

**2014**

**¿Capacitar para la competitividad o promover los derechos?**

**Retóricas de la formación profesional desde un análisis de género,**

**por Verónica Milenaar,**

**Propuesta Educativa Número 41 – Año 23 – Jun. 2014 – Vol 1 – Págs 99 a 108**

---

# ¿Capacitar para la competitividad o promover los derechos? Retóricas de la formación profesional desde un análisis de género<sup>1</sup>

VERÓNICA MILLENAAR\*

## Introducción

La incidencia de la formación profesional en las trayectorias laborales de jóvenes se ha vuelto un interrogante de importancia en años recientes. El interés deriva de la necesidad de dar respuesta a la persistente problemática del empleo juvenil. Como se viene mostrando en la Argentina, a pesar del mejoramiento de los indicadores laborales de los últimos años, para los y las jóvenes más vulnerables la inserción al trabajo en condiciones de formalidad continúa resultando una tarea difícil, cuando no imposible. La desocupación juvenil triplica a la de los adultos (Veza y Betranou, 2011) y la inserción laboral de los jóvenes se caracteriza por la precariedad e inestabilidad, sobre todo entre aquellos en situación de pobreza (Jacinto y Chitarroni, 2009; Pérez, Busso y Longo, 2011).

Ante esta problemática, algunas investigaciones han indagado el rol de diferentes dispositivos de capacitación laboral, mostrando que, a pesar de la heterogeneidad con la que se desarrollan estas acciones, su contribución es significativa en la formación para el trabajo de jóvenes y en el mejoramiento de oportunidades de empleo para aquellos más pobres, como así también en la

socialización laboral, la profesionalización y la ampliación de saberes (Jacinto y Gallart, 1998; Jacinto y Millenaar, 2012). Sin embargo, también se constatan diferencias en las trayectorias femeninas y masculinas que participan de experiencias de formación profesional, en tanto los varones suelen tener mejores inserciones (Millenaar y Jacinto, 2013).

Las trayectorias diferenciadas por el género son consecuencia de las históricas segregaciones que caracterizan el conjunto de la esfera laboral. Muchas investigaciones, en nuestro medio y también a nivel regional, han contribuido a dar visibilidad a las discriminaciones de género existentes en el mercado de trabajo<sup>2</sup>. Estos estudios enfatizan en los diferentes tipos de empleo en los que suelen emplearse varones y mujeres (jóvenes y adultas), así como en las brechas que existen en términos de salarios, observándose que la desigualdad no solo se explica por el lado de la demanda de empleo diferenciada, sino también por el lado de la oferta (Faur y Zamblerlin, 2008). Las mujeres muchas veces prefieren emplearse en determinados puestos laborales, de pocas horas y con menores salarios, para lograr cierta compatibilidad entre sus compromisos familiares y de trabajo. Puede decirse que la



Mg. en Ciencias Sociales, Universidad Nacional de General Sarmiento - Instituto de Desarrollo Económico y Social; Lic. en Sociología, Universidad de Buenos Aires; Doctoranda en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Inv. adscripta en el Programa de Estudios sobre Juventud Educación y Trabajo (PREJET) con sede en el Instituto de Desarrollo Económico y Social (CIS-IDES/CONICET), Argentina. E-mail: veronicamillenaar@argentina.com

## Artículos

### Jóvenes investigadores

99

*Esta sección se propone generar un espacio que promueva y facilite la publicación de las producciones de jóvenes investigadores (juniors). Con este fin, convocamos a quienes quieran difundir los resultados de sus investigaciones o trabajos académicos. Los requisitos para su publicación son los mismos que para el resto de los artículos de esta revista (ver Parámetros para la presentación de artículos y reseñas). Los artículos serán puestos a consideración de un referato que los evaluará valorando la originalidad y rigurosidad de sus postulados.*

desigualdad de género es un aspecto multidimensional, que no se explica únicamente por el mercado de empleo discriminatorio, sino que es consecuencia también del proceso de socialización familiar, institucional y de las subjetividades de varones y mujeres que se configuran muchas veces adhiriendo a los mandatos de género establecidos.

En el caso de varones y mujeres jóvenes, la desigualdad de género se observa en relación a las diferentes posiciones y responsabilidades al interior del hogar (las mujeres suelen estar vinculadas a las tareas del hogar y el cuidado de hermanos), como así también respecto al horizonte de futuro que vislumbran para sus vidas (en el caso de las mujeres, a pesar de que suelen permanecer más años en la escuela, el mandato a conformar una familia, tener hijos y dedicarse a tareas de crianza continua resultando un destino valorable) (Miranda, 2009; Lupica, 2014<sup>3</sup>). Los procesos de transición a la vida adulta se ven signados por estas diferentes posiciones en relación a la familia, el estudio y el trabajo. La desigualdad entre chicos y chicas se vuelve evidente en los indicadores laborales en tanto la inactividad, la desocupación y la precarización son mayores entre las jóvenes mujeres (Veza y Betranou, 2011)<sup>4</sup>.

La desigualdad de género lleva a interrogarse específicamente por los dispositivos de capacitación laboral en relación a su rol en la socialización laboral. Tal como plantea Scott (2008), el género puede reconocerse no sólo a nivel de las subjetividades y prácticas, sino también en un plano simbólico, normativo y también institucional. La desigualdad de género es un proceso complejo derivado de la interacción entre estructuras idiosincráticas y las formas subjetivas de vincularse con ellas. En esas interacciones, las instituciones educativas, con sus intervenciones y discursos, contribuyen a la socialización de género, aunque no siempre del mismo modo. Las estrategias y discursos con las cuales se desarro-

lla la capacitación laboral resultan de lo más diversas, dadas las características de las instituciones que las implementan, como así también de las demandas a las que intentan dar respuesta.

