



DOCUMENTOS DE TRABAJO DEL PREJET Nº 5

**CICLO 60 años del IDES: Una revolución en nuestros saberes y haceres:
pensar desde el género**

Conversatorio #3

**Educación, trabajo y género ¿Hay una agenda de género en la educación
técnico-profesional?**

Relatoría

Verónica Millenaar

PREJET-CIS-IDES/CONICET



Aspectos formales

Fecha: 17 de noviembre de 2020, 18 hs.

Lugar: Canal de youtube del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES) www.youtube/IDESArgentina

Organizadores: Programa de Estudios sobre Juventud, educación y Trabajo (PREJET-CIS-IDES CONICET) e Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES)

Panelistas: Ana Rapoport (Comisión de Equidad de Género – INET); Celeste Álvarez (Programa de Acción para la Igualdad de Género – UOCRA); Tamara Alonso y Silvana D’Aversa (Equipo ESI – Centro de Formación Profesional Nº 24, CABA); Verónica Millenaar (PREJET-CIS-IDES/CONICET)

Coordinadoras: Claudia Jacinto y Mariana Sosa (PREJET-CIS-IDES/CONICET)

Relatoría

En el marco de los 60 años del IDES (Instituto de Desarrollo Económico y Social) se realizó un ciclo de conversaciones sobre género, como perspectiva transversal de los diferentes programas de investigación de la institución: Género y Memorias; Género y Ambiente; Educación, trabajo y Género; Género y Cuidados y Género y Lenguajes. El objetivo de la actividad fue celebrar la contribución de este centro de investigación a lo largo de las diferentes décadas en relación a dicha perspectiva. Tal como mencionaba la introducción general a la actividad, la incorporación de una mirada de género es seguramente el aporte más diferente y revolucionario del IDES frente a lo que imaginaron quienes crearon la institución y quienes se preocupaban por la realidad de América Latina en esa época.

Dentro del ciclo, el tercer encuentro estuvo destinado a la educación y el trabajo, con una actividad que llevó por título: “¿Hay una agenda de género en la educación técnico-profesional?”. La fundamentación de dicha actividad sostenía que aun al día de hoy -donde se fortalece una mirada crítica y cuestionadora- las desigualdades y discriminaciones de género se siguen reproduciendo en la modalidad. ¿Cómo se comprenden y conciben allí estas desigualdades? ¿En qué medida la agenda de género es abordada y discutida en la ETP? ¿Qué acciones y prácticas se vienen desarrollando para revertir las desigualdades de género a nivel de las políticas y las instituciones? ¿Con qué dificultades y obstáculos? El conversatorio se propuso abordar un diálogo entre la investigación, las políticas y las instituciones, para conocer y debatir sobre los avances, las dificultades, los desafíos pendientes y los anhelos en la inclusión de una agenda de género en la formación para el trabajo.

La actividad comienza con la presentación de **Claudia Jacinto**, a partir de una cita del libro "Ciudad Feminista y la lucha por el espacio en un mundo diseñado por hombres" escrito por Leslie Kern: "*El patriarcado está escrito en piedra. En un mundo donde todo- desde los medicamentos hasta los chalecos antibalas, desde los smartphones hasta las mesadas de la cocina, o las temperaturas de los lugares de trabajo- está diseñado, testeado y configurado para ajustarse a los estándares de cuerpos masculinos y sus necesidades, no debería resultar demasiado sorprendente.*" (Kern, 2020). Que la Educación Técnico Profesional (ETP) sea considerada una cosa de hombres, de varones, teniendo en

cuenta las características de este mundo, no es extraño. A partir de esta idea, Jacinto propone hacer una referencia a cómo el PREJET fue incorporando una agenda de investigación con foco en los temas de género. En el año 2007, a partir de un Proyecto de la Agencia Nacional de Promoción de la Ciencia y la Tecnología (ANPCyT) se comenzó a incluir la comparación de género (aún como categoría socio-demográfica) para abordar las desigualdades en la juventud. A partir de esta primera inmersión en el tema, la perspectiva se fue complejizando y abordando por diferentes tesis del grupo de investigación. Pero, además, el equipo desarrolló más recientemente una investigación con financiamiento del Fondo Nacional para las Investigaciones en Educación Técnico-Profesional (FONIETP) que apuntó, precisamente, a complejizar la construcción y reproducción de estas desigualdades tanto en la escuela secundaria como en la Formación Profesional (FP), en el marco de la conformación de una red de equipos de investigación y universidades en diferentes provincias del país. En esta investigación, lo que quedó claro es que el género está presente, no solamente en los debates académicos, sino también en el activismo de las calles y esto incide en que los temas, poco a poco, van permeando en las agendas de las políticas públicas.

