALIZA LAS PARTICULARIDADES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN CLAVE DE LA INSERCIÓN DE MANO DE OBRA FEMENINA.



| Lic. Juan Puigbó*

El trabajo femenino ha tenido una presencia cada vez más creciente a lo largo del siglo XX, pero es en la década del '90 cuando se constituye con mayor fuerza y determinación, tornándose más visible en las ciencias sociales como objeto de variadas investigaciones.

Desde una perspectiva histórica, los años noventa significaron un cambio de paradigma: de la creencia de que el trabajo genera riqueza mudamos a la idea de que "la riqueza genera trabajo"¹. Esta lógica implica un cambio copernicano en la mirada y el accionar del Estado, al ceder al mercado el rol de la regulación social.

El Estado abandonó la meta del pleno empleo para asegurar las condiciones de estabilidad y de rentabilidad necesarias para atraer al capital financiero. Estas políticas llegaron acompañadas de un plan anti-inflacionario, que impactó en la sociedad. Se restableció el crédito y en menos de tres años posibilitó una estabilidad general de los precios.

A finales de los noventa, cuando comenzaron los problemas sociales y de insolvencia fiscal, la falta de competitividad externa por el retraso cambiario y las altas tasas de desempleo, se buscó resolver la desocupación a través de sucesivas flexibilizaciones en las leyes laborales,

* Director de Investigaciones Sociales (INSOC) de la Fundación UOCRA.

1 LO VUOLO, R. (2000). Alternativas, la economía como cuestión social, Grupo Editor Altamira, Buenos Aires.

mejorando además la rentabilidad empresarial, es decir, actuaban como una devaluación encubierta.

El resultado de esta política se verifica en sus resultados. El ingreso per cápita fue, en el 2001, prácticamente igual al de 1974 (apenas un 1,4% más alto); el salario medio, un 55% más reducido; la suma de la desocupación más la subocupación se multiplicó por cuatro; la relación entre el ingreso del 20% más rico y el del 40% más pobre se duplicó. En el 2001, en el principal aglomerado urbano del país (el Gran Buenos Aires), la pobreza alcanzó a más de un 27% de los hogares².

Para superar la crisis que significó el desmoronamiento de la convertibilidad, la política retomó la centralidad de las decisiones, desplazando al mercado como ordenador de la sociedad, cumpliendo ese rol el Estado, que puso en marcha medidas que propiciaron la fijación de un tipo de cambio competitivo. Esto benefició fundamentalmente a aquellos productores de bienes transables, que lograron recuperar competitividad en los mercados internacionales, permitiendo dinamizar los niveles de actividad económica y el empleo³.

I. LA INSERCIÓN DE LA MANO DE OBRA FEMENINA EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

La tendencia al aumento del trabajo remunerado de la mujer se da en el marco de fuertes cambios estructurales en los niveles educativos de las mujeres, cambios legales y sociales, y de la apertura de nuevas oportunidades fuera del mundo doméstico.

[•]

EL AUMENTO DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER SE DA EN EL MARCO DE FUERTES CAMBIOS ESTRUCTURALES EN LOS NIVELES EDUCACIONALES DE LAS MUJERES.

El 50% de la población femenina percibe todos los beneficios sociales, en tanto que la otra mitad no recibe beneficio alguno.

En 1994, la tasa de participación laboral de las mujeres en las zonas urbanas de nuestro país se situó en alrededor del 50%. La inserción laboral de la mujer ha aumentado a medida que se incrementa el número de años de estudios formales. Así, la tasa de participación laboral de las mujeres con 13 años, o más, de estudio es alta y supera el 70%.

Por la necesidad de mantener a sus familias, se registra la existencia creciente de hogares en donde ambos cónyuges son económicamente activos. A esto se suma la conformación de numerosos hogares cuya jefatura corresponde a la mujer. Esta diferencia entre jefas y no jefas es mucho más notoria en el caso de los hogares indigentes⁴.

También se debe tener en cuenta que la reestructuración redujo considerablemente los planes sociales y como resultado se produjo una “feminización de la pobreza”⁵. Esta situación empuja a las mujeres de menores recursos a distintos emprendimientos como ser microempresas y diversas formas de autoempleo, ins-

■■■■ 19

2 ARCEO, E. y SCHORR, M. (2004). Argentina del Modelo de convertibilidad al modelo de dólar alto. Flacso.

3 NOVICK, M.; ROJO, S. y CASTILLO, V. (compil.) (2008). *El Trabajo femenino en la post convertibilidad Argentina 2003-2007*. CEPAL - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Republica Argentina y GTZ Alemania. Buenos Aires.

4 VENEGAS, S. *La pobreza y jefatura de hogar en Chile*. (Santiago Sernam) la tasa de participación de las jefas llega al 40%, en tanto que la de las no jefas apenas alcanza un 14%.

5 VALENZUELA, Ibid.



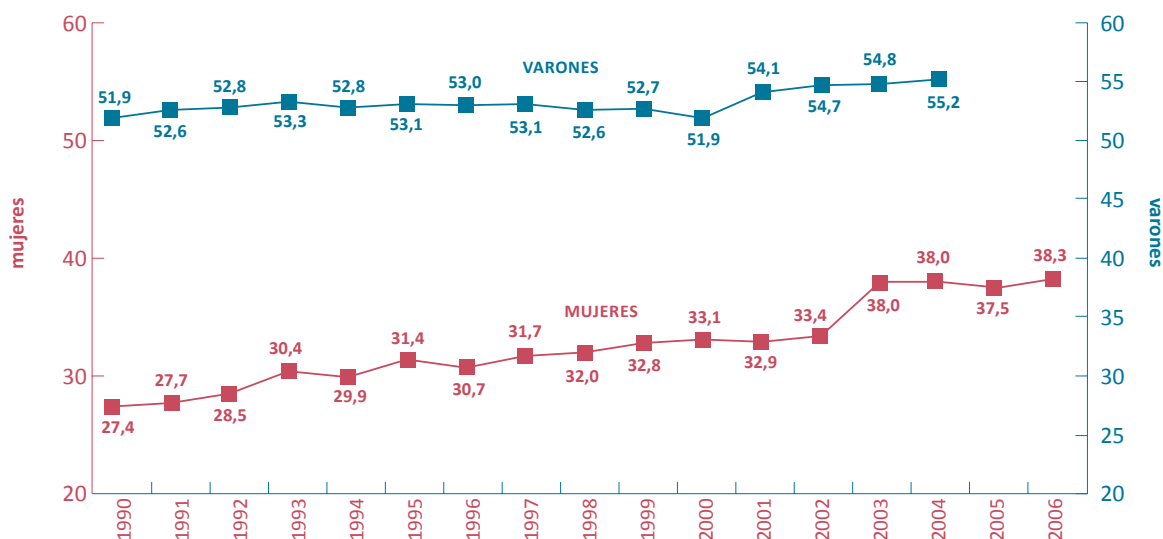
cribiéndose en una estrategia de supervivencia y en un vehículo de progreso económico⁶.

Las características de estos negocios son muy diversas, pero tienen una presencia fundamental en el sector comercio y, en menor proporción, en los sectores de servicios y manufacturero. Las microempresarias del sector tienen en general bajos niveles de remuneración, educacionales, de ahorro y de generación de capital, dificulta-

des de acceso al sistema financiero, y escaso acceso a la seguridad social. Incluso son empleos en su gran mayoría inestables con limitadas perspectivas de ascenso y perfeccionamiento.

En el gráfico⁷ se observa la tendencia creciente en la tasa de actividad de las mujeres. No se puede soslayar que a partir del 2002, el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados⁸ llegó a tener una proporción mayoritaria de mujeres.

TASAS DE ACTIVIDAD, MUJERES Y VARONES, 1990-2006



Fuente: observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la EPH.

II. EL TRABAJO FEMENINO EN LA CONSTRUCCIÓN

En este escenario, marcado por el aumento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado de empleo, vamos a revisar la inserción de la mano de obra femenina en la industria de la construcción. Para ellos, se toman

la primero la onda mayo 1998 de la Encuesta Permanente de Hogares y los datos que acumula el INSOC del PNCT para los trabajadores de la construcción desde 2004 hasta 2008. De esta manera, evaluaremos la participación femenina en la construcción.

6 VALENZUELA, Ibid. Se estima que entre el 30% y el 60% de todas las microempresas de la región son propiedad de mujeres y están manejadas por ellas.

7 CASTILLO, V.; ESQUIVEL, V.; ROJO, S.; TUMINI, L. y YOGUEL, G. "Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino 2003-2006" en: NOVICK, M.; ROJO, S. y CASTILLO, V. (compil.) (2008), *El trabajo femenino en la post convertibilidad Argentina 2003-2007*. CEPAL - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y GTZ Alemania. Buenos Aires.