De este modo, en el marco de heterogeneidad en el cual se desarrollan los dispositivos de capacitación laboral, nos interrogamos por la manera en que se problematizan, desde una perspectiva institucional, las discriminaciones de género. ¿Se incorpora un enfoque de género en las instituciones de formación profesional? ¿Cómo se entiende y se explica la desigualdad de género? ¿Cuáles son las estrategias institucionales que se proponen para revertirla o atenuarla? ¿Se reconocen diferencias en este sentido entre las instituciones? A partir del estudio en profundidad de dos centros que brindan capacitación laboral y que resultan muy distintos entre sí, este artículo tiene la intención de mostrar cómo, en materia de género, los discursos que circulan en las instituciones resultan diferentes y hasta contrastantes.

En los apartados que siguen se avanzará, en primer lugar, en una descripción del sistema de formación profesional en la Argentina (FP) y en las características de su institucionalidad en un contexto de ampliación de demandas. En segundo lugar, se introducirá una discusión acerca de las implicancias de la inclusión de enfoques de género en los dispositivos de formación para el trabajo. En tercer lugar, a partir del análisis de dos centros de capacitación, se abordarán diferentes perspectivas institucionales en torno al género en las trayectorias juveniles, la discriminación en el mercado de empleo y las estrategias que se consideran necesarias en relación a la inserción laboral de las mujeres<sup>5</sup>. El artículo busca contribuir –aunque también problematizar– la descripción que suele hacerse del sistema de FP en la Argentina, como un conjunto muy variado y dispar de centros y programas de capacita-

ción basados en distintas agencias, objetivos y enfoques de acción. Sostenemos que dicha heterogeneidad conlleva aspectos favorables ya que permite el despliegue de intervenciones (desde retóricas centradas en la *competitividad* o en los *derechos*) que actúan sobre diferentes aristas de la problemática de género en las poblaciones juveniles.

### La FP en un contexto de desigualdad y nuevas demandas

En términos generales, puede reconocerse que, en la Argentina, es amplio el campo de la FP y la capacitación<sup>6</sup> que se ofrece de forma gratuita. Si bien no se encuentra dirigido exclusivamente a jóvenes, se los cuenta de manera significativa entre su público. Se incluyen allí, tanto la capacitación que ofrecen las ONGs, que en el marco de sus acciones sociales brindan formación laboral a jóvenes, como la que se ofrece desde la órbita estatal.

Claudia Jacinto (2010) señala que es posible reconocer la convivencia de tres modelos distintos dentro del campo de la FP estatal<sup>7</sup>. Un primer modelo es el de centros que funcionan a partir de convenios con actores del mundo laboral. Un segundo modelo, con anclaje territorial y/o religioso, es el de centros también conveniados pero con organizaciones de la sociedad civil que apuntan principalmente a brindar formación laboral a sectores con dificultades en su inserción. Un tercer modelo es la oferta de servicios educativos “puros”, brindados de forma directa por la jurisdicción correspondiente o los Municipios.

En definitiva, el campo de la FP en la Argentina es vasto y comprende desde numerosos cursos cortos hasta algunos que pueden alcanzar los dos años de duración; sin certificación reconocida o que extienden una titulación acreditada por los ministerios provinciales, los municipios u otros organismos como sin-

dicatos o empresas. Esta diversidad es consecuencia de la descentralización que ocurrió en el conjunto del sistema educativo durante la década de los noventa, que también generó una transformación en la oferta de capacitación laboral<sup>8</sup>. Pero además, las demandas a la FP se han visto expandidas, tanto a raíz de la transformación y modernización de los procesos productivos, como ante el aumento del desempleo.

Así, dos son los procesos que enmarcan la heterogeneidad de la FP en el presente. Por un lado, el proceso de fragmentación, que remite a la ruptura de la organización estado-céntrica del sistema educativo generando que cada espacio de formación funcione sin referencias a un centro de coordinación general. Esto puede reconocerse en el caso de la FP en donde, si bien existen lineamientos establecidos, cada centro funciona de manera "autoreferida" (Tiramonti, 2010). En su concepción, el sistema de FP ya supone múltiples formas de funcionamiento de los centros: no se desempeñan del mismo modo ni tienen los mismos objetivos de intervención un centro sindical que otro desarrollado por una organización religiosa.

Por otro lado, el proceso de desigualdad social supone, para la formación laboral, particularidades y demandas específicas según la población con la que se trabaje. En sus procesos de inserción al trabajo los sectores sociales en condición de pobreza enfrentan mayores dificultades: no solo se ven limitados en sus capitales educativos, sino que además deben afrontar las desventajas de la segregación territorial y la falta de capital social, tan necesario para incluirse en las redes laborales de la formalidad.

De tal modo, los y las jóvenes que se acercan a los centros de FP aspiran a encontrar allí experiencias y recursos que varían significativamente según sus edades, capital educativo, lugar de residencia, si cuentan o no con experiencia laboral, si son

mujeres o varones. Estas demandas suponen desafíos contrastantes para las instituciones. En el caso de las mujeres jóvenes en particular, el acercamiento a los cursos de FP se da a partir de tan diferentes intereses como el de adquirir una certificación, profesionalizarse, encontrar un espacio de sociabilidad, aprender una nueva actividad o "testear" una vocación no del todo definida (Millenaar, 2014; Millenaar y Jacinto, 2013).

Por lo tanto, cuando se estudia la incidencia de la formación profesional en la socialización de género y laboral, surge como elemento clave del análisis la dimensión institucional. En un contexto de fragmentación educativa y desigualdad, no puede tratarse a la institución y su dinámica de funcionamiento como un dato sin problematizar. Un dispositivo de formación para el trabajo puede constituir, entre la juventud, un "soporte" que colabora en sus procesos de inserción al empleo y en sus trayectorias laborales posteriores. Pero la particularidad de los recursos que ofrece dependerá de la dinámica institucional, que no puede establecerse de antemano.

