

Género e interseccionalidad en las políticas de empleo

Por Cecilia Levit y Silvana Mochi*

Suele pensarse que las políticas públicas en general y las de empleo en particular son “neutras”. Es decir, que se piensan, se planifican e implementan de manera neutral al género, pertenencia étnica, geográfica -entre otras- de las personas. Sin embargo, esto no es así: desestimar las “marcas” de género, clase, etnia o de edad de las personas, supone omitir que existen distintos puntos de partida a la hora de comenzar una formación, insertarse en un **empleo** o encarar un emprendimiento.

De esta manera la supuesta neutralidad con la que se presentan en general las políticas públicas, en realidad está contribuyendo a la reproducción de las inequidades y la discriminación ya presentes en los distintos ámbitos en los que interactuamos, entre ellos, en el mercado de trabajo.

Una política pública tiene la posibilidad de reproducir desigualdades o abonar a superarlas. Para ello debe tomar el desafío de comprender cuáles son las necesidades y deseos de las poblaciones a las que se dirige, advirtiendo que es la conjunción de cuestiones de género, etnia, clase social, edad y pertenencia geográfica la que genera un entramado de discriminaciones y violencias.

Esta mirada, que conocemos como interseccional, es la que permite visibilizar todos los sistemas de dominación y, por lo tanto, las opresiones por las que están atravesadas las personas. De esta manera, no se trata ni alcanza con incorporar una perspectiva de género aislada de las diferencias étnicas o de clase, sino que es preciso integrar y agudizar estas miradas para comprender las repercusiones específicas que estas opresiones tienen en la vida de las personas. Esta simultaneidad e integralidad resulta un desafío a alcanzar por aquellas políticas públicas que se proponen reconocer este entramado de identidades, muchas veces contradictorias. El desafío de la mirada interseccional, entonces, es asegurar la integralidad, advirtiendo los impactos articulados de los distintos ejes de discriminación y no tan sólo un análisis estanco de “adición” de opresiones.

Así es que la pretensión de universalidad en las políticas públicas -en el sentido de alcanzar a las sociedad o a la mayoría- es sólo posible si se torna consciente el enfoque interseccional y, a partir de ello, la articulación con la mirada focalizada que permite alumbrar aquellos sesgos, brechas, ejes de discriminación, pero también los deseos y necesidades de los grupos sociales a los que van dirigidas.

Algunos requisitos del enfoque interseccional en el diseño y la gestión de las políticas públicas de empleo

Aplicar una perspectiva interseccional en políticas públicas de empleo supone visibilizar los distintos puntos de partida de la población en cuanto a la diferente

distribución de las oportunidades y en el acceso a la formación profesional y al mercado de trabajo. Este ya es un primer paso para que las políticas públicas contribuyan a una distribución más justa de estas oportunidades.

Incluir esta mirada en las políticas de empleo es un desafío pues requiere de varias condiciones. En primer lugar, **contar con datos e información** que demuestren las necesidades y deseos de las poblaciones, así como sus condiciones de contexto (carga de cuidados, lejanía geográfica, etc.). Un buen **diagnóstico** en base a datos concretos es crucial para planificar políticas que se enfoquen a revertir inequidades. Sin embargo, los datos no son neutrales y no hablarán de por sí sobre aquello sobre lo que no se ha indagado o se promueva indagar. Si no preguntamos a la población objeto de nuestras políticas acerca de, por ejemplo, las tareas de cuidado, accesibilidad a centros de formación o fuentes laborales (que inciden en la disponibilidad y uso de sus tiempos para destinarlos a la formación o al empleo), estos datos estarán ausentes a la hora de evaluar las necesidades de la población y por lo tanto invisibilizarán las inequidades, y aún peor, las perpetuarán.

Este punto en particular interpela a la revisión de todos los instrumentos de relevamiento de datos primarios desde un enfoque de interseccionalidad, que contenga no sólo el binomio varón/mujer sino a la disidencia sexogenérica, que dé cuenta del lugar de residencia y su accesibilidad e indague sobre tareas vinculadas a los cuidados.

Entonces, un punto clave para planificar una política de empleo inclusiva es la disponibilidad de datos que permitan **reconocer y visibilizar** los puntos de partida de las personas / grupos sociales y analizar posibles estrategias de abordaje. Sin embargo, estos análisis cuantitativos debieran complementarse con enfoques cualitativos que incluyan la mirada de aquellas personas que diseñan las diferentes políticas de empleo así como de quienes que las implementan en los distintos territorios.

Transversalizar el enfoque de género en las políticas de empleo implica generar la sinergia necesaria para que dicho enfoque atraviese la dinámica institucional, y de esta manera entrenar los ojos de los equipos técnicos en la mirada aguda sobre cuáles son las características de la población a partir de la cual se piensan las acciones. Este punto es central a fin de **reconocer las inequidades** pero también **indagar y reconocer necesidades para distribuir recursos económicos** mediante políticas de empleo que interpelen a la población y que promuevan la **reducción de las brechas**.