Mariana Sosa continúa la presentación mostrando datos vinculados a desigualdades de género en la ETP. En cuanto a la matrícula, las alumnas mujeres en la ETP representan el 43% del total. Sin embargo, este porcentaje es significativamente menor en la escuela secundaria técnica, donde las mujeres representan al 33% del total de la matrícula. Las especialidades de secundaria técnica con mayor presencia de mujeres incluyen las de Servicios (71%); Administración (62%); y Química (55%). Mientras que las especialidades de secundaria técnica con mayor presencia de varones, son Electrónica y Energía (88%); Construcciones (72%); e Informática (66%). Estos datos, dan cuenta de la existencia de una segregación horizontal vinculada al género, que se manifiesta en la sobre-representación de varones o mujeres en algunas especialidades. El seguimiento de Egresados desarrollado por el INET permite observar que las egresadas mujeres presentan, en relación a los varones, una menor participación en el mercado laboral, una mayor tasa de desocupación, una mayor proporción de ocupadas en puestos no calificados, y una mayor tasa de informalidad laboral. De acuerdo a un estudio reciente de Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía las mujeres realizan el 76% del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en los hogares argentinos. Dato general, pero relevante, para sumar a lo específico que se observa en la ETP.

Se da lugar, a continuación, a la lectura de las preguntas que guían las exposiciones en un primer bloque: **¿cuál es la agenda de género que fueron construyendo institucionalmente? ¿Podrían compartir alguna acción o práctica que consideren relevante?**

La primera expositora, **Ana Rapoport**, quien Coordina la Comisión de Equidad de Género del INET, comienza relatando cómo se conformó dicha Comisión, cuyos objetivos eran dos: aumentar la matrícula de las mujeres en la ETP e incorporar la perspectiva de género en la modalidad. Esto es así porque no puede pretenderse aumentar el número de mujeres sin cambiar el entorno, el espacio, los hábitos, las relaciones que allí se construyen, los currículums ocultos, los imaginarios y los estereotipos que allí se configuran. No es sostenible, ni justo, ni correcto, hacer crecer el número de mujeres en un entorno que no esté preparado para recibirlas. Incorporar la perspectiva de género en todas las dimensiones educativas de la Educación Técnica, llevará tiempo, trabajo y paciencia. Lo primero que se hizo fue mostrar, difundir, visibilizar los trabajos y estadísticas en relación a la brecha de género en la ETP. Asimismo, se comenzaron a seleccionar imágenes que

muestran mayor diversidad: talleres donde aparecen mujeres en laboratorios, en el campo, en los talleres. Se otorgaron líneas específicas del FONIETP para los temas de género. Se recopilieron experiencias de docentes y alumnas significativas. En este marco, se organizaron dos actividades puntuales “Programando futuro y el “concurso audiovisual”. Por último, se organizaron distintos seminarios y talleres con especialistas en género, para pensar, analizar y debatir los temas vinculados a la Educación Técnica y al género, para el público en general, con orientación espacial a docentes, y encuentros de sensibilización y capacitación interna dentro del propio INET.

La segunda expositora **Celeste Álvarez**, quien coordina el área de Programas para la Promoción de la Equidad de la Fundación UOCRA, comienza haciendo mención a las características principales del sindicato al que pertenece. Comparte que hay una cantidad de barreras que tienen que ver con la poca participación de mujeres en los cursos de oficios de la Construcción, con una gran cantidad de docentes varones en esos oficios. En este sentido, se trabaja en dos líneas. La primera, a través de la formación y capacitación a delegados/as sindicales en el país, en temáticas vinculadas a los derechos humanos, los géneros, las masculinidades, la división sexual del trabajo. La segunda, avanza en un bloque temático vinculado a la violencia de género, especialmente con equipos directivos y docentes de Centros de FP. Se buscó apoyarse en la Educación Sexual Integral (ESI), pero los contenidos que suelen trabajarse desde este programa en la Educación de Adultos, no tienen una perspectiva que pueda adaptarse tan fácilmente al público de la FP. Se realizaron seis capacitaciones en Capital Federal, Neuquén, Provincia de Buenos Aires y Mar del Plata, para probar algunos contenidos de ESI especialmente adaptados. Es decir, hacer una experiencia que permita pensar una ESI a medida para la FP. Esto se interrumpió cuando comenzó la pandemia. La expositora señala que durante las exposiciones se encontraron con muchas resistencias, principalmente en relación a la utilización del lenguaje inclusivo, así como a la apertura a trabajar estos contenidos en el aula.

