

**Título: Políticas de formación y empleo dirigidas a jóvenes del departamento de Maipú e institucionalización de la perspectiva de género: Breve sistematización<sup>1</sup>.**

**Mesa N°5:** Coord. Mgter. Jorge Asso; Lic. Gerónimo Pirán; Mgter. Lucía D'Angelo (ITP- UNCUYO).

**Autora:** Lucía D'Angelo; luciafdangelo@gmail.com; FCPYS, ITP -UNCUYO

**Palabras clave:** Estrategias de formación y empleo; juventud; género

**1. Conceptos preliminares**

Nuestro interés en este campo de estudios está centrado en analizar desde una perspectiva sociológica, las políticas públicas de formación y empleo dirigidas a jóvenes rurales, en tanto estrategias que inciden en la construcción de las formas de ser joven. En primer lugar, nos abocaremos a la cuestión de la juventud preguntándonos ¿qué es ser joven? ¿hay una sola forma de ser joven? ¿siempre hubo jóvenes? Asumiendo una postura histórico-relacional, entendemos que existen diversas formas de ser joven, según las estructuras de capital, trayectorias y disposiciones. Afirmamos también, que no siempre existieron jóvenes, sino que es un fenómeno que primero ocurre en los varones burgueses y más tardíamente en las mujeres, en tanto fueron ingresando al espacio público (Sven Morch, 1990). Así, las juventudes varían de acuerdo con la clase social, el género, la cultura, el momento histórico, el lugar de residencia entre otros elementos que configuran distintas formas de ser joven.

De acuerdo con esa premisa, nos interesamos por definir las políticas públicas en tanto mecanismos de intervención, son el resultado de tensiones de poder coexistentes en el campo social total, es decir, son producto de las prácticas de diversos agentes sociales, individuales y colectivos, anclados territorialmente, portadores de orientaciones políticas, intereses y valores que defienden y a partir de los cuales construyen diversas estrategias (Martín y D'Angelo, 2014), donde el Estado tiene un papel protagónico frente al resto de los actores. A través de ellas, el Estado logra influir en el campo económico, político,

---

<sup>1</sup> Este trabajo es producto de la tesis de Maestría en Política y Planificación Social de la autora, denominada "El enfoque de género en las políticas públicas de formación y empleo dirigidas a jóvenes rurales del departamento de Maipú, durante los años 2003-2012".

simbólico, por lo que esta mirada nos habilita a pensarlas como estrategias de reproducción entre los grupos y al interior de ellos.

Sostenemos que las políticas y sus dispositivos inciden en la construcción de las formas de ser joven, puesto que históricamente se han desempeñado como dispositivos de control, socialización y espacios de subjetivación. Por esto, decimos que captar la lógica de los dispositivos (Jacinto, 2010), nos permite indagar en sus supuestos y en las diversas concepciones sobre lxs jóvenes en esas estrategias. Para centrar nuestro interés en analizar la mirada de género presente en esas estrategias, debemos partir de un enfoque que supone la existencia de sectores sociales (jóvenes, mujeres) que tienen que tienen derechos y que generan obligaciones jurídicas de parte de otros y el establecimiento de mecanismos que los garanticen. Simultáneamente entender que las políticas están atravesadas por concepciones acerca del deber ser masculino y femenino y no sólo establecen clasificaciones sociales, sino que también definen identidades sociales (Goren, 2009). Así, la propuesta de transversalidad de género se transforma en la herramienta para abordar integralmente el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas (Rees, 2005 citado por Rodríguez Gustá, 2008).

Puntualizando en las políticas de formación y empleo, sostenemos que son estrategias de intervención que suponen tomas de posición frente a variadas formas de resolución cuestiones referidas a la formación, ya sea formal y no formal, desarrolladas para el trabajo o en el trabajo.

Si nos enfocamos en la formación para el trabajo en Argentina, podremos observar que tiene una larga tradición dentro del sistema educativo formal. Una democratización temprana de la escuela secundaria, y la amplia difusión de una rama técnica en los años 50 y 60, permitieron al país responder desde el sistema educativo a la demanda de trabajadorxs capacitadxs del proceso de industrialización. En las últimas décadas, tal como ha sucedido en toda la región, el país ha vivido transformaciones en el mundo del trabajo que implicaron reformas y nuevas institucionalidades, entre ellas, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) se constituyó en un actor relevante de la formación profesional (Vera, 2009:60).

Es decir, la formación para el trabajo es un campo diverso que incluye modalidades de educación formal y educación no formal tales como: educación secundaria técnica, programas de orientación laboral, formación a emprendedorxs, formación profesional, programas de producción comunitaria, entre otros. La UNESCO (2008: 14), ha realizado una conceptualización que permite identificar a grandes rasgos, dos tipos de programas según las modalidades que asume la relación formación-trabajo:

1. Los programas que se desarrollan “antes del trabajo”, o “para el trabajo” (educación secundaria técnica, programas de formación en oficios, programas de orientación laboral para personas desempleadas y talleres para discapacitadxs, entre otros).
2. Los programas “en el trabajo” (programas de capacitación para empleadxs de empresas, programas de formación para miembros de entidades asociativas como cooperativas, proyectos sectoriales de calificación, capacitación a emprendedorxs o a productorxs individuales, formación en el propio espacio de trabajo, entre otros).

En nuestro país, luego de la recuperación de la democracia, la política de formación y empleo se entendía como una bolsa de trabajo que respondía a la lógica de colocación de lxs trabajadorxs en el sistema productivo. Posteriormente, en los años noventa, como una política pública orientada a la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales y al impulso de acciones focalizadas sobre lxs desplazadxs del modelo económico, pretendiendo el desarrollo de acciones compensatorias de los efectos del mercado, con el objetivo de “ayudar” a las víctimas del ajuste del modelo económico (Montaña y Levy, 2006). En ese momento comenzaron a crearse “*los dispositivos de apoyo a la inserción laboral de los jóvenes con el objetivo de abordar la problemática del desempleo. Entre las diversas intervenciones, la formación profesional y en oficios y los microemprendimientos fueron los principales*” (Jacinto, op cit: 31). El análisis se centraba en la dificultad de adaptación de lxs jóvenes al mercado de trabajo, es decir, en lo que se denominó “el déficit de capital humano” y las propuestas en materia de política pública no se encaminaron a mejorar las condiciones laborales sino, unilateralmente, a fortalecer las capacidades individuales.