8 Plan de Jefes y Jefas de hogar desocupados: Planes puestos en marcha a partir de la crisis de diciembre 2001.



II.a: Encuesta Permanente de Hogares (onda mayo-1998)

Para el análisis de esta fuente de datos se ha seleccionado el aglomerado urbano del Gran Buenos Aires para la onda mayo de 1998.

Las mujeres representan el 52% de esta población. La población ocupada alcanza el 85,7% de la económicamente activa. Las mujeres representan el 40% del total de los ocupados en el Gran Buenos Aires.

La población ocupada en la rama de la construcción alcanza el 7,3% del total de la población. De esta población, el 1,2% es mujer. El 75% de las mujeres ocupadas se sitúa en la franja etaria de 20-30 años. El restante 25% posee más de 50 años. Con respecto al nivel educativo de la población objeto de estudio, se registra el 50% con nivel universitario, el 25% con nivel secundario y, por último, el 25% restante posee nivel de instrucción primario. Esta variable está fuertemente correlacionada con las variables tarea y calificación ocupacional. Las mujeres con mayor nivel de instrucción realizan tareas administrativas o contables de carácter técnico. El 25% de la población que ha adquirido un bajo nivel de instrucción se inserta en ocupaciones de calificación operativa relacionadas con la construcción de infraestructura urbana y de redes de distribución de energía, de agua potable, de gas y de telefonía.

En cuanto a la posición ocupada por las mujeres en el hogar, un 25% es jefa de hogar, una cuarta parte se constituye en cónyuge del jefe, y el resto de la población se distribuye en las categorías de hija del jefe y otros familiares del jefe.

Un 75% de esta población se inserta en ocupaciones en forma permanente, mientras que el 25% restante se encuentra trabajando en empleos inestables.

Si miramos el tamaño de los establecimientos en los que se insertan las mujeres, el 70% trabaja en establecimientos que ocupan hasta cuarenta personas.

En relación a la condición de migración, la totalidad de la población femenina que trabaja en la construcción ha nacido en el país.

[•]

LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER AUMENTA A MEDIDA QUE SE INCREMENTA EL NÚMERO DE AÑOS DE ESTUDIOS FORMALES.

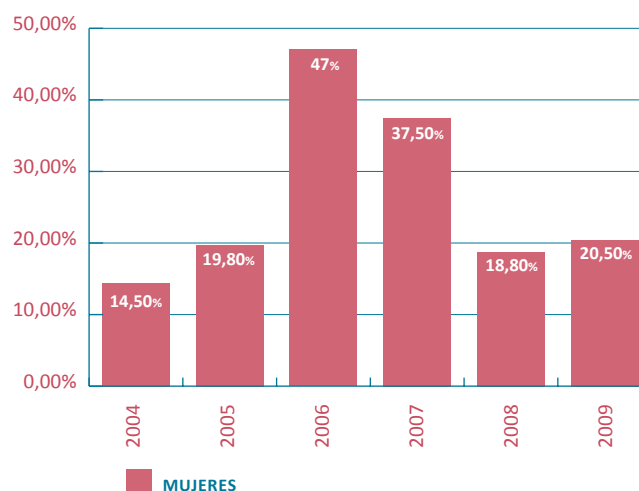
Asimismo, una importante porción de la población posee un reducido acceso a los beneficios sociales, se inserta en el sector en condiciones de inestabilidad laboral y en establecimientos de menos de 40 personas –PyMES–.

II.b: Datos de INSOC de participantes mujeres en los PNCT (2004 al 2009)

Los cursos de PNCT están en el marco del convenio firmado entre UOCRA y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con el objetivo de recalificar la mano de quienes están desocupados. En el gráfico, marcamos la participación de las mujeres.

■■■■ 21

MUJERES





LAS MUJERES SE ENFRENTAN CON BARRERAS SOCIO-CULTURALES QUE DIFICULTAN SU INSERCIÓN EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN.

III. CONCLUSIONES

La industria de la construcción se ha constituido históricamente en una rama de actividad que recluta mano de obra masculina. Esta segmentación se encuentra determinada, en primer lugar, por la necesidad de un uso intensivo de la mano de obra. En segunda instancia, las tareas relacionadas con la construcción gozan de un bajo reconocimiento social.

En este contexto, los motivos que alentaron a las mujeres a insertarse en esta rama de actividad, según se evidencia a partir de los testimonios relevados, tienen su origen en los determinantes económicos más que en las decisiones estrictamente personales.

La inserción de la mano de obra femenina se encuentra mediada por una serie de obstáculos organizacionales, que tienen que ver, por un lado, con la inadecuación de la infraestructura de obra, como ser la falta de baños y vestuarios de uso exclusivo de mujeres. Esta problemática se agudiza en el caso de las pequeñas y medianas empresas, que padecen dificultades económicas para destinar parte de su presupuesto a la construcción de la infraestructura de obra adecuada.

Asimismo, las mujeres consideran que la educación y la capacitación son requisitos cruciales para el acceso a los puestos de trabajo ofertados en el mercado de la construcción y para mejorar la calidad de los mismos. Como el mercado de trabajo está cambiando muy rápidamente, es importante asegurar que los programas de capacitación sean flexibles, de modo que provean los distintos tipos de capacitación requeridos y que habiliten a las mujeres a cambiar a nuevas ocupaciones cuando las oportunidades se presenten.

De aquí surge la necesidad de enfrentar el tema de la formación técnica y profesional como requisito para mejorar las posibilidades laborales de la mujer y lograr, por consiguiente, mayores niveles de igualdad.

Por otro lado, las mujeres se enfrentan con barreras socio-culturales que dificultan su inserción en la industria de la construcción. La reversión de esta situación, esto es, el reconocimiento institucional y la aceptación de los actores sociales involucrados en el sector—lo cual implica cambios profundos en los valores y en las costumbres tanto de los actores directamente vinculados con la construcción como de la comunidad en su conjunto—proveerá mejores perspectivas laborales a las mujeres interesadas en el desarrollo socio-profesional en esta rama de la industria. ■

Noticias

■. SEMINARIO INTERNACIONAL EN LA FUNDACIÓN UOCRA

Se realizó el seminario “Formación de representantes sindicales para la participación en la formación profesional”, convocado por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor).

La Fundación UOCRA albergó los días 12, 13 y 14 de septiembre en su sede central a más de cuarenta dirigentes de organizaciones sindicales, treinta de ellos provenientes de ocho países de América latina: Brasil, Chile, Costa Rica, Panamá, Honduras, República Dominicana, El Salvador y México. En el acto de apertura, representantes de la Se-

cretaría de Relaciones Internacionales de la Confederación General del Trabajo (CGT), de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), de la Fundación UOCRA, de la OIT/Cinterfor y de la CSA, dieron la bienvenida a los visitantes.

Durante el seminario, se analizó el diseño de políticas de formación profesional que favorezcan el trabajo decente y productivo. Para ello, se efectuaron tres paneles: “Diálogo social, competencias laborales y formación”, “Gestión tripartita de instituciones de formación profesional” y “Diálogo social y reconocimiento de saberes”; ejes que también fueron debatidos en grupos reducidos entre los participantes.

■■■■ 23



■. EXITOSO CIERRE DE LA 2ª OLIMPIADA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El sábado 4 de junio, en las instalaciones de Batimat Expovivienda 2011, finalizó la 2ª Olimpiada de Formación Profesional con la premiación de los participantes más destacados en su disciplina.

Autoridades de la Fundación UOCRA, de Batimat Expovivienda, del Ministerio de Trabajo y de la Cámara Argentina de la Construcción encabezaron el acto en que 17 competidores, provenientes de los Centros de Formación Profesional (CFP) ubicados en distintas ciudades del país, recibieron un reconocimiento por su destreza en *Construcciones de albañilería*, *Construcciones en seco*, *Instalaciones domiciliarias de electricidad*, *Colocación de cerámicos*. En la olimpiada, los competidores pudieron

demonstrar los saberes adquiridos en los cursos de capacitación que ofrece, en forma gratuita, la Fundación UOCRA junto con el Ministerio de Trabajo y con la Cámara Argentina de la Construcción.



■. CÁTEDRA ABIERTA SOBRE TRABAJO DECENTE

Con la presencia del ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Carlos Tomada, y de Marcelo Castro Fox, Director de la Oficina de la Organización Internacio-

nal del Trabajo (OIT) en Argentina, la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires inauguró el 2 de mayo la cátedra abierta sobre Trabajo Decente.