En un artículo previo mostramos que los centros de formación se diferencian de acuerdo a sus percepciones sobre las juventudes, su inclusión social, el mercado de trabajo y su propio rol en la construcción de oportunidades laborales (Jacinto y Millenaar, 2009). Estas percepciones no solamente se reconocen en la forma en que se explicitan en el programa institucional, sino que pueden captarse indagando las visiones compartidas de directores y docentes que orientan las acciones que allí se desarrollan. Por supuesto, el público juvenil que se acerca a cada institución y que tiene determinadas características socioeconómicas, intereses y demandas, colabora en la construcción de esas visiones compartidas.

Abonando a este planteo, sostenemos que el modo en que se concibe

la problemática de género constituye un eje clave de las dinámicas institucionales. En general, las investigaciones han mostrado que los espacios educativos promueven acríticamente en sus visiones y prácticas la reproducción de las desigualdades de género (Morgade y Kaplan, 1999). Esto se observa en general para la escuela secundaria, y en particular para la escuela técnica, en la cual abundan los registros de subestimación y desvalorización de docentes y directores sobre las alumnas. Esto tiene consecuencia en las prácticas educativas: en muchos casos, a las chicas se les prohíbe manipular máquinas o se les asignan tareas diferentes por el mero hecho de ser mujeres (García León, 2009). Sin embargo, también se han reconocido experiencias en las cuales se inician procesos de sensibilización y concientización sobre los propios derechos que permite a las alumnas adquirir mayor valoración y confianza en sí mismas como mujeres y trabajadoras. Asimismo, en las últimas décadas se ha avanzado en la incorporación de "enfoques de género" en las políticas públicas y en los centros educativos, como se verá a continuación.

### Los abordajes de género de la FP

Desde los años ochenta comenzó a promoverse a nivel latinoamericano la inclusión de enfoques de género en las políticas dirigidas a promover la inclusión laboral (Silveira, 2000). Esto fue consecuencia de la extensa producción de estudios críticos sobre el mercado de trabajo. Dichos estudios mostraron (y continúan haciéndolo) la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres: tasas de actividad más bajas, mayor desempleo, menores ingresos, acceso a empleos en determinados nichos típicamente femeninos y la imposibilidad de acceder a puestos jerárquicos (CEMyT, 2011; Maurizio, 2010; Novick, Rojo Brizuela y Castillo, 2008). Estas desventajas se reconocen de igual modo entre las más

jóvenes evidenciándose brechas con sus pares varones en términos de salarios y niveles de desocupación y precariedad (Lupica, 2014). La discriminación en el mercado de empleo y la división sexual del trabajo, que asigna roles y tareas específicas a los géneros, se vuelve un fuerte condicionante de las prácticas y deseos de las jóvenes.

Generalmente, la incorporación de una perspectiva de género en las políticas se ha dado de diversas maneras (Voria, 2008). Ya sea a través de: 1) *acciones afirmativas*, que promueven la inclusión y participación de las mujeres en ámbitos en los cuales han sido excluidas históricamente (cuando se establece una cuota de género, por ejemplo); 2) *acciones para las mujeres*, que implican la compensación de su doble carga de trabajo (constituyendo apoyos específicos como guarderías para niños, por ejemplo); 3) *acciones con perspectiva de género*, que incluyen un trabajo de revisión crítica de la división sexual del trabajo y la promoción de derechos entre las mujeres.

Al observar la oferta de capacitación laboral y FP a lo largo de los últimos años, rápidamente es posible constatar que, si bien existen diferencias y matices, en la mayoría no se incorpora ninguna de estas acciones de modo explícito. Algunas destacables excepciones las constituyen casos puntuales, como por ejemplo el recientemente implementado Programa "Nuevos oficios para mujeres"<sup>9</sup>, desarrollado por la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) del Ministerio de Trabajo. En ese caso, se trata de un programa tanto de acción *afirmativa* (promueve la inscripción de mujeres, principalmente jóvenes, en cursos de formación profesional que generalmente están destinados a varones) como de acción *con perspectiva de género*, en tanto incluye talleres específicos sobre esta problemática. Pero en la "letra formal" de la mayoría de los centros de FP y capacitación laboral, estos enfoques no se incorporan.

Ahora bien, cuando se observa el modo en que se ofrecen los cursos de FP, sí pueden reconocerse diferencias. En algunos casos, la oferta se diferencia por sexo y se ofrecen cursos en tareas no asociadas al mundo masculino o femenino, o que buscan cierto balance entre varones y mujeres en sus matrículas. En otros casos se ofrecen cursos diferentes a varones y mujeres, como así también capacitación asociada a tareas típicamente femeninas o masculinas (cursos de costura o cocina para ellas y cursos de electricidad o plomería para ellos). En este sentido, en las ofertas de FP que se dirigen al público juvenil no se comparte una misma visión sobre las necesidades de capacitación de mujeres y varones. Si bien se asume que existe un mandato de género socialmente instalado, la elección de los cursos y las convocatorias que se realizan responden a modos desiguales de percibir la problemática de género.

Las instituciones que se indagarán a continuación no contienen un diseño que explícitamente refleje un enfoque de género. Sin embargo, el primero de ellos no diferencia su oferta por sexo; a diferencia del segundo, que sí la distingue. En base a esta primera clasificación, veremos que sus perspectivas de género también se diferencian, constituyendo retóricas institucionales propias. Dichas retóricas funcionan como una guía imaginaria comparada que orienta el modo en que se interviene, específicamente en relación a las mujeres: si en uno de los centros el foco está puesto en la *competitividad* de las alumnas, en el otro se coloca en la promoción de sus *derechos*.