A partir del año 2003, la política pública es recuperada como herramienta de intervención por el Estado Nacional quien se ha dirigido a la construcción de un paradigma de protección integral y de un nuevo modelo basado en un enfoque de derechos, planteando

una nueva relación entre derechos humanos y política pública. Así, los receptorxs de la política pública ya no son concebidxs como beneficiarixs sino portadorxs de derechos. Es decir, personas con atribuciones que generan obligaciones jurídicas de responsabilidad y garantía al Estado.

En este nuevo contexto, Jacinto señala tres rasgos distintivos de las políticas públicas de formación y empleo:

*“una comprensión más sistemática de las relaciones entre modelo socioproductivo generador de empleo y oportunidades de los jóvenes; una promoción fuerte de la mayor escolarización formal y medidas en pos del mejoramiento de la calidad del empleo; una mayor apuesta al fortalecimiento de la institucionalidad permanente”* (Ibídem: 31 y 32).

Otra de las características distintivas es que, en la última década, las Políticas de Educación, Formación y Empleo dirigidas a jóvenes, establecen vinculaciones con los actores, organizaciones e instituciones en los mercados de trabajo sectoriales y regionales: *“En este sentido se proponen acciones e instancias concretas para la gestión de los múltiples instrumentos y dispositivos que integran las políticas en vinculación con las realidades locales”* (Martín, 2015: 3).

## **2. La formación profesional en el departamento de Maipú**

Recortamos espacialmente nuestra investigación en Maipú, Provincia de Mendoza, fundamentalmente porque es uno de los primeros departamentos provinciales que tomó la iniciativa de adherir a la Red de Servicios de empleo, instalando una Oficina de Empleo con su área de Empleo Joven, lo cual le otorga un marco institucional de relevancia a la ejecución de dispositivos de formación y empleo dirigidos a esas personas. En términos temporales, nos abocamos a indagar las estrategias implementadas entre los años 2003-2012, entendiendo que esa mirada diacrónica permite analizar la vinculación entre las políticas de formación y empleo y el modelo estatal del cual han sido parte integrante.

En un contexto donde la descripción de lxs jóvenes<sup>2</sup>, para el año 2012, nos dice que más de la mitad no finaliza el nivel educativo secundario, que gran parte de ellxs se desempeña como trabajador/a sin una remuneración fija o empleadx y que sólo un poco más de 10% recibió alguna capacitación no formal, nos abocamos a indagar las estrategias de intervención que se han desplegado desde distintos espacios institucionales, quiénes son lxs agentes que han participado en ellas y qué roles han desempeñado.

## 2.1 La Oficina de Empleo

Las políticas públicas de formación y empleo que se ejecutan a través del municipio de Maipú, de cualquier nivel que ellas sean, lo hacen por medio de la Dirección de Empleo y Capacitación, dependiente de la Secretaría de Hacienda y Administración.

En ese marco institucional funciona la Oficina de Empleo<sup>3</sup>, organismo técnico articulado a la Red de Servicios de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), definida como *“una política para facilitar la integración del mundo del trabajo”*, la Red *“promueve el acceso a las oportunidades de empleo registrado, principalmente de los grupos vulnerados, teniendo como eje su inclusión socio-laboral”*. Según consta en la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, integran la Red más de 630 Oficinas de Empleo en todo el país, de las cuales 15 funcionan en la provincia de Mendoza.

Las oficinas están destinadas a brindar acompañamiento a personas que se encuentran buscando empleo, que desean realizar cursos de formación profesional, participar en programas de empleo, o asistencia a microemprendedores. Por su parte, también ofrecen asesoramiento a empleadores acerca de legislación laboral, programas de promoción del empleo, etc. Para poder participar, los municipios deben elaborar un proyecto contemplando las características del departamento y estableciendo sus necesidades en el

---

<sup>2</sup> La descripción se realizó en base a la Encuesta de Condiciones de Vida de Hogares Rurales y Urbanos de la Provincia de Mendoza, 2012.

<sup>3</sup> *“La implementación de Servicios Públicos de Empleo es el resultado del Convenio 88 de la OIT, la Ley de Empleo y la Resolución de la Secretaría de Empleo N° 316 de 2005. El MTEySS, a través de la Dirección de Servicios de Empleo, impulsa la creación y fortalecimiento permanente de Oficinas de Empleo, para consolidar nuevos espacios que garanticen el acceso a las políticas activas de empleo promovidas por el Gobierno nacional, articulando la orientación laboral, la capacitación y formación profesional, y la inserción en puestos de trabajo registrados”* (MTEySS)

marco de las líneas de fortalecimiento de las que pueden disponer: Incorporación a la Red y vinculación a programas de empleo y capacitación; Asistencia técnica directa para implementar los Servicios de Empleo; Capacitaciones, jornadas de intercambio y manuales específicos; Equipamiento Informático y financiamiento.

Según surge de la Resolución 497/2008 del Ministerio de Trabajo, en el ámbito de las Oficinas de Empleo Municipales, debe crearse un “Área de Empleo para jóvenes”<sup>4</sup> dedicada a la orientación laboral y formativa; la tutoría y acompañamiento en la ejecución del proyecto formativo y ocupacional; y la creación de clubes de empleo donde lxs jóvenes se reúnan para compartir sus experiencias. Es en la Resolución 261/2008 de la Secretaría de Empleo donde se plasman las responsabilidades y obligaciones de los actores institucionales en la creación del área mencionada.

Tal como se relata en el Informe UNCUYO-Municipalidad de Maipú (2010), en el año 2005 el MTEySS estableció dentro de su cronograma un área específica para el fortalecimiento de la Red de Servicios de Empleo, política que se asienta en la creación y fortalecimiento de Oficinas de Empleo en todo el territorio nacional, entidades municipales que dependen técnicamente de la Unidad de Servicios de Empleo de ese ministerio.