■. ACUERDO PORTEÑO DE COOPERACIÓN PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

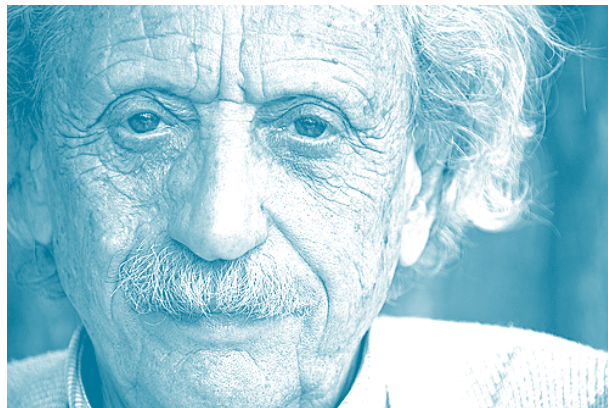
El convenio establece fortalecer cada uno de los 52 Centros de Formación Profesional existentes en la Capital Federal con el objetivo de profundizar la capacitación técnica dirigida a personas del sector de la construcción. En el acuerdo, el Ejecutivo porteño se compromete a financiar durante cinco años los salarios de los docentes de los nuevos cursos de capacitación, que serán de carácter gratuito para los interesados y abiertos a la comunidad. La Fundación UOCRA posee en la ciudad de Buenos Aires dos Centros de Formación Profesional: el CFP Nº 3 "Juan Domingo Perón", en San Cristóbal, y el CFP Nº 17, en Almagro.

■. EL ADIÓS A JULIO GODIO

Con motivo de su fallecimiento, el 20 de mayo de 2011, el prestigioso sociólogo, especialista en sindicalismo y movimiento obrero, recibió cálidos homenajes a su trayectoria intelectual. Julio Godio nació en 1939 en la ciudad de La Plata, provincia de Buenos Aires, y trabajó entre 1986 y 1996 para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde 1997, se desempeñaba como director del Instituto del Mundo del Trabajo en Argentina. *Aulas y Andamios*, la editorial de la Fundación UOCRA, se suma a los reconocimientos para quien supo integrar el rigor académico y el compromiso social.

■. ENCUENTRO NACIONAL POR LA EDUCACIÓN

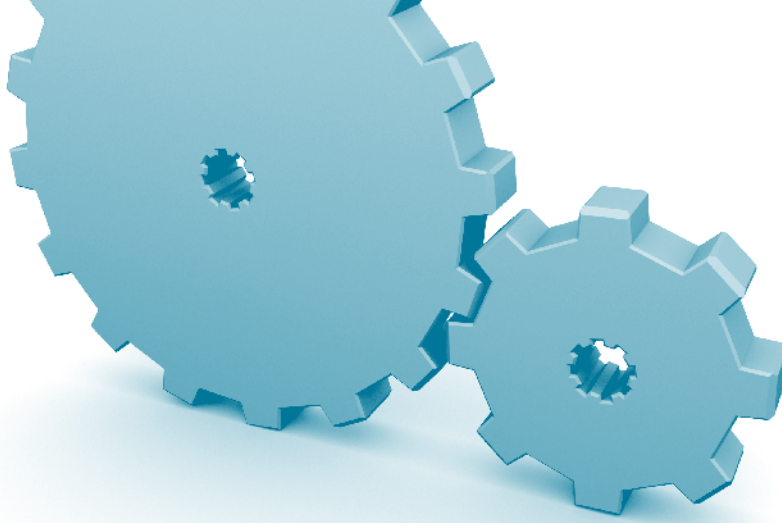
Funcionarios, docentes y académicos participaron el 2 de julio en distintos paneles de debate de la etapa bonaerense del Encuentro Nacional por la Educación. La iniciativa tiene como objetivos centrales realizar un balance sobre la situación educativa actual y discutir las principales metas para los próximos años. Allí, la Fundación UOCRA expuso ante más de mil participantes sus aportes en la construcción de políticas públicas que mejoran la relación entre la educación y el trabajo.



■. INAUGURACIÓN DEL CENTRO DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO PARA LA ACCIÓN COMUNITARIA

La Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (UBA) inauguró el Centro de Innovación y Desarrollo para la Acción Comunitaria (CIDAC) en Suárez y Lafayette, en el barrio de Barracas de la ciudad de Buenos Aires. Con la participación de docentes, de estudiantes y de graduados, el CIDAC se propone desarrollar programas y proyectos de producción e innovación

del conocimiento científico y tecnológico que atiendan los problemas urgentes de los sectores menos favorecidos. El edificio fue construido por habitantes de la villa 21-24 y por desocupados del barrio porteño de Barracas a través de un plan de capacitación financiado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.



ENTREVISTA CON ROBERTO MONTEIRO SPADA,
DIRECTOR DE RELACIONES EXTERNAS DEL SENAI

“El instrumento más eficaz de transformación social es la educación profesional”

■■■■ 25

MONTEIRO SPADA DESCRIBE CÓMO ES LA EDUCACIÓN PROFESIONAL QUE DESARROLLA EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE INDUSTRIAL (SENAI) DE BRASIL, CUÁLES SON EL RESULTADO ALCANZADO Y EL IMPACTO QUE TIENE EN LA SOCIEDAD EN MATERIA DE FORMACIÓN EN LOS CURSOS TÉCNICOS INDUSTRIALES.

¿Cuáles son las líneas prioritarias de la formación profesional para el SENAI?

Creo que es importante describir al Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial. Tenemos la siguiente

estructura en Brasil: el SENAI se ocupa de toda el área comercial, el SENAT atiende el sector del transporte y el SENAR tiene a cargo el área de agricultura. Las líneas del SENAI en el sector industrial apuntan a desarrollar cursos de aprendizaje indus-



ESTAMOS PRESENTES CON UN OBJETIVO: APRENDER DE LOS MEJORES E INTEGRAR ESA EXPERIENCIA EN NUESTRO PROCESO DE EDUCACIÓN PROFESIONAL.

trial para jóvenes de 14, 15 ó 16 años, y en algunos casos hasta los 20 años en función de algunas áreas relacionadas con tema de insalubridad. Desarrollamos cursos técnicos en varias áreas. También ahora estamos iniciando la graduación, es decir, los tecnólogos. Asimismo desarrollamos la formación continua mediante cursos cortos dentro de nuestras unidades, así como el contenido del curso preparado a medida de las necesidades de la empresa. Nos ocupamos también de las empresas: el SENAI aporta a las micro y pequeñas empresas servicios técnicos y tecnológicos, a través de los laboratorios de calibración y de análisis, y también con el desarrollo de proyectos para este sector empresario.

¿Cuáles son las características de los cursos que desarrolla el SENAI y que tipo de carga horaria tienen?

El SENAI desarrolla cursos de aprendizaje industrial que en general tienen 1.600 horas, algunos con un poco más de carga y otros con un poco menos. Se desarrollan cursos técnicos con un promedio de 1.600 horas, más 400 horas de pasantía. Son cuatro semestres de curso y luego la graduación que son seis semestres. También desarrolla la formación continua con una variación en la carga horaria bastante significativa, con una media de 160 horas de duración. Hacemos cursos estructurados a medida para las empresas, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa en cuanto a la estructura, de contenido y también a la carga horaria. Estas son, de manera general, las grandes líneas de actuación del área de educación profesional del SENAI.

¿Cuántos alumnos pasan anualmente por las aulas del SENAI?

El SENAI tiene trabajando 742 unidades en Brasil. Aproximadamente 450 son predios, estructura física, y los complementarios que son unidades móviles, que funcionan en un camión que visita las comunidades menores. En verdad, algo que haría más feliz la comprensión es si comparamos la estructura del Estado de San Pablo, que tiene un poco más de 40 millones de habitantes, y con esos números de San Pablo pienso que se facilita la comparación con la Argentina. Nosotros tenemos hoy 27 mil alumnos por año en aprendizaje y 32 mil alumnos por año en nuestros cursos técnicos. En la graduación de los tecnólogos estamos en proceso de implementación; tenemos 3.100 alumnos para los cursos de formación continua dentro de las unidades de enseñanza en una franja de 570 mil alumnos.

Estos son algunos de los números del SENAI en cuanto a su estructura de enseñanza, sin contar los acuerdos de cooperación con entidades de apoyo social, como los Salesianos y otros que también desarrollan acciones de colaboración con esas entidades.

¿Realizan algún seguimiento sobre los egresados y su inserción laboral?

Sí, nosotros hacemos un acompañamiento de los alumnos egresados hasta dos años después de completada la formación para que podamos perfeccionar nuestro proceso mediante el acompañamiento. El seguimiento se hace a través de entrevistas a los líderes de las empresas, también a los alumnos, de manera tal que, con esa experiencia, con el análisis



del desempeño, nosotros también podamos mejorar los contenidos. Algunos datos estadísticos: de nuestros alumnos en aprendizaje, un 75% consigue empleo; en los cursos técnicos, entre un 78% y un 80% consiguen trabajo; y en la graduación, el 90% de ellos está empleado.

Alguien puede preguntar: ¿y los complementos de esos cursos de aprendizaje, de los cursos técnicos, etc.? Ellos normalmente continúan con los estudios, otros buscan otros espacios, pero estos son los números, que son bastante significativos en términos de posibilidad de empleo.