### Discursos y prácticas institucionales en relación al género

En los apartados que siguen se analizarán en profundidad dos instituciones que fueron seleccionadas precisamente por sus perspectivas con-

trastantes en relación a sus visiones sobre la problemática de género. Se trata de una ONG que brinda cursos de formación laboral a jóvenes en el último año de la secundaria y de un centro de FP provincial, gestionado por una organización religiosa, dirigido también a jóvenes. A partir de una investigación mayor en la cual se estudiaron trayectorias educativo-laborales de jóvenes<sup>10</sup>, estos fueron seleccionados para profundizar en sus abordajes institucionales desde una perspectiva de género. En los años 2008, 2009 y 2013 se realizaron, en ambas instituciones, observaciones no participantes -tanto de clases como del funcionamiento en general durante el período de inscripción-, se recopilaron fuentes diversas (fichas de ingreso, videos institucionales, evaluaciones) y se realizaron 13 entrevistas en profundidad a docentes, tutores y directores. A partir de ese material, hemos caracterizado las concepciones en torno a la construcción social de la diferencia de género y sus estrategias específicas en torno a sus alumnas mujeres. A continuación presentaremos un análisis sintético de sus dinámicas institucionales<sup>11</sup> (es decir, de sus visiones compartidas y prácticas establecidas) con la intención de mostrar que los abordajes de género se vuelven un aspecto central de diferenciación de las ofertas de FP.

#### *Retórica de la competitividad*

"Fundación" hemos llamado al programa de capacitación para jóvenes llevado adelante por una ONG de la zona sur de la Ciudad de Buenos Aires. El objetivo del programa es complementar la formación de los últimos años de la escuela secundaria ofreciendo cursos de entrenamiento laboral orientados a puestos requeridos por el mercado de empleo formal. La Fundación promueve su programa en las escuelas públicas de la zona y luego selecciona a un grupo de chicos y chicas de bajo nivel socioeconómico que recibe capacitación gratuita durante un año en distintas especialidades: ventas de salón y atención a clien-

tes, logística y producción, administración, servicio en gastronomía y hotelería, entre otros. La Fundación, además, se encuentra vinculada a un conjunto de empresas del sector servicios que reciben los currículos de las y los egresados y pueden seleccionarlos. De este modo, la ONG ofrece formación dirigida muy enfáticamente a la inserción en empleos formales, resultando una propuesta interesante para jóvenes que aspiran a mejorar sus condiciones laborales. La "exigencia del mercado" es lo que avala cada una de las acciones que desarrolla, así como sus metodologías.

*"Y sabemos que el mercado laboral es duro. Pensar que no hay competitividad en el trabajo es una ilusión, hay competitividad, vivimos en el siglo XXI"* (Directora, Fundación)

Desde los discursos de la institución, el primer paso para garantizar la inclusión social juvenil es su entrada al mercado de trabajo. Pero desde la misma estrategia de selección de los y las jóvenes, ya es posible visualizar un "ajuste" respecto de las expectativas de las empresas. Para que esa inserción sea realmente efectiva y no resulte una mera promesa, en la Fundación realizan entrevistas de selección (que ellos llaman de "descarte"). De este modo, quienes desarrollan los cursos son chicas y chicos con un perfil acorde a determinados puestos laborales.

*"Suena feo descartar, pero es eso lo que hacemos: es eliminar a aquel candidato que por alguna razón no puede cursar la especialidad técnicamente. Todavía no conocemos nada del chico, pero sabemos que si tiene un tatuaje en la cara no puede ser camarero. Si es terriblemente introvertido, que no emitió una sola palabra, ni levantó la vista, no lo puedo sacar vendedor"* (Directora, Fundación)

Se brinda una capacitación amplia centrada en las competencias exigidas en los trabajos en los cuales después se desenvolverán sus egre-

sados, principalmente en los aspectos que hacen a la predisposición, la responsabilidad, la autonomía y la actitud de servicio. La formación busca simular la experiencia real de trabajo del modo más ajustado posible (tanto en relación al espacio en el que se aprende, los materiales que se utilizan, los docentes que dictan las clases y la dinámica de las mismas). La intención está dada en lograr la mejor inserción posible para jóvenes que, por sus condiciones de vulnerabilidad, no tendrían esa oportunidad si no es de este modo. El horizonte es volverlos competitivos, aspirando a modificar, principalmente, las aspiraciones y valoraciones que los chicos y chicas tienen de sí.

*"Los padres los subestiman; les dicen 'a vos no te da la cabeza', y las escuelas los subestiman y piensan 'total, este pibe a dónde va a llegar', y las organizaciones los subestimamos y decimos 'total pobrecitos, démosle una oportunidad'. ¡Pero no! paremos con la subestimación (...) Aquí creemos en la libertad suprema del ser humano, en la capacidad de construir, en la posibilidad de ser responsable, de elegir la vida que querés"*. (Directora, Fundación)

Cuando desde la Fundación se refieren a las discriminaciones de género, éstas no son cuestionadas sino que se asumen como las características del terreno en el cual un trabajador o trabajadora debe moverse. En la Fundación se afirma que mujeres y varones jóvenes son iguales: ellos cuentan con las mismas capacidades, con las mismas experiencias y con las mismas expectativas. Sin embargo, a la hora de iniciar sus procesos de inserción laboral, se detecta que las mujeres cuentan con ciertas desventajas respecto a los varones.

*"Para nosotros no hay ninguna diferencia entre mujeres y varones. Ninguna en absoluto. Pero es cierto que la discriminación existe. Por ejemplo, en todo lo que tiene que ver con logística, la verdad es que*

*las empresas son cien por ciento varones. Yo les digo que tengo chicas que son tres veces más grandotas que yo y varones que son la mitad que yo... lo hago con muy buen humor... Pero tampoco te podés poner en guerra con las empresas"* (Tutora, Fundación).