Las oficinas de empleo están definidas por el MTEySS como:

*“servicio de empleo porque su tarea es interrelacionar el conjunto de herramientas de políticas activas de empleo y las oportunidades de trabajo originadas en el sector privado de la economía con las personas desocupadas o aquellas que buscan mejorar su situación laboral. En el Marco de la Red de Servicios de Empleo, las*

---

<sup>4</sup>El Área de Empleo para Jóvenes debe contar, (Resolución 261/2008 de la SE), con un equipo especializado en atención de jóvenes integrado por: Orientador/a: quien dirige el proceso de orientación e inducción al mundo del trabajo de lxs jóvenes, a cargo la organización, implementación y evaluación de las actividades. Tutorxs: su función es fortalecer y acompañar el proceso de desarrollo del proyecto formativo y ocupacional de lxs jóvenes a su cargo. Deberá realizar el seguimiento de todo el proceso desde la incorporación de la o el joven al Programa hasta su desvinculación. El seguimiento de la o el joven se realizará aún durante los seis meses posteriores a su desvinculación del Programa. Capacitadorxs: su función es facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje en los talleres que se implementen en la fase de orientación e inducción al mundo del trabajo.

*Oficinas de Empleo Municipales son entonces organismos técnicos que relacionan la oferta y demanda de trabajo, brindando información y orientación para el empleo y la capacitación, y todo ello en forma gratuita. A la vez, son una vía de información y acceso a diversos programas sociales que ejecuta el Estado, tendientes a aumentar la empleabilidad y el empleo” (MTEySS).*

Según surge del informe citado (UNCUYO-Municipalidad de Maipú, 2010: 112), los objetivos que se establece la Dirección de Empleo y Capacitación son los siguientes:

- Asistir e informar sobre el mercado de trabajo local a personas que requieran asistencia en la búsqueda de empleo.
- Asistir a personas que buscan insertarse por primera vez en el mercado laboral.
- Capacitar a trabajadores ocupados y desocupados de acuerdo con las demandas de calificaciones del sector, determinadas por las distintas realidades locales.
- Brindar asesoramiento a personas que optan por el autoempleo o microemprendimientos.
- Intermediar entre el futuro empleado y el empleador para cubrir las vacantes de las empresas correspondientes.
- Difundir los servicios de empleo entre las empresas del departamento.
- Brindar servicios a los empleadores
- Realizar servicios de buena calidad
- Abarcar un mercado provincial (en el largo plazo)
- Lograr un posicionamiento en el mercado y reconocimiento por parte de los usuarios

En este municipio, la oficina comenzó a funcionar en el mes de setiembre de 2007 y en diciembre del mismo año se creó la Dirección de Empleo y Capacitación. En mayo de 2008 asumió la primera directora y en setiembre se inauguró oficialmente la Dirección.

Entre las líneas de trabajo y la conformación que tenía el área en ese momento, la primera directora destaca:

*“la oficina de empleo es donde hacemos intermediación laboral para la gente que está buscando empleo y además bueno trabajamos microemprendimientos, trabajamos la capacitación generalmente en oficios para tener una salida laboral*

*eso es a grandes rasgos lo que trabajamos, también trabajamos el tema de inmigraciones para aquellos obreros golondrinas que después terminan quedan acá y tienen que regularizar su situación, tiene que ver con que apostemos a un trabajo decente... Así que... estamos próximamente lanzando un programa que se llama empleo joven que tiene que ver con jóvenes de 18 a 24 años con distintas alternativas de empleabilidad y capacitación y tenemos también a cargo el Plan Jefes y Jefas de Hogar que también a fin de mes cambia la modalidad pasa a capacitación para insertarse en el mercado laboral o para microemprendimientos y el plan termina en 2 años en la modalidad que hoy existe, eso es a grandes rasgos lo que hacemos, lo que el equipo que trabaja es bastante grande, somos 13 personas más o menos las que están y trabajamos de mañana y tarde, todos los días”*

**(Entrevista a Primer Directora de Empleo y Capacitación)**

En palabras de su directora actual, los objetivos de la Dirección son:

*“La inserción laboral real, por así decirlo, fuera de lo que son los programas de empleo, como gran objetivo y después, la capacitación, porque está unida, es empleo y capacitación, entonces nosotros tenemos un plan de capacitación anual que hoy en día tiene 22 talleres y lo que hacemos es tratar de que esté lo más adecuado al perfil o lo que necesita el departamento de Maipú, con respecto a capacitación, lo que nos van pidiendo los empresarios es lo que se va reflejando en el plan de capacitación”* **(Entrevista a Directora de Empleo y Capacitación)**

En este camino, según lo manifiesta la funcionaria, esta área maneja todos los programas del MTEySS incluso, lxs trabajadorxs de la propia Oficina están bajo el Programa de Inserción Laboral (PIL).

La Dirección elabora las propuestas de formación y trabaja en articulación con la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral<sup>5</sup> (en adelante GECaL) del MTEySS que está

---

<sup>5</sup>Las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral dependen de la Secretaría de Empleo, “concentran y canalizan la oferta de programas de empleo y capacitación laboral implementados desde el MTEySS. Específicamente, estas Gerencias tienen a su cargo brindar asistencia técnica a quienes estén interesados en presentar proyectos que se encuadren en los programas nacionales; recibir, evaluar y aprobar proyectos; y realizar su seguimiento posterior. La mayoría de las provincias cuentan con una GECaL localizada en la ciudad capital” (CIPPEC, 2012: 14)

presente en la Provincia de Mendoza, y es quien hace la revisión de los proyectos antes de ser enviados al Ministerio para ser evaluados. Se aprueba una cantidad de cursos que deben ser ejecutados durante el año, y que tienen un límite de matrícula de 25 personas (en el caso que la Dirección desee realizar o repetir alguna capacitación, recurre al financiamiento municipal). Esa matrícula queda dividida entre lxs participantes de distintos programas que maneje la Oficina:

*“si el curso tiene 25, 13 tienen que ser del Jóvenes o del PROGRESAR, algunos tienen que ser del Seguro de Capacitación y Empleo, y el resto desempleados comunes por decirlo así, todos los cursos se dividen en un porcentaje, siempre Jóvenes, PROGRESAR y siempre desempleados, a veces Seguro de Capacitación no hay porque no hay en la zona” (Entrevista Directora de Empleo y Capacitación. Septiembre 2015)*