¿Qué cambios se han registrado en la relación educación-trabajo en función de las transformaciones en la organización del trabajo? Teniendo en cuenta la tecnología, la globalización y las comunicaciones, tiene un fuerte impacto en todo esto.

Hace unos 50 años atrás se usaba decir “o estudia o va al SENAI”, es decir, va hacia la educación profesional. A medida que se dio una evolución en términos de la importancia estratégica de la educación profesional, no solamente como transformación social, sino también para mejorar la competitividad del país, el cambio ha sido muy grande. Hoy podemos decir que hay una estrategia. Algunos países nos sirven de ejemplo, como la década del 60 ó 70 en Japón, o Taiwán, que realmente estructuró su país con una gran base de educación profesional. Una experiencia que dio como resultado que hoy sea un país líder en el sector industrial. Y si habla-

mos un poco sobre el aspecto de la conciencia de la comunicación, tenemos varias áreas como la parte de la tecnología, de la información, toda la parte informática, que algunos años atrás funcionaban como complemento, mientras que hoy es una herramienta imprescindible para cualquier profesional, que debe tener el dominio de la informática, no sólo como instrumento para organizar su trabajo, sino como instrumento de comunicación. Diría que hace muchos años atrás aquel que no sabía leer ni escribir tenía dificultades, hoy es imposible pensar en un profesional que no tenga dominio de la informática, principalmente en el aspecto de la comunicación. Me gustaría destacar que hoy existe un movimiento mundial en pro de la educación. Países desarrollados que la dejaron en un segundo plano hoy la están retomando. Están en ese movimiento para que la educación profesional se dé en todos los países, principalmente en los desarrollados, para que la retomen y sean competitivos como lo son hoy los países emergentes.

[•]

NOSOTROS TENEMOS HOY 27 MIL
ALUMNOS POR AÑO EN APRENDIZAJE
Y EN NUESTROS CURSOS TÉCNICOS
32 MIL ALUMNOS POR AÑO.



¿Qué acciones de vinculación desarrolla con la gestión pública, con el mundo empresarial y con los sindicatos?

El SENAI es una entidad dirigida y mantenida por el sector industrial, por lo tanto, el presidente de la Confederación Nacional de la Industria es nuestro presidente del Consejo Nacional. En el caso de San Pablo, Paulo Scaff es el presidente de la Federación de Industrias del Estado de San Pablo y también es el presidente del SENAI. Esto nos da un vínculo muy fuerte, una conexión directa, porque, cuando se va a implementar un curso, el Comité Técnico está formado por miembros de la industria. Cuando se desarrolla una acción de perfeccionamiento de un curso, se involucra a la industria en forma directa. Las escuelas cuentan con su Consejo Consultivo, formado por empresarios que pertenecen a la misma región de la es-

[>]

DE NUESTROS ALUMNOS EN APRENDIZAJE, UN 75% CONSIGUE EMPLEO; EN LOS CURSOS TÉCNICOS, ENTRE UN 78% Y UN 80% CONSIGUEN TRABAJO; Y EN LA GRADUACIÓN, EL 90% DE ELLOS ESTÁ EMPLEADO.

cuela. Eso tiene una conexión directa. Respecto del sector público, es importante destacar que nosotros en Brasil tenemos escuelas técnicas federales, estatales y municipales y el SENAI también presta servicios a la Secretaría de Educación, por ejemplo de San Pablo. El año pasado se capacitaron 35 mil profesionales que fueron indicados, acompañados, dirigidos y seleccionados por la Secretaría de Trabajo, por lo que tenemos una conexión directa, trabajamos en colaboración con ellos en forma de cooperativa.

¿Cómo describe el impacto de la formación profesional en la sociedad actual?

En todos los niveles, en todos los países, concuerdan con la función estratégica de la educación profesional. En mis 37 años de educación profesional, tuve la oportunidad de visitar alrededor de 28 países y estoy convencido de que el instrumento más eficaz de transformación social es la educación profesional. Y algunos países desarrollados que terminaron dejando en segundo plano la educación profesional, no por la política del país sino por el análisis de la sociedad, de las familias que siempre prefieren que los hijos sean abogados o ingenieros, se llegó a la conclusión de que los profesionales que pasaron por la educación profesional normalmente tienen un salario mejor y, por ende, una condición social mejor que alguien que hace un camino totalmente académico. Si tomamos el aspecto de la competitividad del país, la educación profesional es preponderante en algunos países. Podría dar el ejemplo de Finlandia, en donde el 15% de los jóvenes



■. EN PRIMERA PERSONA

Roberto Monteiro Spada trabaja en el sistema de Formación Profesional desde 1974 como profesor, coordinador y gerente de la división de planificación curricular. Sapada fue director técnico del SENAI, São Paulo, Brasil, en donde fue responsable de 152 unidades de escuelas técnicas, incluyendo los niveles de aprendizaje técnico y tecnológico que representan alrededor de 863.000 matrículas por año. Actualmente es el director de Relaciones Externas del SENAI - São Paulo. Su experiencia incluye 11 competencias internacionales, 11 competencias nacionales de Brasil y 11 competencias regionales en el Estado de São Paulo. En WorldSkills Internacional, se desempeñó como delegado técnico de Brasil hasta 2009 y fue presidente del jurado de oficios en varias competencias. Se convirtió, en 2003 en vicepresidente de Asuntos Especiales y fue reelegido en 2011 para un segundo mandato (hasta 2015). Se graduó en Matemáticas y Física y tiene experiencia en Calidad de la Educación, así como en Automatización de la Fabricación.

tenía interés en la educación profesional. Después de haber participado en la competencia mundial de WorldSkills en Helsinki, en 2005, ese número superó el 20%. Hoy existe un gran movimiento de la educación profesional mundial en el sentido de dar al proceso de la educación profesional la debida importancia.

Denos su punto de vista sobre la articulación con otras instituciones de formación profesional de otros países.

El SENAI comenzó con ingenieros suizos en 1942, junto con la Swiss Star, y logró cooperaciones con Suiza, con Alemania, también con Japón, etc. Hoy Brasil tiene acuerdos de cooperación con 34 países, cooperación recibida en el sentido de tener el apoyo de los países. El SENAI hoy desarrolla y monta escuelas en cooperación con la agencia Brasileira de Cooperación, por ejemplo, en Angola, en Guinea, en una gran cantidad de países. Entiendo que no sea posible para ustedes encontrar con quien hacerlo, con

qué áreas tecnológicas, sin integrarse en el contexto mundial. Porque la mejor estructura de educación profesional de cualquier país será la que tenga posibilidades de absorber los mejores puntos de todos los demás. Brasil, que se inscribió en 1981 en WorldSkills International, tuvo en 1983 su primera participación y la fue intensificando de forma tal que cada dos años tenemos una competencia mundial, en la que podemos observar, en 45 profesiones el desempeño de más de 50 países. Estamos presentes con un objetivo: aprender de los mejores e integrar esa experiencia en nuestro proceso de educación profesional. Aprovecho la oportunidad para felicitar a la Argentina, a la UOCRA y a la Fundación UOCRA, por buscar la integración y buscar más acciones de educación profesional, ya sea con WorldSkills Americas, del que es miembro del Comité Ejecutivo. También los felicito por hacer participar a la Argentina en esa gran familia de excelencia en la educación profesional que es WorldSkills International. ■