Se da la palabra luego a **Tamara Alonso**, parte del equipo ESI del CFP N° 24, del barrio de Flores (CABA). Comenta que, en el Centro, circulan alrededor de 1000 estudiantes por cuatrimestre, en 14 trayectos formativos; algunos con mayoría de mujeres (como gastronomía y estética) y otros con mayoría de varones (como electricidad y gas). Se trata de un centro con fuerte impronta territorial, que conforma una red con diferentes colectivos y organizaciones. Es decir, con apertura institucional, y mirada social. Desde esta lógica institucional, la agenda de género se fue construyendo poco a poco. Hubo dos momentos bisagra. El primero, en el año 2015, con la entrada a escena del “Ni una menos”, el feminismo y los movimientos de disidencia sexual. Otro momento bisagra fue tiempo después, cuando se vieron convocados a participar, desde la Coordinación de FP del Gobierno de la CABA, a una “Mesa de género”, en donde se comenzó a proponer que se implemente la ESI en la FP. A partir de allí, en el Centro se desarrollaron cuatro experiencias significativas. La primera, consistió en la deconstrucción de las imágenes que circulan por los espacios del salón de estética. A través de una investigación hecha por docentes de fotografía y serigrafía, se hizo una deconstrucción de esas imágenes, tomando como referencia a las propias corporalidades que circulan por el espacio, que son poco parecidas a esas figuras de Silkey y otras marcas de productos estéticos. La segunda, consistió en la incorporación de contenidos de Economía Feminista en dos cursos: Relaciones Laborales (un curso teórico que es común a varios trayectos formativos) y Gestión del Proceso de Trabajo (específico del área de Estética). La tercera es la organización de un cupo trans en las prácticas educativas profesionalizantes que se desarrollan

en la escuela. Se trata de estudiantes que han cambiado de género; y en el marco de su cursada y junto con sus compañeros/as han solicitado que hubiera un cupo trans dentro de esas prácticas profesionalizantes. La cuarta es la creación de un dispositivo taller, que denominan "De vínculos". Su objetivo es doble: sensibilizar y problematizar sobre las desigualdades de género al interior de los cursos. La dinámica tiene que ver con el desarrollo de un taller vivencial, a partir de dinámicas lúdicas, expresivas, participativas que vienen desde el campo de la Educación Popular y del Teatro (la experiencia del teatro del oprimido, del teatro foro de los años 60' en Brasil, de Augusto Boal). Se problematizan las propias experiencias de vida y las miradas de quienes componen el espacio de cada uno de los cursos, para problematizar de qué modo los estereotipos de género atraviesan las propias elecciones, la organización del trabajo productivo y reproductivo, las relaciones sexo-afectivas que se establecen y la autonomía de los propios cuerpos. Luego de la improvisación actoral, se abre un foro, y a partir de ese diálogo, se logra visibilizar una trama que se ha tejido históricamente de normalización de ciertas prácticas que repercuten sobre los cuerpos feminizados y las masculinidades no hegemónicas. El emergente de estos talleres fue la situación de violencia que atraviesan diferentes mujeres de la escuela, que expresaron la necesidad de acompañamiento y orientación. Para tal fin, se estableció una vinculación directa con el Hospital Álvarez, a través de su Comité de Violencia de Género.

Verónica Millenaar, por su parte, menciona que su aporte será desde lo que surge de la investigación. Señala una diferencia entre una "perspectiva de género" y una "agenda de género". En cuanto a las perspectivas de género debe decirse que todas las instituciones tienen una. Incluso cuando una institución no reflexiona sobre el género, no piensa, no deconstruye la desigualdad de género, no se hace ese interrogante, está teniendo una perspectiva de género en particular. En cambio, una agenda de género refiere a lo concreto, en término de propuestas, acciones, ideas, que buscan intervenir sobre algunas de las cuestiones de la desigualdad de género. ¿Qué muestra la investigación respecto del abanico amplio de propuestas sobre género que existe en esta modalidad? Por un lado, existen propuestas que apuntan más a la democratización del acceso a la ETP en general. Esto está orientado a mujeres, para que tengan la oportunidad de acercarse a especialidades en donde no suelen estar. Estas propuestas son centrales, en tanto la modalidad está fuertemente segregada, del mismo modo que lo está el mercado de trabajo. Por otro lado, existen propuestas que apuntan a visibilizar las desigualdades de género que atraviesan el vínculo de mujeres y varones con la actividad específica en la que se están formando. Allí puede trabajarse de forma separada con los grupos de varones y mujeres, pero se trata de problematizar cuáles son las expectativas que se tienen, como mujeres y varones, en relación a la formación y las diferentes actividades, resaltando las desigualdades específicas que se evidencian. En este sentido, es importante señalar el valor que puede tener la ESI si se implementa en la FP. Si bien hay algunas experiencias, como señalaron las expositoras anteriormente, lo cierto es que aún no se avanzó en dicha implementación, que podría contribuir sustancialmente en este sentido.