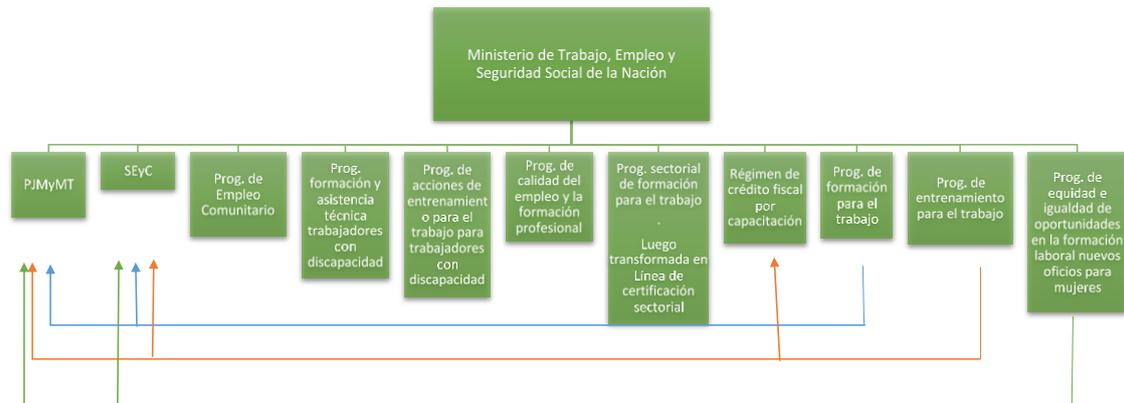
## **2.2 Políticas de formación y empleo dirigidas a jóvenes, implementadas en el departamento de Maipú desde el año 2003-2012**

Como señalamos, a través de la Dirección de Empleo y Capacitación se ponen en marcha diversas estrategias de formación y empleo de distintos niveles gubernamentales. Por medio del rastreo y la sistematización de diversas fuentes de información: páginas web oficiales de los organismos públicos; bibliografía que describe las diversas políticas; y tesis de grado y de maestría que abordan estas temáticas, logramos reconstruir esas estrategias.<sup>6</sup>

Hallamos 11 estrategias nacionales cuyo componente es de formación y empleo y las exhibimos en el siguiente Gráfico (**Gráfico 1**)

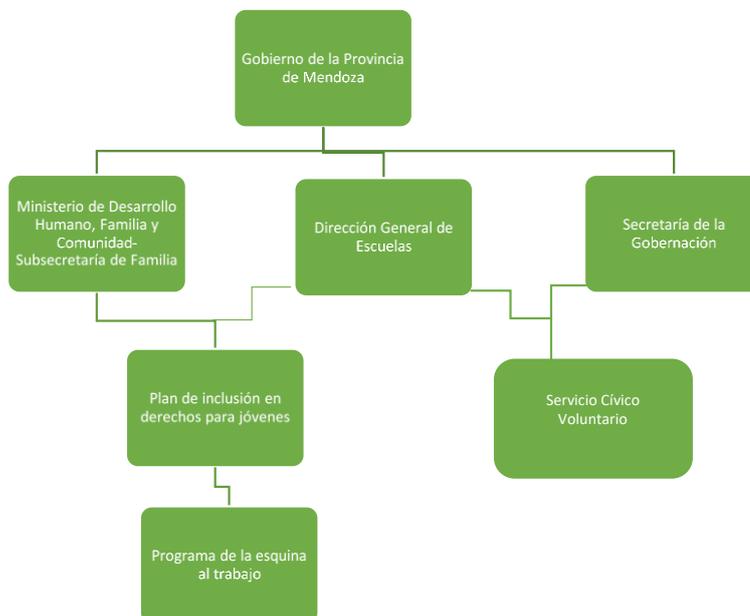
---

<sup>6</sup> Para más detalle sobre la sistematización, consultar Anexo 1 de la Tesis de Maestría de la autora.



Fuente: Elaboración propia en base a documentos oficiales consultados.

Además hallamos los programas provinciales “Servicio Cívico Voluntario” y “De la esquina al trabajo”, que los presentamos a continuación (**Gráfico 2**):



Fuente: Elaboración propia en base a documentos oficiales consultados

Nos propusimos indagar en las siguientes dimensiones descriptivas, a partir de fuentes documentales:

- Objetivos de la estrategia: ¿qué se propone realizar?

- Población destinataria: ¿a quiénes va dirigida?
- Duración: ¿durante qué período de tiempo se ejecutará?
- Estrategias de intervención
- Financiamiento de la política: ¿de dónde se originan los fondos económicos para el financiamiento de la estrategia?
- Dependencia institucional: ¿de qué instituciones depende su ejecución?

En términos generales, las políticas halladas están encaminadas a la formación y el empleo, antes y durante el trabajo. Por lo que sus objetivos se dirigen a la finalización de la educación formal, formación en oficios, orientación laboral, certificación de conocimientos, y la inserción laboral a través de estrategias individuales y colectivas.

En todas las políticas, pueden participar lxs jóvenes, pero el PJMMT, el Servicio Cívico Voluntario y De la Esquina al Trabajo están únicamente dirigidas a ese grupo y sólo hallamos una política de formación y empleo (Programa Nuevos Oficios) en las que las mujeres son su grupo destinatario exclusivo, y ninguna para la que lxs jóvenes de zonas rurales son su único grupo de interés.

Respecto a la duración, encontramos programas creados a principios de la década del 2000, otro grupo generado a mediados de esa época y finalmente otro a finales de ella y comienzos del 2010. En su mayoría, no fijaron en su formulación fecha de culminación y si la tenían, se renovaban o modificaban en pos de la continuidad.

Con respecto a las estrategias de intervención, cada dispositivo establece articulaciones con otras áreas e instituciones públicas y/o privadas para ponerse en ejecución. Algunos fijan becas estímulos a la participación en sus prestaciones, otros financian proyectos individuales o colectivos, o brindan formación formal y no formal a los destinatarios.

Gran parte del financiamiento de las políticas se realiza con fondos propios del área que lo diseña y ejecuta, salvo dos casos en las que son cofinanciadas por privados u organismos internacionales de crédito (Programa de Entrenamiento para el Trabajo y Programa Sectorial de Formación para el Trabajo, respectivamente).

Por último, no es menor mencionar que al indagar la dependencia institucional de estos programas, encontramos que: los nacionales han sido generados por el Ministerio de

Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a diferencia de los elaborados a nivel provincial, donde las áreas encargadas han sido Secretaría de Gobierno, Dirección General de Escuelas y Ministerio de Desarrollo Humano, Familia y Comunidad. Esto da indicios de los diferentes intereses que se ponen en juego dependiendo de una u otra instancia, al intervenir en el campo de la formación y el empleo.