FactorC

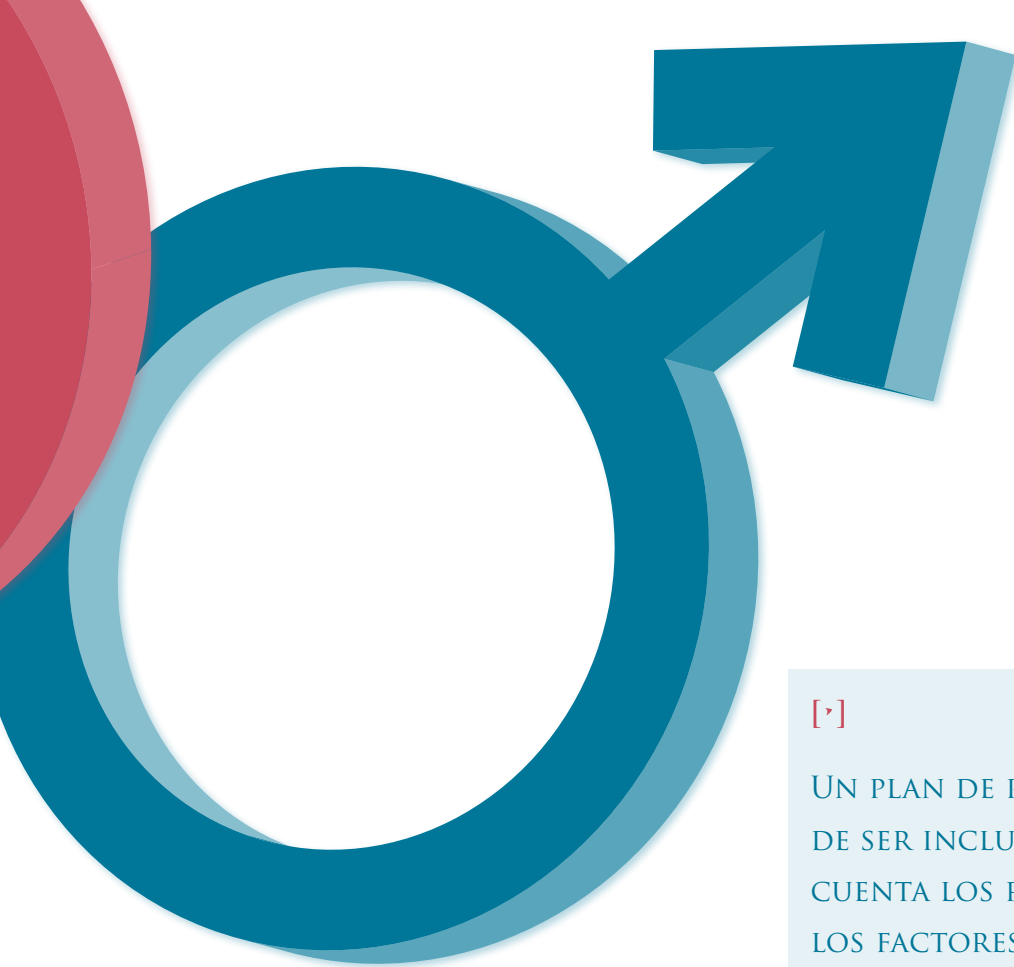
La prevención de riesgos laborales y la equidad de género: prevenir sin discriminar ni excluir

LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO ES TAMBIÉN VIOLENCIA Y, CUANDO SUCEDE EN EL TRABAJO, EXPONE A LAS MUJERES A MAYORES RIESGOS QUE ATENTAN CONTRA SU EMPLEABILIDAD, SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR.

Mucho se ha dicho y escrito sobre género, intenso es el debate que agita opiniones de distintos grupos. Lo cierto es que hablar de equidad de género implica superar la discriminación y la exclusión social.

¿Hombres y mujeres somos iguales? Podemos decir que las mayores diferencias son genéticas (por ej. cromosoma que identifica sexo XX vs. XY) y fisiológicas (talla,

peso, masa muscular, etc.). Sin embargo, existe otro tipo de desigualdad, relacionada con las dificultades para acceder a su formación, a los recursos productivos, al control de los bienes. Dificultad que se hace visible respecto al varón en el ámbito social y que tiene sus raíces en determinadas pautas culturales, construcciones sociales que fueron asumidas como “naturales” y que son necesarias cambiar. En la medida en que estas pautas y cons-



[•]

UN PLAN DE PREVENCIÓN QUE SE JACTE DE SER INCLUSIVO DEBE TENER EN CUENTA LOS RIESGOS DERIVADOS DE LOS FACTORES DE GÉNERO.

■■■■ 31

trucciones se transformen, se valorizará el trabajo de la mujer y su rol frente a los medios de producción evitando la exclusión y la desigualdad.

Sin embargo, muchas fueron las conquistas obtenidas por las mujeres: el voto femenino, su creciente incorporación en trayectos educativos superiores y en distintos ámbitos laborales que progresivamente requieren de su participación y legislación laboral e internacional.

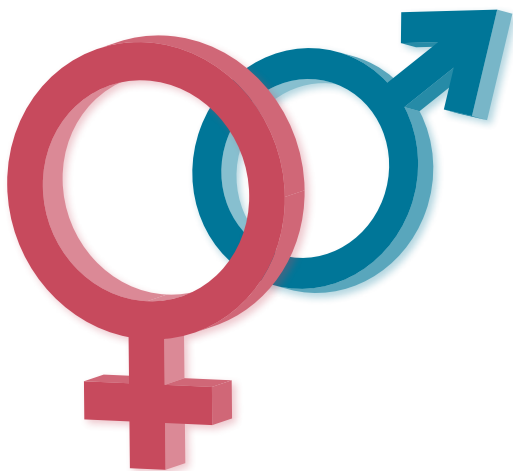
Incluso la Organización Internacional del Trabajo (OIT), viene promoviendo desde 1919 los derechos laborales de hombres y de mujeres y la igualdad entre los sexos, aspectos hoy fundamentales e imprescindibles a la hora de aplicar las dimensiones del Trabajo Decente. En su plan de acción sobre género 2010-2015, promueve tener en cuenta las necesidades específicas de hombres y de mujeres y su participación en todas las iniciativas que se realicen, tendiendo a que ambos sexos se beneficien y desarrollen. Esta transversalidad de la igualdad de género responde a la declaración sobre justicia social para una globalización equitativa y al Pacto Mundial para el Empleo. En esta línea, prevenir los riesgos laborales brindando condiciones de trabajo saludables y sanas es también trabajo digno. Ello requiere atender a las diferencias entre las condiciones de trabajo de

hombres y de mujeres para adecuarlas a cada grupo, lo que implica mucho más que atender las situaciones que atentan contra el embarazo y la lactancia.

El principio de igualdad de género en prevención conlleva –con el compromiso de preservar el empleo– considerar las variables relacionadas con el sexo, abordando aspectos o situaciones que comúnmente afectan con mayor frecuencia a las mujeres. Algunas de estas situaciones son:

- Agresiones, amenazas, acoso sexual y mobbing o psicoterror en el trabajo.
- Los riesgos generados por inadecuada adaptación del trabajo a la talla y características de la mujer: manipulación de cargas y uso de maquinaria o equipos de protección personal como cascos, arnés, zapatos, guantes, que no se adecuan a la talla de las mujeres.
- La carga de trabajo adicional debido al trabajo productivo y reproductivo (factor “doble presencia”), que en general desarrollan con más frecuencia las mujeres por recaer sobre ellas la necesidad de responder a los requerimientos de su trabajo asalariado y al trabajo doméstico (cuidado de sus hijos, del hogar) y cuyas consecuencias son nocivas para su salud y seguridad.

■ [FactorC]



Estos aspectos las hacen más vulnerables y las exponen a sufrir diferentes trastornos, especialmente los relacionados con el estrés: trastornos emocionales como angustia y depresión; de conducta como irritabilidad y consumo de drogas; fisiológicos como alteraciones del sueño, hipertensión arterial y gastritis; y físicos como úlceras gastroduodenales.

En general, en el ámbito de las empresas las quejas de las mujeres son rechazadas bajo la falsa certeza de que su trabajo es seguro. Esta creencia origina un círculo vicioso que conduce a la ausencia de pautas diferenciadas por el sexo (inexistencia de programas específicos debido a la “invisibilidad” de los riesgos) y al rechazo de las quejas de las mujeres ante el impacto de las condiciones de trabajo sobre su salud y bienestar. Cuando un riesgo se actualiza, se hacen visibles sus verdaderas causas. Por esto la prevención debe anticiparse a estas situaciones, mediante el análisis de los riesgos y sus posibles consecuencias para hombres y para mujeres, sin perder de vista que el análisis diferenciado no significa exclusión.

Un plan de prevención que se jacte de ser inclusivo debe tener en cuenta los riesgos derivados de los factores de género.

El camino a la equidad plantea un desafío, por lo que, el foco está puesto en la política de gestión y prevención cimentada en la perspectiva de género y evidenciada a través de un plan de prevención que reconozca los aspectos diferenciadores por motivo de sexo.

Por ello, además de contemplar la prevención de daños ante el embarazo o período de lactancia, debe tener en cuenta las situaciones en las que, por motivo de género, se puede incrementar la ocurrencia de un riesgo.

[7]

ES NECESARIO PROMOVER Y SENSIBILIZAR EN LOS ÁMBITOS PRIVADOS Y PÚBLICOS, EN LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO, BUENAS PRÁCTICAS EN LA INCLUSIÓN DE GÉNERO.

Existen diversas medidas a tomar para fomentar la igualdad de género, como por ejemplo:

1. Fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.
2. Focalizar la atención en grupos específicos de trabajadoras, integrando aspectos de salud y de seguridad a los programas de trabajo.
3. Reducir la discriminación y mejorar la calidad del empleo femenino y las posibilidades de formación y promoción.
4. Aplicar los principios ergonómicos al trabajo de las mujeres.
5. Promover su participación en materia de salud y seguridad.
6. Evaluar el impacto de los cambios organizativos sobre el género y la salud y seguridad en el trabajo.
7. Facilitar el cuidado de los hijos brindando o contratando servicios de guardería para su cuidado.
8. Integrar la cuestión de género en todas las actividades y ámbitos.