A nivel de la implementación de acciones por parte de los Ministerios, la expositora señala dos grandes líneas. Por un lado, la formación en oficios "no tradicionales" para las mujeres (que principalmente apunta a democratizar el acceso y revertir la segregación horizontal de género). Por el otro, la profesionalización de actividades típicamente femeninas, como las tareas de cuidados (que apunta a jerarquizar y revalorizar tareas que simbólicamente no son suficientemente respetadas).

A nivel de las instituciones, la expositora señala que las diferentes propuestas pueden tener, a su vez, distintos grados de institucionalización. Entonces, no es lo mismo que una docente implemente acciones sola en el marco de su curso, a que exista un protocolo institucionalizado de actuación frente a situaciones de violencia de género, por ejemplo. También puede considerarse el nivel de la “transversalización” de propuestas de género, cuando se desarrollan en todas las áreas de intervención de una institución. Esto es importante señalarlo, porque muchas veces, en las escuelas, las acciones de género sólo se implementan en el marco de los cursos feminizados, y los varones, ni se enteran. Por último, la expositora aporta el concepto de “interseccionalidad”, como una clave para pensar las desigualdades de género en el entrecruzamiento con otras desigualdades sociales, étnicas, de edad. La experiencia del CFP 24, la de deconstruir patrones de belleza, precisamente apunta a problematizar la imbricada articulación de género y clase social.

Luego de este primer bloque, **Claudia Jacinto** continúa mencionando la pregunta que guiará el próximo: **¿cuáles fueron las dificultades y obstáculos con los que se encontraron para desarrollar estas agendas de género? ¿Cuáles son los próximos pasos que se proponen realizar?** A su vez, se suman preguntas específicas para las expositoras. En el caso de Ana, se invita a desarrollar el estado de actuación ministerial en cuento a la modificación legislativa. En el caso de Celeste, se invita también a desarrollar el proceso de adaptación de la ESI a la FP. En el caso de Silvana, se le pide si puede desarrollar más las experiencias de prácticas profesionalizantes mencionadas. En el caso de Verónica, se le solicita desarrollar más la perspectiva de la interseccionalidad en las propuestas.

Ana Rapoport comienza el segundo bloque mencionando que, desde la Comisión de Equidad de Género, se las invitó a participar del debate sobre la Ley vinculada a la Ciencia y el Conocimiento, que apunta específicamente al nivel universitario. Por su parte, también comenta que se está comenzando a pensar en el trabajo de la ESI puntualmente para la FP. En cuanto a los obstáculos y dificultades, la expositora comenta que lo que se hace desde la Comisión “no le gusta a nadie” porque se busca cambiar las reglas del juego en un partido ya ganado por algunos y, por lo tanto, se dirime en un terreno áspero. Se trata de una modalidad hegemonícamente masculinizada. Existe una gran dificultad en problematizar por qué casualmente las mujeres no superan el 30% de la matrícula en las escuelas técnicas. El otro problema es que no solamente no están entrando mujeres a la ETP, sino que la ETP se está perdiendo de incorporar a mujeres y diversidades. La ETP se está perdiendo la oportunidad histórica de formar a miles de personas que pueden tener mucho talento, por el simple prejuicio de que la técnica es de varones. También la expositora ve como una dificultad a la transversalización. Es decir, la dificultad de incorporar la perspectiva de género en todo el sistema, con todos los actores, en cada una de las partes de la cadena. Del mismo modo, también señala como un problema la falta de articulación de todas las áreas y coordinaciones de género de los diferentes Ministerios, que son recientes y aún están en una etapa de maduración. Asimismo, la expositora menciona la falta de presupuesto y recursos de estas áreas.