### **3. Institucionalización de la perspectiva de género y políticas de formación y empleo**

Diversos espacios institucionales nacionales, provinciales y del departamento de Maipú que promueven un enfoque de género, se vinculan con el diseño y ejecución de políticas públicas de formación y empleo. En este apartado procederemos a describirlos y mencionar sus objetivos<sup>7</sup>, rastreando elementos que habiliten estrategias de transversalización de la perspectiva.

#### **Instancias Nacionales**

##### **1. El Consejo Nacional de las Mujeres<sup>8</sup>**

Como organismo dependiente del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, está encargado de las estrategias de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, está encaminado a lograr la equidad de género por medio de la superación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres y la promoción de condiciones que garanticen el ejercicio pleno de sus derechos.

Tal como se menciona en su página web *“El Consejo Nacional de las Mujeres desarrolla su labor articulando acciones con todas las áreas del Poder Ejecutivo Nacional, todos los poderes del Estado y todos los sectores de la sociedad a través del desarrollo de*

---

<sup>7</sup> Toda la información ha sido extraída de las páginas web de estos organismos oficiales.

<sup>8</sup> <http://www.cnm.gov.ar/>

*políticas públicas enmarcadas en las siguientes líneas estratégicas: integralidad, interinstitucionalidad, intersectorialidad y federalismo con enfoque territorial”.*

Entre los objetivos mayormente vinculados a nuestra área de interés, se encuentran:

- Legitimar ante la sociedad la relevancia de la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia.
- Impulsar políticas públicas con perspectiva de género que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y promuevan las condiciones sociales adecuadas para garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos.
- Fortalecer las Áreas Mujer provinciales y locales e impulsar la articulación de acciones conjuntas.

Este espacio institucional está conformado por diversas áreas de trabajo, describiremos aquí el área “Mujer, trabajo y empleo”, cuyos objetivos son:

- Articular los programas y proyectos de empleo y capacitación laboral que se implementen en los diversos ámbitos gubernamentales y territoriales, con el fin de incorporar la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el mundo de la producción y del trabajo.
- Mejorar la situación de empleabilidad de las mujeres, promoviendo la capacitación y la formación profesional.
- Favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, contribuyendo a disminuir los niveles de desempleo femenino.
- Sensibilizar a la sociedad toda y a los sectores comprometidos en el sistema de relaciones laborales sobre la equidad de género.
- Visibilizar la situación y el aporte económico que realizan las mujeres al mundo del trabajo y la producción.
- Promover una legislación acorde y velar por el cumplimiento de la normativa vigente.

El CNM a lo largo de su historia ha concretado diversas acciones vinculadas a la formación y empleo bajo la modalidad de planes, programas, convenios que constituyen antecedentes importantes para la década bajo estudio en esta tesis y que mencionaremos a continuación:

### **1. Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1993-1994)**

De este plan, surge el Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo (PIOME), el cual se desarrolló con la articulación del Consejo Nacional de las Mujeres y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Establecía la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo; formación profesional para las mujeres; promoción de las mujeres en el empleo; conocimiento de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo; sensibilización y difusión de las características y potencialidades del trabajo femenino y de las políticas que inciden sobre el mismo; y cooperación y coordinación interinstitucional.

### **2. Plan de Igualdad de Oportunidades (1995-1999)**

Se fortalecen algunas acciones del período anterior y se trabaja en: incorporación de mujeres en los Programas Intensivos de Trabajo (PIT) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y asistencia técnica a las provincias en la elaboración de proyectos de empleo para mujeres; elaboración del Sub-Programa Servicios de Orientación Laboral para Mujeres (SOLAM), y desarrollo de tres experiencias piloto en las provincias de Misiones, Jujuy y Santa Fe y del Sub-Programa “Viveros de Empresas de Mujeres” dirigido a promover la creación de empleos de carácter asociativo y generar espacios para planificar y desarrollar proyectos de microemprendimientos productivos gerenciados por mujeres (año 1994); propuesta de reforma de la Legislación laboral para remover obstáculos en la inserción y promoción de mujeres en el mercado de trabajo; preparación de informes sobre indicadores relativos al empleo, la formación profesional y las políticas y programas destinados a las mujeres.

### **3. Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Desarrollo Económico**

Presenta como objetivo general asegurar que las decisiones, las responsabilidades y los beneficios del desarrollo económico se distribuyan equitativamente entre varones y mujeres. Para esto, se establece: incorporar la perspectiva de género en el campo económico nacional y en los espacios de integración regional; promover la constitución de asociaciones de mujeres emprendedoras y de redes locales, regionales y nacionales;

capacitación y asistencia técnica; desarrollar conocimiento sobre la situación de las mujeres en la actividad productiva; fortalecer la capacidad de las mujeres en la promoción del desarrollo sostenible.

Entre otras acciones, en el año 1997, el CNM y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social firmaron un Convenio Marco para la cooperación interinstitucional y la prestación de asistencia técnica, destinado a promover y hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el trabajo, del que surgen dos protocolos:

**-Protocolo Adicional Programa de Orientación Laboral para Mujeres.** Objetivos: a) implementar en las Áreas Mujer Provinciales y Municipales el Programa, para la búsqueda de empleo, teniendo en cuenta las alternativas locales de trabajo y formación profesional; b) fortalecer las redes institucionales vinculadas a la temática laboral femenina, organismos gubernamentales de la mujer y agencias públicas de colocación; c) capacitar a los recursos humanos participantes de la ejecución del Programa.

**-Protocolo Adicional Programa Servicios Comunitarios.** Objetivos: a) crear un ámbito específico del Ministerio y del CNM para el diseño del Programa a ejecutar en cada año; b) incorporar al CNM, en calidad de miembro pleno, a las Unidades de Aplicación Provinciales y de la Jefatura del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires; c) enfatizar la "continuidad" y la "capacitación" en los criterios de selección de proyectos, en tanto facilitan la promoción e inserción de las mujeres en la comunidad.

#### **4. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral**

Aprobado en el año 1998 a través del Decreto Nro. 254/98, tenía como objetivo que el CNM y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, acordaran acciones a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato, como: el diseño e implementación de planes operativos para la incorporación de las mujeres al trabajo; la promoción de la actividad emprendedora; la difusión de los derechos de las trabajadoras; la generación de instancias administrativas para garantizar la igualdad de oportunidades;

la promoción de acciones para la conciliación de la vida familiar y laboral; el análisis y difusión de información sobre el aporte de las mujeres trabajadoras.