Si género es igual a desarrollo, es necesario promover y sensibilizar en los ámbitos privados y públicos, en la sociedad en su conjunto, buenas prácticas en la inclusión de género, así como la mayor participación y autonomía de la mujer. De esta manera, la igualdad de género no quedará en un nivel semántico.■

Lecturas en Diagonal

MÚSICA

.: LA CULTURA ES LA SONRISA

León Gieco

Pensar en nada, Buenos Aires, 1981.

Nacido hace casi seis décadas, el 20 de noviembre de 1951 en un pueblo santafesino, como Raúl Alberto Antonio, León Gieco forma parte del grupo de artistas argentinos que mantienen viva la cultura popular. Respetado y querido por sus pares, Gieco ha brindado a lo largo de su rica trayectoria un repertorio musical variopinto y, sobre todo, innumerables gestos de solidaridad hacia las trabajadoras y los trabajadores.

Se cumplen treinta años de su disco *Pensar en nada* y también del inicio de su monumental gira *De Ushuaia a La Quiaca*, un viaje de tres años a lo largo de todo el país. Entre las canciones de *Pensar en nada*, se destaca *La cultura es la sonrisa*, en la que el santafesino invita a pensar en la cultura al ensayar una definición amplia sobre la misma. La cultura está “*en un libro, en un niño, en un cine o en un teatro*”, “*puede estar en una madre, en un amigo o en una flor o quizás se refugie en las manos duras de un trabajador*”, propone Gieco. Así, el cantautor adhiere a las filas de quienes sostienen que la instancia cultural se da en todo espacio material donde se produce sentido, y se aleja de aquellas posturas elitistas que establecen una división entre una minoría “culto” y una mayoría “inculto”.

En las últimas décadas, la influencia creciente de los grandes emporios del entretenimiento en los consumos de las personas ha inaugurado, primero, y profundizado, después, un proceso de farandulización de la cultura. Al respecto, pero en otra época —plena dictadura cívico-militar—, Gieco decía que la cultura “*espera mal herida, prohibida o sepultada, a que venga el señor tiempo y le ilumine otra vez el alma*”. Actualmente, la principal industria cultural, la televisiva, busca homogeneizar el gusto y quitarles densidad a sus productos: reinan en la TV los escándalos banales protagonizados por ignotos personajes hambrientos de fama. En cambio, artistas como Gieco, que no encajan en esa lógica televisiva y que le han puesto el cuerpo a esta batalla cultural, son marginados por programadores que “*quieren que tengamos triste el corazón*”.

La cultura es la sonrisa

La cultura es la sonrisa que brilla en todos lados,
en un libro, en un niño, en un cine o en un teatro, ■■■■ 33
sólo tengo que invitarla para que venga a cantar un rato.

Ay, ay, ay, que se va la vida,
mas la cultura se queda aquí.

La cultura es la sonrisa para todas las edades,
puede estar en una madre, en un amigo o en la flor,
o quizás se refugie en las manos duras de un trabajador.

La cultura es la sonrisa con fuerzas milenarias,
ella espera mal herida, prohibida o sepultada,
a que venga el señor tiempo y le ilumine otra vez el alma.

La cultura es la sonrisa que acaricia la canción
y se alegra todo el pueblo, quien le puede decir que no,
solamente alguien que quiera que tengamos triste el corazón.

Letra: León Gieco

Gieco es único, pero hay muchos Leoncitos que rugen frente a los avasallamientos, que invitan al goce con su arte y que forman con su ejemplo. Y, así, mantienen encendida una luz de esperanza. “*Ay, ay, ay, que se va la vida, mas la cultura se queda aquí*”. ■

PUBLICACIONES Y NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

.. El ascenso de las incertidumbres *Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*

ROBERT CASTEL.

Fondo de Cultura Económica,
México DF, 2010.

El ascenso de las incertidumbres Trabajo, protecciones, estatuto del individuo

ROBERT CASTEL



Violencia, maltrato, acoso laboral

El mobbing como concepto



.. Violencia, maltrato, acoso laboral *El mobbing como concepto*

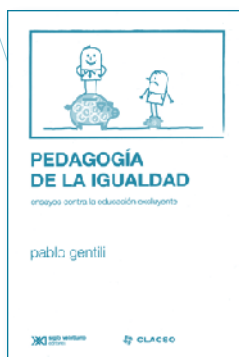
VIVIANA VEGA (COORD.).

Lugar Editorial,
Buenos Aires, 2011.

PEDAGOGÍA DE LA IGUALDAD

ensayos contra la educación excluyente

pablo gentili



.. Pedagogía de la igualdad

PABLO GENTILI.

CLACSO-Siglo XXI Editores,
Buenos Aires, 2011.

.. Educación y Trabajo: articulaciones y políticas

AUTORES VARIOS.

Instituto Internacional de Planeamiento de
la Educación, Buenos Aires, 2010.



.. La producción del trabajo asociativo *Condiciones, experiencias y prácticas en la economía social*

CECILIA CROSS Y MATÍAS BERGER (COMPS.).

CEIL-CONICET,
Buenos Aires, 2011.

Verónica Maceira Trabajadores del conurbano bonaerense

Heterogeneidad social e identidades obreras



.. Trabajadores del Conurbano Bonaerense *Heterogeneidad social e identidades obreras*

VERÓNICA MACEIRA.

Prohistoria Ediciones, Rosario, 2011.

Cartas de lectores

Néstor | 60 años
Abogado

En el número 10, el artículo nombrado "La mujer trabajadora" me gustó y me informó. La nota sintetiza muy bien cuál es la situación actual de la mujer en el mundo del trabajo. Me hizo acordar a una argentina que trabajó incansablemente para que el sexo femenino sea incluido en el mercado laboral y para que también sea tenida en cuenta como individuo pleno de sus derechos civiles. Evita, como la llamaban los más humildes, les dio libertad e independencia. Pudo sacar a la mujer de ese rol pasivo en la sociedad.

Julietta | 33 años
Docente

En la nota referida al análisis estadístico de los procesos sociales que figura en el número 10 me llamó la atención el descenso en el porcentaje de empresas que buscan trabajadores y al mismo tiempo el descenso en la demanda de trabajo insatisfecha. La Fundación UOCRA sé que profundiza algunas de sus acciones con este propósito, para que los trabajadores y las trabajadoras de la construcción puedan cumplir con la demanda específica de capacitación que requieren las empresas del sector.



CARTAS DE LECTORES

Para contactarse con los autores de las notas del TEMA DE TAPA, escribir a editorialandamios@uocra.org. También se reciben gacetillas, comentarios e información para agenda y novedades, por mail o vía postal a Revista AULAS y ANDAMIOS: Azopardo 954 (C1107ADP) Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por las Instituciones

Asociación Mutualista de la Mujer Argentina (AMMA)

ESTA ORGANIZACIÓN NACE EN 1994 POR EL INTERÉS DE UN GRUPO DE MUJERES PERTENECIENTES A LA AGRUPACIÓN MOVIMIENTISTA DE MENSAJERAS DE LA ESPERANZA SOLIDARIA DE CONCIENTIZAR SOBRE LAS DISCRIMINACIONES A LAS QUE SON SOMETIDAS LAS MUJERES.



SU NACIMIENTO

Con el objeto de promover la reflexión en torno a la temática de género, como también a las relacionadas con las carencias sociales, la Asociación Mutualista de la Mujer Argentina conformó su equipo de trabajo integrado por una comisión directiva de veinticinco personas, una junta fiscalizadora integrada por cuatro personas, una contadora y una abogada.

SU MISIÓN Y SUS VALORES

La institución que está presente en Buenos Aires desde 1994, tiene como misión concientizar a la población sobre las discriminaciones a las que son sometidas las mujeres y, como misión social, movilizar a los que más tienen en favor de los que menos tienen.

Los miembros de la institución apoyan sus acciones en la solidaridad, incorporando en la propia persona el sen-

timiento de respeto hacia los demás; en el compromiso social, tomando decisiones y acciones para vivir en una comunidad respetuosamente y sobre todo estableciendo políticas de apoyo a los más débiles; y en la honestidad, actuando con transparencia para alcanzar los objetivos misionales.

UBICACIÓN Y FUNCIONES

Actualmente, AMMA tiene sedes en la Ciudad de Buenos Aires, en las localidades de Martínez, de Castelar y de Ituzaingó, y en la provincia de Córdoba en las ciudades de Alta Gracia y de Los Cocos. Cada una de ellas está representada por una delegada que a su vez forma parte de la comisión directiva.

Entre las actividades que se desarrollan se destacan los cursos de “Asistente terapéutico” y de “Asistente Gerontológico”, que se dictan cuatrimestralmente y del que sólo participan mujeres.

AMMA forma parte, como asociación mutual, de la Federación de Mutuales para la Defensa Organizada del Consumo (FEMUDECO). Participa en la concientización de los derechos del consumidor a través de programas consistentes en charlas realizadas en la Ciudad y en la provincia de Buenos Aires, en sedes propias o en las de aquellas entidades que forman parte de FEMUDECO.