Este tipo de acciones muchas veces implican iniciativas focalizadas para revertir las desigualdades existentes y constituyen **estrategias compensatorias** que buscan equiparar aquello que se identifica como “inequitativo”, a partir de observar los puntos de partida desde los cuales las personas intentan acceder o permanecer en políticas que fortalezcan su empleabilidad.

De esta manera, una estrategia compensatoria puede ser aquella acción que promueva una resolución concreta que garantice las tareas de cuidados para quienes tienen niñas, niños y adolescentes a cargo. Muchas veces ese tiempo de trabajo no remunerado de cuidados impide a muchas mujeres y disidencias asistir de manera sostenida a cursos de fortalecimiento de su empleabilidad. Esta acción compensatoria

puede traducirse en una asignación monetaria para que cada persona defina cómo solventar estos cuidados; mediante la contratación de cuidadoras que realicen estas tareas durante los horarios de capacitación o a través de otras estrategias que la propia población evalúe como conveniente -de acuerdo a sus características culturales, geográficas y étnicas-, atendiendo a los costos y tiempos de los traslados de las personas hacia los centros de formación o trabajo.

Lo dicho refuerza la concepción de que un punto nodal para avanzar con solidez en políticas de empleo interseccionales es la disposición política y una adecuada asignación presupuestaria para tal fin. Contar con el aval político institucional y los recursos necesarios para implementar acciones es un requisito fundamental hacia una efectiva transversalización del enfoque interseccional.

En este sentido, la institucionalización del enfoque transversal requiere además de equipos técnicos focales especializados en género, etnia y juventudes, que trabajen de manera articulada e integral, y que, a su vez, promuevan la coordinación con actores /actrices del mundo del trabajo.

Finalmente, la búsqueda de integralidad requiere de la articulación con los organismos públicos especializados en las diversas esferas que se interrelacionan con el mundo del empleo y el trabajo (infancias, violencias, educación, etc.), que puedan aportar al abordaje de las tareas de los cuidados como posibilitadoras de proyectos formativos y ocupacionales.

Una experiencia de aplicación del enfoque interseccional: fortalezas y desafíos pendientes

Las premisas desarrolladas fueron las que guiaron algunas de las experiencias en las que intervinimos desde nuestros equipos de trabajo en la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), con una intervención sostenida desde el año 2009 en múltiples líneas de género para políticas de empleo.

En lo específicamente estructurado desde el enfoque interseccional, durante los años 2016 y 2017, se llevó a cabo el proyecto “Intervenciones con enfoque de géneros en los programas de empleo para jóvenes”, que se planteó transversalizar la perspectiva de género, diversidad sexual y étnica en el Programa Jóvenes, para garantizar el acceso y permanencia de estas poblaciones. El proyecto se financió por medio de una donación del Banco Mundial (BM) y se llevó a cabo en las ciudades de Córdoba, Gualeguaychú, La Plata y en Colonia Aborigen (Machagai, Chaco).

Del diagnóstico realizado en la localidad de Machagai, se pudo advertir que a las barreras de género y juventud para la inserción laboral, se sumaban otras derivadas de la pertenencia a una comunidad indígena. Durante el primer momento se observó claramente la segmentación por género del mercado laboral local: mientras los varones eran contratados por un aserradero o ejercían oficios derivados de la industria de la madera, las mujeres sólo encontraban empleos como servicio doméstico en casas

particulares o como cajeras y en atención de clientes, viviendo mayores situaciones de abuso y acoso.

El proyecto tomó en cuenta la mirada de las personas del territorio (tanto jóvenes como organizaciones de la sociedad civil e instituciones intervinientes) para definir las necesidades que debían ser atendidas a través de estrategias compensatorias. Esto se hizo a través de talleres, pero también -en el caso de la comunidad qom que participó del proyecto- a partir de una consulta participativa abierta a integrantes de la comunidad, reconociendo las formas culturales de las comunidades indígenas para informarse y decidir su participación en el proyecto.

Durante la implementación de la consulta, surgieron obstáculos que pudieron sortearse apelando a estrategias que pusieron en práctica la interculturalidad. Una de ellas, la participación de lxs asistentes a la consulta, se destrabó a partir de la intervención de una consultora indígena contratada para el proyecto, que se dirigió a lxs asistentes en lengua qom. Otra estrategia implementada partió del reconocimiento de una percepción distinta en relación a los tiempos, que supuso la extensión del tiempo para la deliberación interna de asistentes a la consulta. A su vez, personas técnicas asistentes nos retiramos para permitir una discusión sin intervenciones externas a la comunidad.

El proyecto intervino también en relación a la difusión y convocatoria de participantes al Programa. Una estrategia de convocatoria efectiva requiere tener en consideración las características de la población destinataria. Por ello, se decidió difundir la puesta en marcha de un espacio de cuidado para niñas, niños y adolescentes a cargo de las jóvenes asistentes. Las diversas formas de difusión y convocatoria suelen invisibilizar la maternidad de muchas de las jóvenes del Programa, siendo ésta una característica que condiciona su participación. La premisa fue que una difusión que asumiera estos condicionamientos, resultaría más convocante y por lo tanto mejoraría las oportunidades de participación de las jóvenes. Otras consideraciones fundamentales para mejorar la difusión del programa, se relacionaron con la presencia de imágenes que hicieran referencia a juventudes diversas e inclusivas en términos de género, etnia, sexualidad, etc.