### **5. Participación en la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral**

Esta comisión es producto de una iniciativa del Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos y el Consejo Nacional de las Mujeres, fue constituida por primera vez en el año 1998 y se relanzó en el año 2000, se propuso conformar un espacio intersectorial para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el trabajo.

### **6. Convenio marco celebrado entre el Consejo Nacional de las Mujeres y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el Protocolo Adicional en relación al Programa Jefes y Jefas de Hogar (2002)**

Ya hacia el año 2002, si bien dirigido a un programa que no estamos estudiando, se evidencia una propuesta de sostenibilidad de las acciones encaminadas a la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas del MTEySS de la Nación.

Se propuso crear un ámbito específico de ambas partes para el diseño del Programa y la incorporación sin excepción del Consejo Nacional de las Mujeres, en calidad de miembro pleno, de las Áreas Mujer Provinciales y de las Áreas Mujer Municipales, en los Consejos Consultivos Provinciales y de la Jefatura del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

### **2. Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación**

Creada el 23 de abril de 2009, mediante la Acordada 13/2009, con el fundamento que las políticas públicas para erradicar todas las formas de violencia contra la mujer necesitan de la cooperación interinstitucional entre los distintos poderes del Estado.

Se propuso así, incorporar el enfoque de género en la planificación institucional y en los procesos internos con la finalidad de alcanzar la equidad de género entre lxs usuarixs del sistema de justicia, empleadxs, funcionarixs y magistradxs.

### 3. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dentro del Ministerio, existen dos áreas que abordan los temas de equidad de género: la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) y la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT).

#### **La Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO)<sup>9</sup>**

La Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades se creó dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el año 1998 y por iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo. Es un espacio conformado por representantes de sectores: gubernamental, sindical, empresarial y de la sociedad civil *“para la evaluación de políticas a favor de la equidad de género, promover el diálogo social y fortalecer las prácticas democráticas de los actores e instituciones vinculados a la esfera del trabajo”*.

Algunos de los antecedentes de esta comisión mencionados en la página web del MTEySS, son:

- Cumbre de las Américas de Santiago de Chile (1998), donde se ratificaron los compromisos asumidos en la Cumbre de las Américas (Miami, 1994) y en la Cuarta Cumbre de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995), en las que se acordó fortalecer mecanismos nacionales, redes regionales y subregionales encargadas de promover la igualdad jurídica y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Jerarquía constitucional que el inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional ha otorgado a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El artículo 11 de dicha Convención, reconoce la necesidad de que el Estado implemente medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres en la esfera del empleo, incluyendo el acceso igualitario a la formación profesional.
- Ley N° 24.576, que garantiza como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato. Los compromisos asumidos por el Estado argentino en

---

<sup>9</sup><http://www.trabajo.gob.ar/ctio/>

la Declaración y en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que requieren el desarrollo de medidas tendientes a facilitar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a la capacitación y el empleo. El Decreto N° 254/98, que promueve el Plan para la igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, el cual en su artículo tercero determina que los organismos de la Administración Pública nacional deberán, adoptar en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, las medidas que fueren menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos del plan mencionado.

- Pacto Federal del Trabajo (1998), establece que la Nación, las provincias y las Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias el Plan para la igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.
- Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 463 (1998) que destaca la necesidad de atender en forma específica los aspectos referidos a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, con el fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y trato de trabajadores y trabajadoras.

### **La Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)<sup>10</sup>**

Fundado en los impactos diferenciales que generan en mujeres y varones, las modificaciones del mercado laboral en nuestro país, a partir de los cambios en el sistema productivo y de organización laboral, en el año 2007 se crea la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, bajo la Resolución 1095 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Según surge de sus objetivos, *“es el área responsable de instrumentar políticas de Estado para que en todos los programas y acciones del MTEySS se incorpore la perspectiva de género”*.

Entre sus funciones, se enumeran:

---

<sup>10</sup><http://www.trabajo.gob.ar/cegiot/>

- Asesorar al Sr. Ministro en temas relacionados con la transversalización de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades para la definición de políticas en todas las áreas de su competencia.
- Diseñar propuestas de acción para cada uno de los programas del MTEySS.
- Diseñar instrumentos operativos adecuados para la transversalización de la perspectiva de género.
- Generar un corpus de información a partir del análisis de datos y la producción de investigaciones de utilidad específica para el área.
- Generar acciones de sensibilización, formación y capacitación que permitan difundir la misión e implementar las acciones del área.
- Proponer mecanismos para el monitoreo y el seguimiento de las políticas del Ministerio.

Articular acciones con otras áreas y organismos gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de la comunidad, propiciando la conformación de dispositivos intersectoriales y redes.

En este contexto el MTEySS crea el Programa de equidad e igualdad de oportunidades en la formación laboral **Nuevos oficios para mujeres** (Res. 1553/2010) cuyo objetivo es: 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”<sup>11</sup> para el género a fin de contribuir a mejorar sus condiciones de empleabilidad y promover su inserción laboral. Es presentado como una estrategia que implementado con otros programas puede transformarse en una herramienta de transversalidad de la perspectiva de género.

#### 4. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> “Aquellos oficios o saberes desarrollados en sectores de actividad donde la participación femenina es escasa o nula. Además, son actividades ajenas a lo que social y culturalmente se ha asignado como roles y capacidades “naturales” de las mujeres” (MTEySS)

<sup>12</sup><http://inadi.gob.ar/>

Creado en 1995, el INADI es un organismo descentralizado que comenzó a funcionar en 1997. Desde el año 2005 es parte del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Entre sus objetivos vinculados a nuestro problema de investigación, se encuentran:

- Elaborar y proponer políticas nacionales e impulsar acciones y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo.
- Difundir los principios normados en la Constitución Nacional, tratados internacionales en materia de derechos humanos, normas concordantes y complementarias y la Ley N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios, así como los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule.
- Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias, xenófobas o racistas que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de educación, salud, acción social y empleo; provengan ellas de autoridades, entidades o personas privadas.