La Asociación Mutualista de la Mujer Argentina participó activamente en apoyo a la sanción de la Ley de Cupo, en la creación del Instituto Nacional contra la Discriminación (INADI) y de otras instituciones que agrupan a mujeres para fortalecer su rol y su participación en la sociedad. También trabaja en programas sociales, es asesoramiento legal a mujeres en temas de violencia de género y en ayuda concreta para colaborar con grupos carenciados. Las actividades que se llevan adelante se financian únicamente con las cuotas de sus socias y socios.

BENEFICIOS PARA SUS SOCIAS Y SOCIOS

AMMA ofrece la posibilidad de viajar a diversos destinos turísticos conseguidos por la institución a través de la Secretaría de Turismo. También les brinda la posibilidad de formar parte de la bolsa de trabajo que posee la asociación, la que genera mayores oportunidades de conseguir empleo a partir de las redes que teje con otras mutuales y asociaciones.

ESCRIBE: **MARÍA CRISTINA SOSA**
PRESIDENTA DE AMMA



Soy socia fundadora y presidenta de la Asociación Mutualista de la Mujer Argentina y, a su vez, delegada en la Ciudad de Buenos Aires. Entre mis tareas puedo mencionar la coordinación de las delegadas de cada una de nuestras sedes en el país, la elaboración de Programas y la coordinación y supervisión de aquellos que se encuentran en ejecución.

Actualmente, en la Ciudad de Buenos Aires, estamos trabajando en forma conjunta con la Fundación UOCRA en el proyecto “Mujeres, manos a la obra”, aprobado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Consiste en la ejecución de dos cursos de formación en oficios de la construcción destinados a mujeres mayores de 18 años. El 1º de marzo del corriente año, comenzó el curso de Instalaciones Domiciliarias de Electricidad en la Villa 11-14: 22 mujeres concurren dos veces por semana hasta completar la carga horaria total de 172 horas. Una vez finalizado, se llevará a cabo el curso de Pintura de Obra.

Asimismo, estamos insertos en un programa de violencia a partir del cual presentamos a las escuelas de la Ciudad de Buenos Aires una obra de teatro denominada “Basta, me están lastimando”. La misma está integrada por ocho jóvenes de entre 25 y 30 años de edad, distribuidos sus roles así: dos actores, dos actores suplentes, un director, dos asistentes y un coordinador de programa.

Si bien hoy se reconocen los derechos igualitarios de la mujer, la realidad nos demuestra que sigue existiendo una gran desigualdad. A pesar de que en muchas instituciones estatales o privadas el número de mujeres es importante, el acceso de las mismas a cargos directivos o jerárquicos es muy limitado y a veces nulo.

Me enorgullece poder formar parte de este proyecto que iniciamos hace ya varios años y el cual nos ha dado muchas gratificaciones a quienes formamos parte del mismo. ■

AMMA

■ **ASOCIACIÓN MUTUALISTA DE
LA MUJER ARGENTINA (AMMA)**

Av. Callao 232, piso 5º dpto. 10, [1022]
Ciudad Autónoma de Buenos Aires | Argentina
Tel.: (54-11) 4372-9048

FigurasContraFondo

“La escuela ha de dar a la industria el material humano que al consolidarla la haga próspera y provechosa al interés general.”



Ing. Ricardo M. Ortiz

1892-1961

[CIUDAD DE BUENOS AIRES, 1892 - CIUDAD DE BUENOS AIRES, 1961]

A partir de la crisis de 1930, el proceso de sustitución de importaciones dio origen al modelo de desarrollo industrial. La enseñanza industrial ocupa un espacio destacado y no se ajusta a las esferas educativas. Participan activamente empresarios (la UIA), trabajadores, profesionales y docentes de las escuelas técnicas. Pocos años después, se creará la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional y la Universidad Obrera Nacional.

defondo.

- Ingeniero Civil
- Profesor en las Universidades de Buenos Aires y de La Plata
- Docente de colegios industriales
- Escritor
- Rector de la Universidad Nacional del Sur
- Director General de la Dirección General de Navegación y Puertos
- Consultor internacional

■■■■ 37

dicho...

Su compromiso con el desarrollo de la educación técnica en el país se ve plasmado con la creación de la Asociación del Profesorado Industrial. En la redacción de los estatutos de dicha asociación, se expresa en el artículo 1º, entre otros objetivos, la necesidad de “promover el perfeccionamiento de la Enseñanza Industrial en todos sus aspectos. Propender a industrializar la enseñanza industrial y tender a promover la capacitación técnica del país, gestionando la sanción de una ley que obligue a los industriales a ocupar en sus establecimientos un determinado porcentaje de técnicos argentinos...”.

Postulaba que la enseñanza del país debe estar en manos del Estado; para él, había que “acercar la escuela a los ambientes fabriles, ubicársela en la vecindad para facilitar el contacto con el medio que ofrece estímulos de progreso”.

Su campo de actuación fue de lo más variado ya que contribuyó al desarrollo y fortalecimiento de la infraestructura de comunicaciones, fue prolífico escritor sobre cuestiones económicas y generador de espacios editoriales así como un militante social de firmes convicciones ciudadanas y nacionales.

... y hecho

- Realizó trabajos hidráulicos en el río Santa Cruz, estudió la factibilidad de la navegabilidad del Río Negro; dirigió trabajos sobre puertos nacionales.
- Fundó el Colegio Libre de Estudios Superiores y la Asociación del Profesorado Industrial.
- Asesoró a Naciones Unidas en temas portuarios en Venezuela y en El Salvador.
- Dirigió la Biblioteca Manuel Belgrano de Estudios Económicos de Editorial Raigal.
- Escribió:
 - “El valor económico de los puertos argentinos”
 - “Por la emancipación del país. Cuestiones de la enseñanza industrial”
 - “Nacionalización de los servicios públicos”
 - “El ferrocarril en la economía argentina”
 - “Historia económica de la Argentina. 1850-1930”

■ [FigurasContraFondo]

[Recuento]

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA

Género, trabajo decente y formación profesional: "El Plan Nacional de Calificaciones"



DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

∴ Desde la Fundación UOCRA se implementan diversas acciones educativas destinadas a la formación de los trabajadores constructores. En cada lugar donde se rea-

lizan las acciones, se efectúa una encuesta de perfil socio-laboral, destinada a obtener información relevante sobre la población objetivo.

La tendencia al aumento del trabajo remunerado de la mujer en América Latina se da en el marco de fuertes cambios estructurales de la economía: globalización de los mercados, transformaciones tecnológicas, flexibilización de las relaciones laborales y cambios demográficos. Al mismo tiempo se manifiestan avances en los niveles educacionales de las mujeres, un incremento de su formación profesional, cambios legales, sociales y apertura de nuevas oportunidades fuera del mundo doméstico.

Para dar cuenta de estas transformaciones y para promover la inserción laboral de las trabajadoras y los trabajadores en empleos de calidad a través de la formación, la certificación y la mejora de la calificación profesional; el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Planificación Federal y Obras Públicas de la Nación, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, la Cámara Argentina de la Construcción y el Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción, lanzaron en el año 2004 el Plan Nacional de Calificaciones

(PNCT). Debido a su trayectoria en materia de capacitación y formación técnico profesional, la Fundación UOCRA deviene en la Unidad Ejecutora de las principales acciones del PNCT en la industria de la construcción.

En cada lugar donde se realizan las acciones formativas, la Fundación UOCRA efectúa una encuesta de perfil socio-laboral, destinada a obtener información relevante

sobre la población. A continuación, presentamos una selección de cuadros que nos permitirá ponderar la situación de hombres y de mujeres en lo referente a la edad, al nivel de instrucción y a la condición de ocupación.

Las diferencias en los totales de los cuadros se explican por la omisión de los datos correspondientes a las respuestas categorizadas como “No Sabe/No Contesta” o “Sin Especificar”.

CUADRO 1. EDAD SEGÚN SEXO

		SEXO		TOTAL
		MUJER	VARÓN	
EDAD	HASTA 30 AÑOS	549 38.7%	2994 46.8%	3543 45.3%
	31 A 40 AÑOS	272 19.2%	1691 26.4%	1963 25.1%
	41 A 50 AÑOS	241 17.0%	1043 16.2%	1275 16.3%
	51 A 60 AÑOS	195 13.7%	477 7.5%	672 8.6%
	MAYOR DE 60 AÑOS	163 11.5%	199 3.1%	362 4.6%
TOTAL		1420 100.0%	6395 100.0%	7815 100.0%

Fuente: INDEC

Con respecto a los datos totales de la población, el 81.8% es varón (6.395 casos), en tanto que el 18.2% es mujer (1.420 casos).