Desde esta perspectiva, la orientación principal de sus acciones es convertir a las jóvenes mujeres en trabajadoras empleables. La Fundación reconoce que, para que ellas puedan posicionarse mejor en la lógica competitiva, la primera estrategia es formarlas de tal modo que no queden limitadas a la oferta laboral de un único oficio. La formación apunta a que las alumnas tengan un perfil laboral amplio, que permita encontrar los resquicios en los cuales garantizarse un empleo.

En segundo lugar, la Fundación orienta a las jóvenes frente aquellas situaciones que podrían ocurrirles en un trabajo, por el hecho de ser mujeres. En tanto la dinámica de los cursos implica la anticipación de situaciones reales de trabajo, se aprovecha esa ocasión para trabajar con las jóvenes el modo de resolver posibles episodios de acoso o excesos de confianza por parte de los clientes. La instrucción de la Fundación no apunta a la denuncia, sino a la "toma de distancia", que no ofenda ni ponga en riesgo al cliente o empleador.

*"Imaginate que una camarera está en contacto con la gente todo el tiempo. Les enseñamos cómo tiene que manejar situaciones de falta de respeto, insinuaciones. Quizás no ir muy apretada de ropa y sin tanto escote, de mantener el equilibrio de imagen. Esa parte se les habla y se lo practica, desde cómo sutilmente también tomar distancia del cliente sin ser ofensiva. Se le dan como esas armas"*. (Docente, Fundación)

En tercer lugar, ante los condicionamientos con los que cuentan las mujeres (la obligación de cuidar hermanos o hijos, por ejemplo) la insti-

tución orienta a las jóvenes a planificar los horarios, las tareas dentro y fuera del hogar y a responsabilizarse de sus elecciones. La estrategia de intervención por parte de la Fundación es que las jóvenes puedan realizar una gestión eficiente de sí mismas, incluyendo la resolución de la incompatibilidad que muchas veces existe entre trabajo doméstico y laboral.

*“Las chicas no traen a los bebés acá porque funciona como un trabajo, si estás en un trabajo no vas a poder llevar a tu bebé (...) Nosotros les preguntamos: ‘¿Qué vas a hacer con tu hijo?, planificalo’. Y si tiene un problema con esto que vaya a otra organización, acá formamos para el trabajo”.* (Directora, Fundación)

De este modo, el equipo de la Fundación sostiene que si se pretenden mejorar las oportunidades laborales de las mujeres, el camino indicado es brindarles la serie de competencias que se exigirán en el mercado, que les darán más chances frente a sus pares. Así, además de brindarles la formación específica sobre el oficio que están aprendiendo, se les inculca la importancia de presentarse como individuos autónomos, seguras de sí mismas, con los compromisos familiares resueltos y planificados, capaces de realizar varias tareas en una actitud de aprendizaje y predisposición. La retórica de la competitividad que se comparte en esta institución lleva a diseñar un programa de capacitación enfocado principalmente a sumar aptitudes y herramientas que compensen sus desventajas en relación a la discriminación en las contrataciones laborales.

#### Retórica de los derechos

“Taller” hemos llamado a un centro de capacitación laboral para jóvenes y adultos que funciona a partir de un convenio entre un centro religioso y la dirección de FP provincial, en la zona norte del conurbano bonaerense. El objetivo principal del Taller

es la formación en diversos cursos: electricidad, herrería, carpintería, tornería, costura, cocina y operador de PC, ofreciéndose a todas las personas del barrio. Se ofrece capacitación diferenciada para adolescentes hasta los 16 años y para mayores de 18, con una duración de uno y dos años. El Taller atiende una población de chicos y chicas que además de encontrarse en condición de pobreza, no cuentan en su mayoría con el secundario. El énfasis de la formación no está restringido a la inserción laboral: además de aprender un oficio, se trabaja sobre el proyecto de vida, los propios derechos y otras temáticas vinculadas a la inclusión social. En este sentido, en el Taller se reconocen los problemas estructurales de la desigualdad y lo alejados que se encuentran los y las jóvenes de las ofertas de empleo.

*“El objetivo fundamental es dar capacitación para el trabajo, enmarcado en un proyecto más amplio, comunitario, que tiene que ver con la inserción social de los jóvenes (...) Nosotros queremos abrirles oportunidades a los chicos, que puedan verse de otra manera, mostrarles nichos de oportunidad. Es una toma de conciencia en general: de su ciudadanía, de sus derechos”.* (Directora, Taller)

El hecho de que el origen del Taller se vea entrelazado al proyecto más amplio de una iglesia en esa comunidad hace que el centro sea percibido como un espacio de contención, que brinda ayuda permanente y de manera desinteresada. Entre los y las docentes, la pertenencia a dicha institución se valora bajo este criterio; se refieren a la “mística” con la que allí se trabaja y al horizonte de sus acciones, vinculado a promover la dignidad de cada ser humano. El reconocimiento de los propios derechos es un eje fundamental en este sentido.

Las clases se organizan de acuerdo a la planificación anual de sus docentes. Las horas de cursada técnica quedan en manos de los docentes

de FP que, por lo general, proponen un clima participativo y de seguimiento personalizado de las y los alumnos. Además, se complementa la formación con horas de clases de orientación-sociolaboral en donde se trabajan principalmente temas de convivencia y del trabajo en grupo, y otras actividades, como el fortalecimiento de conocimientos básicos (lengua y matemática). La institución no se organiza a partir de reglas fijas; en el Taller, todo es muy flexible. No por ello desaparecen los conflictos, que deben dirimirse uno a uno y que exigen un gran esfuerzo.