Se organiza en diferentes áreas con programas específicos dirigidos a personas discriminadas por su origen étnico, nacionalidad, opiniones políticas, creencias religiosas, género, identidad sexual, discapacidad, enfermedad, edad o aspecto físico. Dentro de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación, el Instituto cuenta con un Área de Trabajo que en articulación con el MTEySS de la Nación, se propone intervenir en situaciones de discriminación en ámbitos laborales, dificultades de acceso al empleo digno y de calidad de jóvenes, personas con discapacidad, mujeres en situación de violencia, personas trans, pueblos indígenas, personas migrantes, personas viviendo con VIH-sida y privados/as de la libertad, entre otros grupos. Por su parte, en lo que concierne a sus líneas de trabajo se pueden mencionar:

- Capacitación y sensibilización en la estructura de la Red de Servicios de Empleo, de manera conjunta con los estados municipales, provinciales y organizaciones de la sociedad civil, y desarrollo de campañas comunicacionales de difusión vinculadas a la temática de empleo-discapacidad-discriminación, materiales e insumos teóricos y materiales audiovisuales.
- Realización de informes desde el INADI relativos a la situación de vulnerabilidad en relación con el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia, personas en

situación de prostitución y personas trans. A raíz de ello, estos colectivos han ingresado recientemente al programa de Seguros de Capacitación y Empleo de la Secretaría de Empleo, mediante la Resolución Ministerial 331/2013 (identidad de género), 332/2013 (víctimas de violencia doméstica) y 1504/2013 (personas en situación de vulnerabilidad vinculada con la prostitución).

- Desde el año 2011, se desarrollan acciones vinculadas a la temática del trabajo y la diversidad sexual en concordancia con las políticas de inclusión llevadas adelante por el gobierno nacional, en cumplimiento del Plan Nacional contra la Discriminación del INADI (Decreto No 1086/05), y los objetivos del MTEySS en cuanto a protección y promoción de los derechos de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI en el ámbito laboral.
- Para el abordaje de la perspectiva de género en el mundo del trabajo se realizan acciones en articulación con la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) del MTEySS.

#### **5. Articulación de Organismos del Estado Nacional por la Igualdad de Género<sup>13</sup>**

Como iniciativa del Consejo Nacional de las Mujeres y la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, para establecer, diseñar y/o ejecutar políticas en materia de género, hacia el año 2012 se promovieron encuentros de áreas de los tres poderes del Estado. Surge así, el espacio de Articulación de Organismos del Estado Nacional por la Igualdad de Género cuyo objetivo es

*“es propiciar un ámbito de intercambio de ideas, experiencias e información sobre las actividades que se llevan adelante y los recursos existentes, acordar mecanismos de articulación tendientes a efectivizar las medidas integrales de asistencia, protección y seguridad necesarias para garantizar una vida sin violencia y discriminaciones”.*

---

<sup>13</sup><http://servicios.csjn.gov.ar/articulacionweb/>

## **Instancia Provincial**

### **Dirección de la Mujer, Género y Diversidad**

Pertenece al Ministerio de Desarrollo Social y Derechos Humanos, entre sus objetivos se mencionan:

- Fortalecer a los organismos del estado provincial y municipal y de la sociedad civil, así como también, los consejos locales que desarrollen programas integrales de lucha contra la discriminación y la violencia contra la mujer y que promuevan el desarrollo y la integración social.
- Generar políticas destinadas a promover la igualdad en el acceso a los derechos ciudadanos entre hombres y mujeres.
- Promover la mejora de la calidad de vida de mujeres en todas las dimensiones de su desarrollo personal, profesional, familiar y comunitario.

## **Instancia Municipal**

### **Área de la mujer**

De reciente creación, es un área dependiente de la Dirección de Desarrollo Humano y Familia. A ella pertenece la Mesa de derechos de mujeres que agrupa referentes de distintos sectores con el propósito de generar políticas públicas destinadas a las mujeres del departamento a partir de una construcción colectiva.

La mesa trabaja con distintas temáticas: salud, educación, trabajo, violencia de género. Se mencionan los siguientes objetivos:

- Construir diagnósticos colectivos sobre la realidad de la mujer en Maipú, en los distintos ámbitos de relaciones interpersonales.
- Contribuir con actividades, al diseño de la política municipal sobre la protección y promoción de sus derechos.
- Realizar campañas preventivas orientadas a mejorar la calidad de vida de todas las mujeres.
- Llegar a todos los sectores de la comunidad con las actividades propuestas.

#### **4. Conclusiones**

Tal como mencionamos, al realizar la caracterización de lxs jóvenes del departamento de Maipú, para el año 2012, encontramos que más de la mitad de ellxs no finaliza el nivel educativo secundario, que gran parte se desempeña como trabajador/a sin una remuneración fija o empleadx y que sólo un poco más de 10% recibió alguna capacitación no formal. Esto da cuenta, de las barreras que el grupo bajo estudio debe enfrentar para ingresar y mantenerse en mercado de trabajo y más aún para acceder a puestos de calidad.

Los atributos de formación con los que ellxs cuentan, que parecieran ser individuales, de ningún modo lo son. Están altamente asociados a las posibilidades locales de formación, de modo que no habría una sino por lo menos dos grandes barreras a las que lxs jóvenes deben enfrentar: un acceso desigual a las posibilidades de formación educativa y profesional y otra que limita el ingreso al mercado de trabajo y su permanencia. Sobre todo, en esta última, la barrera se agranda para las mujeres. De modo que ser joven y mujer acarrea los peores descriptores en el mercado laboral.

Nos abocamos entonces a indagar cuáles han sido desde el año 2003 a 2012, las estrategias de intervención que se han desplegado en el departamento de Maipú desde distintos espacios institucionales, quiénes son los agentes que han participado en ellas y qué roles han desempeñado.

Las políticas públicas de formación y empleo que se ejecutan a través del municipio de Maipú, lo hacen por medio de la Dirección de Empleo y Capacitación, dependiente de la Secretaría de Hacienda y Administración. En ese marco institucional funciona la Oficina de Empleo, cuyo objetivo es articular orientación laboral, capacitación profesional e inserción laboral, y en la cual existe un área de empleo joven.

Luego de rastrear las diversas políticas nacionales, provinciales y municipales que han estado presente en el departamento, hallamos 11 estrategias nacionales de formación y empleo y 2 provinciales, y describimos: objetivos de la estrategia; población destinataria; duración; estrategias de intervención; financiamiento de la política; y dependencia institucional. Este mapeo general nos permitió conocer desde dónde y hacia dónde se

dirigen las políticas públicas de formación y empleo. Es importante aclarar, que ninguna de las intervenciones encontradas se dirige exclusivamente a jóvenes de zonas rurales.