El análisis del Cuadro 1 demuestra que, tanto para los hombres como para las mujeres, la franja etaria que agrupa mayor cantidad de casos es “hasta 30 años”.

En lo referente a los datos de la población masculina, el 46.8% tiene hasta 30 años; el 26.4%, entre 31 y 40 años; y el 16.3%, entre 41 y 50 años. Estas tres categorías concentran el 90% de los casos.

Para el caso de las mujeres, el 38.7% tiene hasta 30 años; en el resto de las categorías se presenta una distribución homogénea, con una tendencia descendente a medida que crece la edad de la población.

[•]

LAS MUJERES OCUPADAS REPRESENTAN EL 45.2%, EN TANTO QUE LAS DESOCUPADAS ASCIENDEN AL 54.8%. EN RELACIÓN A LOS VARONES, EL 73.3% SE ENCUENTRA OCUPADO, Y EL 26.7% ESTÁ DESOCUPADO.

CUADRO 2. NIVEL DE INSTRUCCIÓN SEGÚN SEXO				
		SEXO		TOTAL
		MUJER	VARÓN	
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	SIN INSTRUCCIÓN	17 1.1%	118 1.8%	135 1.7%
	PRIMARIO INCOMPLETO	48 3.2%	334 5.0%	382 4.7%
	PRIMARIO COMPLETO	134 9.0%	1003 15.1%	1137 14.0%
	SECUNDARIO INCOMPLETO	314 21.1%	1953 29.4%	2267 27.9%
	SECUNDARIO COMPLETO	589 39.6%	2229 33.5%	2818 34.6%
	TERCIARIO/UNIVERSITARIO INCOMPLETO	260 17.5%	829 12.5%	1089 13.4%
	TERCIARIO/UNIVERSITARIO COMPLETO	127 8.5%	181 2.7%	308 3.8%
TOTAL		1489 100.0%	6647 100.0%	8136 100.0%

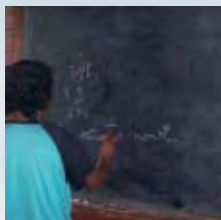
Fuente: INDEC

El análisis del Cuadro 2 permite afirmar que en los niveles de instrucción más altos (Secundario Completo, Terciario/Universitario Incompleto y Terciario/Universitario Completo) las mujeres obtienen porcentajes más elevados que los varones.

CUADRO 3. CONDICIÓN DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO				
		SEXO		TOTAL
		MUJER	VARÓN	
CONDICIÓN DE OCUPACIÓN	OCUPADO	541 45.2%	3827 73.3%	4368 68.1%
	DESOCUPADO	572 47.7%	1155 22.1%	1727 26.9%
	DESOCUPADO/ NUNCA TRABAJÓ	85 7.1%	238 4.6%	323 5.0%
TOTAL		1198 100.0%	5220 100.0%	6418 100.0%

Fuente: INDEC

Con respecto a la condición de ocupación, el Cuadro 3 refleja que la inserción laboral de los varones es marcadamente superior que la de las mujeres. En tal sentido, las mujeres ocupadas representan el 45.2%, en tanto que las desocupadas ascienden al 54.8% (47.7% desocupadas + 7.1% desocupadas que nunca han trabajado). En relación a los varones, el 73.3% se encuentra ocupado, y el 26.7% está desocupado (22.1% desocupados + 4.6% desocupados que nunca han trabajado).■



Educación integral para la industria de la construcción

RED DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN - TRABAJO

30 establecimientos educativos distribuidos en todo el país ofrecen capacitación en oficios.

- Formación Docente
- Educación del Adulto
- Educación Terciaria
- Diseño y Planeamiento Educativo

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Gestión y desarrollo de acciones formativas para la industria de la construcción.

INVESTIGACIONES SOCIALES

Desarrollo de investigaciones, estadísticas y análisis de procesos sociales relacionados con el sector de la construcción.

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

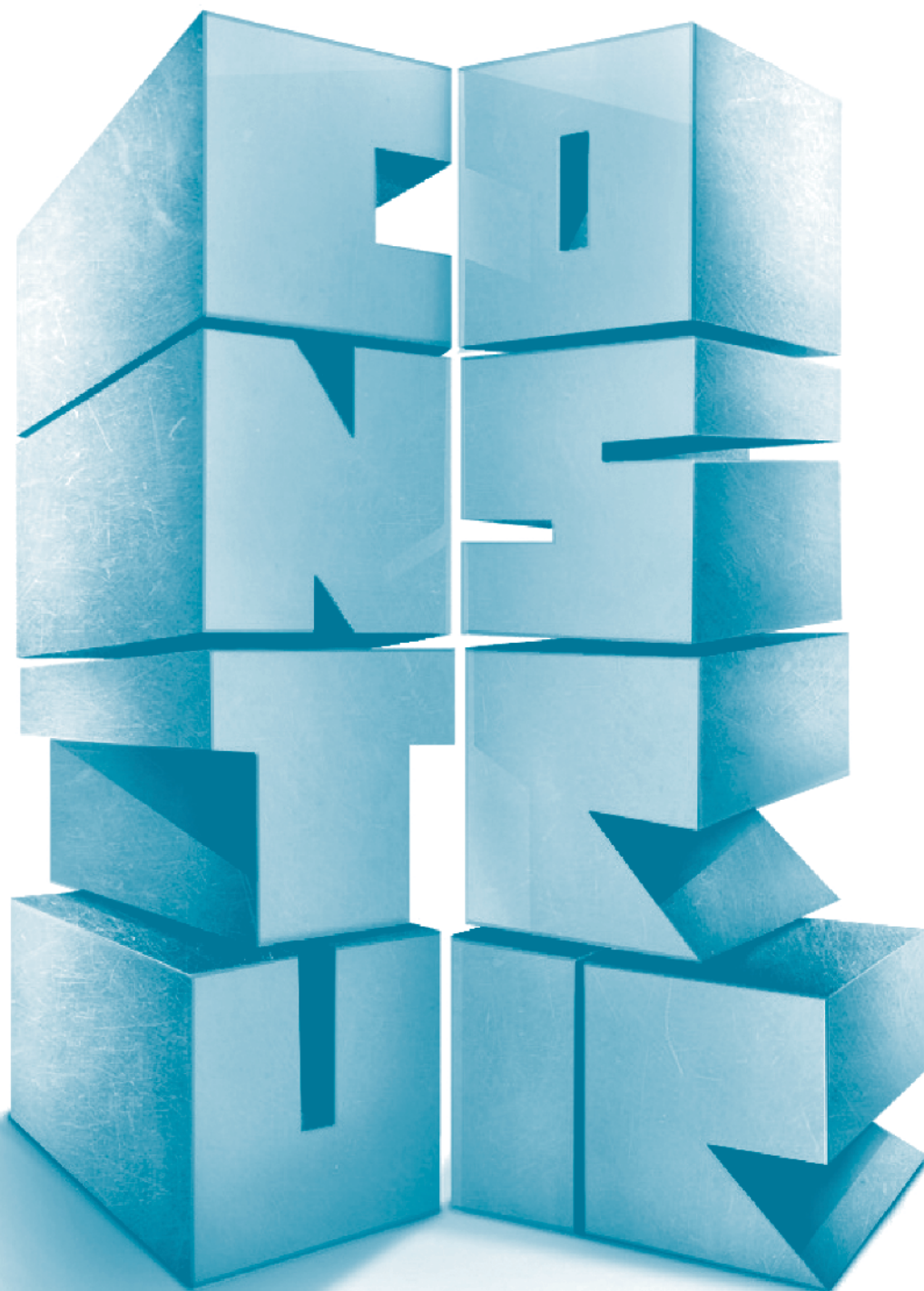
Formación y asesoramiento en Salud y Seguridad en el Trabajo destinado a trabajadores, profesionales y empresarios.

**Unidades móviles de capacitación
para el dictado de cursos.**



INCORPORACIÓN A WORLDSKILLS INTERNATIONAL

Nuestra institución es, desde 2011, miembro asociada de WorldSkills International, la competencia que, desde hace 60 años, promueve la formación profesional y premia la destreza técnica. Así, de la mano de dos jóvenes formados por la Fundación UOCRA, la Argentina participó por primera vez de este distinguido evento, realizado en octubre último en Londres.



CONSTRUIR^{TV}

UN CANAL TEMÁTICO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES Y A SUS FAMILIAS QUE,
CON SU CONTENIDO SOCIAL E INNOVADOR, PROPONE UN VÍNCULO CON EL SECTOR
DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL EN SU CONJUNTO. ■

www.construirtv.com

**Construir TV es
transmitido a través de:**

Canal 25.05 de la Televisión Digital Argentina,
integrando la Plataforma Nacional de canales que se
distribuyen gratuitamente a través de todo el país.

Canal 4 Abierto en la ciudad de
Buenos Aires y en algunos de los principales
cableoperadores de la Argentina.

Canal 520 de
Telecentro Digital.