*“Viste que acá no hay timbre... el maltrato te lleva a transgredir, como acá no hay maltrato, todo lo contrario. Y no lo podés creer pero no hay ni una regla escrita. Si vemos a uno que está haciendo algo incorrecto, lo hablamos entre todos. Siempre cuando se detecta algo, se habla”.* (Coordinadora sociolaboral, Taller)

En este sentido, se busca generar un espacio de participación y pertenencia. En el Taller se comparte la idea de que a los chicos y chicas les gusta asistir allí por el trato que reciben (“acá nunca se humilla a nadie”, nos dijo una docente). Ellos mismos mencionan la particularidad del “lenguaje institucional” del Taller.

*“Aspiramos a trabajar un lenguaje institucional diferente, donde la puerta está abierta pero no se escapan. Acá se lo reconoce a cada uno. Se da un trato muy personalizado y se trabaja la cuestión vincular. (...) La motivación más importante por la cual los chicos permanecen en los cursos es el lugar de referencia, la pertenencia, porque si yo hoy les digo a los chicos ‘se cierra el curso de cocina pero vamos a seguir con uno de pintura’ vienen igual, o sea, no les importa lo que estén aprendiendo”.* (Directora, Taller)

Desde las perspectivas del Taller, los mandatos de género atraviesan fuertemente las prácticas y representaciones de las mujeres del ba-

rio. En este sentido, las estrategias de intervención están orientadas a que ellas puedan visualizar esos mandatos, cuestionarlos y relacionarse de otra manera con la actividad laboral. De todos modos, no se apunta a ofrecer una inserción laboral en empleos formales. Las aspiraciones del Taller se circunscriben a generar nuevas percepciones entre las jóvenes, a incentivarlas a que finalicen sus estudios y a conectarlas con organizaciones de la economía social. De todos modos, la inserción laboral, para el Taller, no podría nunca lograrse en el caso de las mujeres si no se considera la dimensión imaginaria respecto de su rol en la familia y en la sociedad.

*“Está absolutamente metido que el hombre tiene la obligación de trabajar y ella debe permanecer en casa. (...) Tenés que sí o sí trabajar este tema primero.”* (Coordinadora sociolaboral, Taller)

El Taller entiende que varones y mujeres son dos sujetos diferenciados por su condición de género: ello necesariamente implica un tratamiento particular. Se ofrecen algunos cursos a las mujeres y otros distintos a los varones, que puede leerse como la típica división sexual del trabajo. Para el Taller, sin embargo, es una estrategia para trabajar cuestiones puntuales con un grupo y otro. Así, la formación laboral se acompaña, en el caso de los cursos a mujeres, por un tratamiento de temáticas vinculadas a los derechos, la violencia doméstica, la planificación familiar y la salud reproductiva. Estos temas surgen ante algún emergente: el testimonio de una compañera, alguna noticia del diario, una charla informal.

*“La mujer sola habla a calzón quitado cosas que en un grupo mixto no. Se ponen a hablar, se cuentan (...) Pero si hay varones, no sale. (...) Puede ser que los cursos sean típicamente femeninos o masculinos. Pero nos planteamos que, cuando cocinen, valoren lo que están haciendo. Lo que importa es que ellas*

*se valoren como persona, ese es el eje.”* (Coordinadora sociolaboral, Taller)

Además, se les permite a las jóvenes madres ir con sus bebés, facilitándoles la asistencia. Las estrategias de intervención están orientadas a “empoderar” a las jóvenes a través del reconocimiento de sus capacidades y saberes. Se busca que las chicas puedan planificar su futuro y revisar el imaginario instalado en relación a la maternidad. La retórica de los derechos que se comparte en el Taller lleva a diseñar un programa basado en la afirmación de la propia autonomía y en la planificación de un proyecto en la vida, que puede incluir o no el trabajo.

## Conclusiones

Los centros de FP resultan, en las experiencias de los y las jóvenes, espacios en los cuales se adquieren recursos (materiales y simbólicos) que se constituyen en un soporte de la inserción laboral (Jacinto y Millenaar, 2009). Así como esto puede variar de acuerdo a las visiones que se tienen en los centros sobre la juventud y sus vínculos con el mundo de trabajo, las percepciones establecidas sobre la desigualdad de género suman también a la particularidad de cada dinámica institucional. En el caso de los dos centros analizados, si bien en ambos se asume la desigualdad de género, no se percibe del mismo modo ni con el mismo peso, ni tampoco se plantean estrategias similares para abordarla.

Esas visiones no se configuran por fuera de las prácticas mismas de intervención. Es decir: no puede pensarse que los discursos de género que existen en los centros se constituyen independientemente de las características específicas de las poblaciones a las que convocan; ni tampoco que esos discursos se encuentran desvinculados de la singularidad de cada institución (por ejemplo, de sus fuentes de financiamiento,

la formación de sus docentes, sus objetivos y metodologías). La diferenciación percibida en los centros analizados se reconoce en muchos sentidos: en ellos se reciben chicos y chicas con diferentes experiencias de vida y características sociodemográficas (principalmente diferentes capitales educativos y lugares de residencia), y resultan dos espacios institucionales con determinadas “marcas” y lógicas propias (en un caso, religiosa, en el otro, empresarial). Asimismo, sus visiones están relacionadas a los diferentes desafíos que supone el formar a jóvenes con el secundario completo o sin él, apuntando a la inserción efectiva en la formalidad o aspirando a desarrollar procesos de inclusión más amplios que no se restringen a lo laboral.

Desde una perspectiva de género, los centros analizados proponen estrategias formativas diferentes a las jóvenes mujeres, basadas en retóricas disímiles. A partir de este estudio, puede entonces surgir una pregunta: ¿cuál es la intervención que debe proponerse a las mujeres? ¿Se trata de facilitarles una inserción efectiva en la formalidad? ¿Se trata de revisar y cuestionar los mandatos de género para que ellas puedan pensar un proyecto propio de vida? Y si se trata de ambas cosas, ¿es necesario una y luego la otra?