En paralelo a esto, y entendiendo que la existencia de los espacios institucionales que abordan la cuestión de género, condiciona la actuación de las áreas con las que se vinculan, nos vimos motivadas por conocer cuáles han sido esos espacios, qué relaciones han establecido con el diseño y ejecución de políticas públicas de formación y empleo, y qué elementos habilitan la transversalización de la perspectiva de género.

Podríamos decir, que a nivel nacional existen grandes intervenciones vinculadas a los poderes ejecutivo y judicial y a organismos descentralizados que promueven del enfoque de género en las políticas de formación y empleo desde sus objetivos:

- El Consejo Nacional de las Mujeres, dependiente del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, a través de su Área Mujer, Trabajo y Empleo
- La Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación
- La Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) y la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), dependientes del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social de la Nación
- El INADI en articulación con el MTEySS, por medio del Área de Trabajo
- El espacio de Articulación de Organismos del Estado Nacional por la Igualdad de Género, creado por el Consejo Nacional de las Mujeres y la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Han sido creados en distintos momentos históricos, siendo el Consejo Nacional de las Mujeres el más antiguo y el Espacio de Articulación de Organismos del Estado el más reciente. La CTIO y CEGIOT están destinadas exclusivamente a incidir en la transversalización de género de las políticas generadas en el MTEySS. El resto de las áreas promueve esa mirada y el seguimiento de las políticas públicas, aunque no de forma exclusiva sino a través de áreas de discusión y trabajo de la problemática.

A nivel provincial y municipal, aunque no hay líneas específicas de abordaje de la formación y empleo, encontramos dos áreas (Dirección de la Mujer, Género y Diversidad y Área de la mujer de Maipú) que promueven la igualdad de acceso de hombres y mujeres

a sus derechos y la generación de políticas dirigidas a mejorar la calidad de vida de las mujeres.

No podemos desconocer entonces la existencia de espacios institucionales que bogan por la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas en general y las de formación y empleo en particular. De hecho, se evidencia un creciente interés por fomentar un enfoque institucionalizado del género desde el diseño a la ejecución de esas estrategias. Esto supone un punto de partida para la efectivización de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

La propuesta de transversalidad de género es la herramienta para abordar integralmente el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas. Promover una mirada transversal, desde el Estado, supone acordar que existe una distribución desigual del poder entre varones y mujeres, y que para abordarla es necesario trabajar en dos dimensiones de forma simultánea: estrategias de transversalización sin excluir políticas específicas para quienes se encuentran en situación de subordinación. En términos específicos sugerimos que,

el diseño, la ejecución y evaluación de una estrategia, examine sus implicancias para los géneros; las políticas de empleo se dirijan a garantizar trabajo de calidad y remunerado en igualdad de condiciones para varones y mujeres; y las estrategias fomenten la formación y el empleo en trabajos no tradicionales para el género.

### **Referencias bibliográficas**

- CIPPEC, (2012), La implementación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en ámbitos subnacionales, Documento de trabajo n°94, agosto 2012, Programa de Protección Social, Área de Desarrollo Social.
- Goren, N., (2009), Interpelando las políticas de empleo desde una perspectiva de género, 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo- ASET Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, 5-7 de agosto de 2009, Buenos Aires.
- Jacinto, C., (2010), Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias, en La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes, Claudia Jacinto (comp.), Teseo, Buenos Aires.
- Martín, M.E, (2015), Los agentes en la inserción de los jóvenes en el sector vitivinícola en Mendoza. 2003-2013. Grupo Temático N° 07: Juventud y Trabajo. Congreso de la Asociación de Especialistas en estudios del Trabajo, Buenos Aires, agosto.
- Martín, M.E., D'Angelo, L., (2014), Desarticulación y segmentación en las políticas públicas de formación y empleo destinadas a los jóvenes en la Provincia de Mendoza. Una propuesta de análisis relacional, KAIROS. Revista de Temas Sociales, Universidad Nacional de San Luís Año 18, N° 33, mayo de 2014.

Montaña, C. y Levy, E., (2006), Reforma del Estado y políticas neoliberales, en Democracia y Ciudadanía en el Mercosur, Garcés, M. (coord.), (2006), Programa Mercosur Social y Solidario, LOM Ediciones, Santiago de Chile.

Pol, M. A. (Coord.), (2010), La Metodología Biograma como Herramienta para la Evaluación del Nivel de Desarrollo Sostenible del Territorio. Aplicación al Departamento de Maipú, Programa de Transferencia de herramientas metodológicas y capacitación a agentes municipales, Universidad Nacional de Cuyo - Municipalidad de Maipú.

Rodríguez Gustá, A. L., (2008), Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del estado, Centro de Estudios Desarrollo y Territorio, Escuela de Política y Gobierno, Universidad Nacional de General San Martín. Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental. Año 14, n° 25, pp. 53 – 70.

UNESCO, (2008), Educación y Trabajo. Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001608/160881s.pdf>

Vera, A., (2006), Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina, Documento de Trabajo N°25, CIPPEC, Buenos Aires, julio de 2009.

#### **Fuentes primarias:** Entrevistas en profundidad

Primer Directora de Empleo y Capacitación del Municipio de Maipú: Lic. Ana Sevilla. Año 2009 (Entrevista a Primer Directora de Empleo y Capacitación)

Directora de Empleo y Capacitación: Lic. Yamila Cerezo. Primer sesión julio 2015 (Entrevista Directora de Empleo y Capacitación. Julio 2015) y Directora de Empleo y Capacitación: Lic. Yamila Cerezo. Segunda sesión septiembre 2015 (Entrevista Directora de Empleo y Capacitación. Septiembre 2015)

#### **Fuentes secundarias**

Encuesta de Condiciones de Vida a Hogares Rurales y Urbanos de la Provincia de Mendoza, Año 2012

**Actas CTIO:** 57/1998; 37/2000 y 656/2002;

**Resoluciones:** CEGIOT 1095/2007; PJMMT 497/2008 y 261/2008; y PROGRAMA NUEVOS OFICIOS 1553/2010.

#### **Páginas webs:**

Articulación de Organismos del Estado por la Igualdad de género:  
<http://servicios.csjn.gov.ar/articulacionweb/>

Consejo Nacional de las Mujeres: <http://www.cnm.gov.ar/>

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI):  
<http://inadi.gob.ar/>



**VIII PRE CONGRESO  
REGIONAL DE ESPECIALISTAS  
EN ESTUDIOS DEL TRABAJO**

EL TRABAJO EN CUESTIÓN

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:  
<http://www.trabajo.gob.ar/>