La experiencia llevada a cabo en la comunidad qom de Chaco permitió advertir que la perspectiva interseccional exige un proceso de revisión constante, puesto que de otra forma se puede incurrir en errores o invisibilizaciones que afecten de manera negativa a la población con la que trabajamos. Durante esta experiencia, se hizo necesario volver a centrarse en la perspectiva de género además de la cuestión étnica, ya que el esfuerzo por implementar una política pública de empleo con un enfoque intercultural, frecuentemente inhibía la posibilidad de atender correctamente los sesgos de género presentes en ese contexto. Por mencionar uno de los elementos en el que se hizo evidente esta fractura, señalamos que los dos traductores en lengua qom que fueron contratados por el proyecto eran varones. Esta condición debió advertirse con anticipación en un proyecto que se proponía trabajar la perspectiva de género con jóvenes indígenas, ya que cabía la posibilidad de que las particularidades del género quedaran invisibilizadas en la traducción hecha por un varón. Por otro lado, la necesidad

de hacer valer el reconocimiento hacia su identidad indígena, impedía en algunos casos expresar claramente las diferencias presentes en la comunidad en relación al género, ya que hacer públicas estas cuestiones podía “menoscabar” la propia cultura ante los ojos del otro.

Desde nuestro enfoque, el desafío que nos trazamos es no imponer una mirada blanca, urbana, a los conceptos de género, violencia de género y de empleo/trabajo en relación al género, que son las temáticas que nos convocan. Es un desafío que supone preguntarse cuáles son las particularidades que asumen los estereotipos de género y en su vínculo, en este caso, con el trabajo en contextos indígenas, tanto comunitarios como extra comunitarios. Requiere hacer intervenir la historia indígena para poder comprender cuáles son las circunstancias actuales, descartando tanto las versiones idealizadas o románticas como aquellas que oculten o invisibilicen las formas en que el sistema de género se hace presente entre las personas que se autorreconocen indígenas.

En concreto, ¿Cuáles son las formas que asumen los estereotipos de género en contextos indígenas?, ¿De qué manera se reconoce la diversidad sexo genérica?, ¿Qué se entiende por trabajo y empleo en el marco de una comunidad indígena?, ¿Qué lugar ocupa el trabajo remunerado y no remunerado en las comunidades?, entre otros interrogantes que nos planteamos para trabajar de manera articulada, entrelazada y conectada con las comunidades y sus referentes.

A modo de cierre

La pretensión del Estado de llegar a todos, todas y todes -pero primero y más a quienes menos tienen- supone reconocer la diversidad. No hacerlo significa reproducir las desigualdades que caracterizan, en este caso, al mercado de trabajo. Y reproducir estas inequidades también es una forma de discriminar, por omisión, porque supone brindar menos oportunidades a quienes de por sí ya parten con desventajas.

La visibilización de estas asimetrías es una necesidad de primer orden y la intervención del Estado para revertirlas es una responsabilidad indelegable. La realidad cotidiana nos muestra que las mujeres y diversidades sufrimos especialmente las consecuencias económicas y sociales de las inequidades del mundo laboral; que las personas indígenas tienen menos oportunidades de acceder a la formación y al empleo y que lxs jóvenes sufren más que nadie la desocupación y precarización laboral; pero la comprensión que las mujeres y diversidades jóvenes e indígenas, de conjunto, ven potenciados sus obstáculos aún más que la suma de sus desventajas por cada uno de estos factores, es uno de los principales puntos de partida para diseñar e implementar políticas públicas con un enfoque interseccional, guiadas por una idea de justicia social.

Para hacerlo posible, tanto las buenas prácticas como los desafíos pendientes deben ser institucionalizados, de manera de avanzar en la generalización de la mirada, superando la implementación de experiencias acotadas de alcance local, hacia una política pública integral que asuma como propio el enfoque interseccional en cada una de sus acciones.

(*) Cecilia Levit: socióloga, con estudios de posgrado en Sociología Económica (UNSAM) y en la Universitat de Barcelona. Analista de políticas de empleo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Actualmente me desempeño en la Asesoría de Género y Diversidad de la Secretaría de Empleo.

Silvana Mochi: socióloga feminista especializada en temas de género. Profesora en sociología y con estudios de posgrado en feminismos, políticas públicas y trabajo. Desde hace 10 años, trabajando en políticas de empleo con perspectiva de género y diversidad sexual.

Fuente: Levit, C., Mochi, S. (2020, diciembre). Sindicalismo, negociación colectiva y perspectiva de género. *INCLUSIVE*. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/04/inadi-revista-inclusive-n2-122020.pdf>