Las retóricas contrastantes de los centros probablemente no reflejen posiciones ideológicas tan alejadas si se comprende que los públicos a los que van dirigidos plantean demandas específicas. En el caso de las mujeres, las demandas serán diferentes si ellas ya cuentan con experiencia en el trabajo y aspiran a mejorar sus trayectorias laborales, o si se encuentran alejadas de la actividad laboral y tienen como horizonte primordial a la maternidad. Puede suponerse que chicos y chicas con diferentes experiencias, condicionamientos y aspiraciones requieren también distintas propuestas de formación laboral; y que la diversidad de abordajes institucionales sea

necesaria a consecuencia de esas diferencias. En ese sentido, el análisis aquí hecho abre a una reflexión sobre el valor de la heterogeneidad del sistema de FP como forma de

habilitar la diversidad institucional y responder a los múltiples desafíos que supone la desigualdad de género en los procesos de inserción laboral.

Recibido el 28 de febrero de 2014

Aceptado el 29 de mayo de 2014

## Bibliografía

- ABRAMO, L. (2004), "Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿una fuerza de trabajo secundaria?", en *Revista Estudios Feministas*, vol. 12 n. 2, Brasil, CFH/CCE, Univ. Santa Catarina.
- CEMyT (2011), "Situación laboral de las mujeres período 2009-2010", *Informe N° 3*, Buenos Aires, CTA.
- CONTARTESE, D. y MACEIRA, V. (2006), *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Buenos Aires, MTEySS, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Serie Estudios / 3.
- FAUR, L. y ZAMBERLIN, N. (2008), "Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires", en M. Novick, S. Rojo Brizuela y V. Castillo (comps.), *El trabajo femenino en la post-convertibilidad 2003-2007*, Buenos Aires, CEPAL GTZ, MTEySS.
- GARCÍA LEÓN, F. (2009), "Mujeres y discurso pedagógico en la escuela técnica" en Villa, Alejandro, *Sexualidad, relaciones de género y de generación. Perspectivas histórico-culturales en educación*, Buenos Aires, Noveduc.
- JACINTO, C. (2010), "Introducción. Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias", en C. Jacinto (Comp.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Buenos Aires, Teseo-IDES.
- JACINTO, C. y GALLART, M. A. (Coords.) (1998), *Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables*, Montevideo, CINTERFOR-RET.
- JACINTO, C. y CHITARRONI, H. (2009), "Precariedades, rotación y acumulación en las trayectorias laborales", en *IX Congreso Nacional de Estudio del Trabajo*, Buenos Aires, ASET.
- JACINTO, C. y MILLENAAR, V. (2012), "Los nuevos saberes para la inserción laboral. Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en la Argentina", en *Revista mexicana de investigación educativa*, Vol 17, N° 52, México D.F., COMIE, pp. 151- 156.
- JACINTO, C. y MILLENAAR, V. (2009), "Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo", en *Última Década*, Año 17, N° 30, Valparaíso, CIDPA, pp. 67-92.
- LUPICA, C. (2014), *Anuario de la maternidad 2014: jóvenes en la argentina, oportunidades y barreras para su desarrollo*, Buenos Aires, Observatorio de la Maternidad.
- MAURIZIO, R. (2010), "Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina", en *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 104, Santiago de Chile, CEPAL.
- MILLENAAR, V. (2014), "Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: el lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género", en *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 22, Vol. XVII, Universidad Nacional de Santiago del Estero, pp. 335-329.
- MILLENAAR, V. (2012), *Incidencias de la capacitación para el trabajo en las trayectorias laborales de mujeres jóvenes de bajos recursos*, Tesis de maestría en Ciencias Sociales, UNGS-IDES.
- MILLENAAR, V. y JACINTO, C. (2013), "Interrelaciones entre desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares", en *VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo*, ALAST.
- MIRANDA, A. (2009), "Transición educación secundaria-empleo: evidencias sobre la desigualdad entre hombres y mujeres jóvenes en Argentina", en *IX Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, ASET.
- MORGADE, G. y KAPLAN, C. (1999), "Mujeres esmeradas y varones inteligentes: juicios escolares desde un enfoque de género", en *Revista Argentina de Educación*, Buenos Aires, AGCE.
- NOVICK, M., ROJO BRIZUELA, S. y CASTILLO, V. (comp.) (2008), *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Buenos Aires, MTEySS / CEPAL.
- PAUTASSI, L. y RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2004), *Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina*, Buenos Aires, CIEPP / WIEGO.

- PÉREZ, P., BUSSO, M. y LONGO, M. E. (2011), "Trayectorias socio-ocupacionales de jóvenes argentinos. Un estudio cuali-cuantitativo de precariedad laboral", en *X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, ASET.
- SCOTT, J. (2008), "Revisiting: Gender: a useful category of historical analysis", en *American Historical Review*, Vol. 113, N° 5, Oxford University Press.
- SILVEIRA, S. (2000), "La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales", en *Curso de Relaciones Laborales y Formación Profesional*, Buenos Aires, Cinterfor y Asociación Argentina de Derecho de Trabajo y Seguridad Social.
- TIRAMONTI, G. (Comp.) (2010), *La trama de la desigualdad educativa. Mutaciones recientes en la escuela media*, Buenos Aires, Manantial.
- VEZZA, E. y BETRANOU, F. (2011), *Un nexo por construir: Jóvenes y trabajo decente en Argentina. Radiografía del mercado de trabajo y las principales intervenciones*, Buenos Aires, OIT.
- VORIA, A (2008), "¿Qué empleo para las mujeres? Dilemas, experiencias y desafíos pendientes en América Latina", en *Tendencias en Foco N° 8*, Buenos Aires, RedEtis.
- WAINERMAN, C. (comp.) (2003), *Familia, trabajo y género*, Buenos Aires, UNICEF - FCE.
- YANNOULAS, S. (coord.) (2013), *Trabalhadoras. Análise da feminização das profissões e ocupações*, Brasília, Abaré Editorial.

## Notas

- 1 La autora agradece las pertinentes recomendaciones sugeridas por los revisores de este artículo.
- 2 Muchos son los trabajos que han contribuido en esta línea. En la Argentina, algunos ejemplos son: CEMyT, 2011; Novick, Rojo Brizuela y Castillo, 2008, Contartese y Maceira, 2006; Pautassi y Rodríguez Enriquez, 2004; Wainerman, 2003; y desde una perspectiva latinoamericana: Yannoulas, 2013 y Abramo, 2004.
- 3 La cantidad de mujeres de 14 a 24 años que ya han tenido hijos asciende al 24,2%. Se destaca que la mayor proporción de esas mujeres (70,2%) vive en el 30% de los hogares de menores ingresos per cápita familiar (Lupica, 2014).
- 4 Para las chicas de 15 a 24 años la tasa de desocupación es cuatro veces más respecto de la desocupación de los adultos en general y cinco puntos por encima de sus pares varones. La precariedad laboral, si bien afecta a todos los jóvenes, también resulta más significativa entre las mujeres (Veza y Betranou, 2011).
- 5 El presente artículo recupera y problematiza algunos hallazgos de la tesis de Maestría en Ciencias Sociales (UNGS-IDES) desarrollada por la autora y defendida en el año 2012: "Incidencias de la capacitación para el trabajo en las trayectorias laborales de mujeres jóvenes de bajos recursos". Directora: Dra. Claudia Jacinto.
- 6 Distinguimos entre "FP" y "capacitación" para referirnos específicamente a la formación que brinda el sistema educativo (FP) y a toda la otra capacitación laboral que se brinda en distintos espacios alternativos.
- 7 En la actualidad, la FP estatal (aquella que ofrece titulación oficial) se estructura bajo las Direcciones de Formación Profesional dependientes de los Ministerios de Educación provinciales. Esas Direcciones son quienes planean las ofertas, contenidos y diseños curriculares de la formación, bajo los lineamientos de la Ley Nacional de Educación Técnico-Profesional (26.058) sancionada en 2005.
- 8 En décadas anteriores, la FP se ofertaba a través de los Centros de Formación Profesional bajo el paraguas del Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET). Dicha entidad organizó a nivel nacional la formación para el trabajo en la Argentina desde los años sesenta hasta mediados de los noventa, acompañando el desarrollo de los sistemas productivos nacionales. Frente a la reforma del sistema educativo y la sanción de la Ley Federal de Educación, el CONET se disuelve y la FP se descentraliza.
- 9 "El Programa 'Nuevos oficios para mujeres' (CEGIOT – MTEySS) tiene el objetivo de diversificar la oferta de formación para mujeres y ampliar sus posibilidades de inserción laboral a partir de la incorporación de saberes y competencias 'no tradicionales' para el género, desarrollados en sectores de actividad donde la participación femenina es escasa o nula" (Presentación del programa en: <http://www.trabajo.gov.ar/cegiot/oficios.asp>)

- <sup>10</sup> Se trata del proyecto PICT-ANPCyT desarrollado por el Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo entre 2007 y 2010, titulado "Trayectorias educativo laborales de jóvenes. Incidencias de políticas y programas de inclusión social", dirigido por la Dra. Claudia Jacinto.
- <sup>11</sup> Una ampliación de este análisis, así como el estudio de las trayectorias de jóvenes mujeres que asisten a esas instituciones, puede encontrarse en la tesis mencionada (Millenaar, 2012).

### Resumen

El artículo analiza y contrasta los discursos institucionales sobre la problemática de género que se comparten en dos centros de formación laboral dirigidos a varones y mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad. La dimensión del discurso institucional se vuelve un eje de análisis fundamental cuando se quieren estudiar los procesos de socialización laboral de chicos y chicas desde una perspectiva de género. Al mismo tiempo, también cobra relevancia cuando se reconoce la diversidad de enfoques con los cuales se actúa en relación a la inserción laboral juvenil. Como consecuencia de los procesos de fragmentación educativa y desigualdad social, el sistema de formación profesional (FP) resulta un conjunto muy variado y dispar de centros y programas de capacitación basados en diferentes objetivos y enfoques de acción. Las estrategias y discursos en torno al género que existen en las instituciones se diferencian de acuerdo a los públicos a los que se dirigen y sus problemáticas concretas. De este modo, partiendo de los hallazgos de una tesis de maestría recientemente finalizada, el artículo analiza las diversas demandas que recaen sobre los centros de formación laboral y sus modos variados de construir discursos institucionales para afrontarlas, particularmente en relación a las injusticias de género.

### Palabras clave

Juventud - Género - Formación profesional - Instituciones - Trabajo

### Abstract

*The article analyzes and contrasts the institutional discourses on gender issues that are shared in two vocational training (VT) centres that receive vulnerable young men and women. The institutional dimension becomes an important issue of analysis when studying the processes of occupational socialization of boys and girls from a gender perspective. At the same time, it also becomes important when heterogeneity is recognized, based on the diversity of approaches which guides the interventions in relation to youth labour insertion. As a result of both processes of educational fragmentation and social inequality, the vocational training system is a diverse and disparate set of centres and training programs based on different aims and approaches of joint action. The strategies and discourses around gender in the institutions differ according to the audiences they are targeting and their specific problems. Thus, based on the findings of a master thesis recently completed, the article analyses the various demands on the VT centres and their various ways of building institutional discourses to address them, particularly in relation to gender injustices.*

### Keywords

*Youth - Gender - Vocational Training - Institutions - Employment*