Pero para no quedarse sólo con la imagen de los obstáculos, la expositora señala que existe un sector de docentes y equipos directivos con muchas ganas de cambiar sus entornos, de hacer escuelas más inclusivas, sin estereotipos, sin violencias. Docentes con ganas de capacitarse en ESI, para poder estar a la altura de sus estudiantes, para poder responder a las problemáticas que emergen en las escuelas día a día. También se perciben nuevas imágenes visuales en torno al trabajo, que contribuye a cuestionar estereotipos. En este sentido, los pasos a seguir tienen que ver con vincularse más con los últimos años de la primaria (6º y 7º grado) para que las escuelas, las

familias, los/as docentes, los equipos directivos de ambos niveles, tiendan un puente hacia las futuras ingresantes. Que ellas puedan verse como científicas, como tecnólogas, como mecánicas, como productoras rurales, agrícolas, biólogas, químicas, ingenieras.

Celeste Álvarez comenta, en cuanto a la ESI, que existen cuadernillos específicos para el nivel de Educación de Adultos. Pero los mismos están pensados para materias troncales como matemática, lengua; y para unos adultos, en un tipo de aula, que no necesariamente coincide con las aulas de los Centros de FP, en donde se genera una situación de paridad entre docentes y alumnos/as y en donde la forma en que se circula en el espacio y el tipo de conocimiento que se imparte, son particulares. En cuanto a los obstáculos, se señala primeramente la lógica descentralizada del sistema educativo, que exige articular acciones con cada una de las jurisdicciones. Pone el ejemplo de la incorporación de cupos de género en los Centros de FP conveniados con UOCRA en todo el país. Esto llevaría a generar acuerdos en cada una de las jurisdicciones, exigiendo un gran esfuerzo de articulación a veces muy difícil de implementar. También menciona que, próximamente, iniciarán un curso de capacitación para directivos/as y administrativos/as con el Instituto Provincial de Formación laboral de la Provincia de Buenos Aires. También tienen pensado designar personas referentes del tema de género en los centros de formación. En relación a las alianzas con las empresas, comenta que tienen un excelente vínculo con la Cámara Argentina de la Construcción que también armó, recientemente, su comisión de género. Junto a la Cámara y al Ministerio de las Mujeres, Géneros y la Diversidad, se está por firmar un convenio que incluye capacitación, sensibilización y una línea de investigación para conocer en qué situación están las mujeres en el sector, para contar con información y desarrollar acciones sectoriales desde un enfoque tripartito (empresas, sindicatos y Estado).

Continúa la intervención de **Silvana D'Aversa**, del equipo ESI del CFP N° 24. Con relación a la formación en género, ella comenta que se requiere una capacitación continua, de formación en servicio, transversal en los instructorados y con certificaciones correspondientes. Pueden hacerse capacitaciones puntuales, pero es necesario institucionalizar la perspectiva. Por otro parte, desde el Centro se insiste en abordajes no binarios, y no suponer que la ESI se reduce únicamente a una conversación sobre violencia de género y charlas de prevención. Las tareas burocrático-administrativas se multiplican en forma inversamente proporcional al presupuesto de las escuelas. Pero, debe insistirse en sostener espacios de orientación, acompañamiento, sostenimiento afectivo, para estudiantes y docentes de las escuelas. Muchas de las personas que habitan las aulas de la FP tienen la posibilidad de revincularse con la escuela después de mucho tiempo. Cuentan en los centros con un espacio de escucha, de contención, de problematización de su vida laboral y afectiva. El desafío siempre es abrir esa escucha, sensibilizar una mirada orientada hacia una perspectiva y una agenda de género. Rescata la construcción de un "recursero" de espacios amigables feministas del territorio, sensibles a cuestiones de género. Asimismo, comenta que desde el Centro discutieron acerca de quién debía ser el "equipo ESI". Comprendieron que no es un espacio de expertas, ni de "sabiondas", reservado únicamente a las mujeres, sino un espacio que puede ser conformado por toda la comunidad educativa.

En cuanto a los próximos pasos contemplan continuar investigando desde una perspectiva de género con aportes al proyecto del portal de egresados. Se ha construido, muy desde abajo y también intuitivamente, la plataforma de servicios profesionales de CEFEPERES, que es una experiencia de acompañamiento a las trayectorias laborales de egresados y egresadas de la escuela. Interesa investigar cómo se generan y cómo se comparten los códigos de cuidado hacia las

egresadas que hacen trabajos a domicilios, por ejemplo. Y aquí se advierte que lo que no se acompaña adecuadamente en el proceso de formación, luego no se problematiza en el espacio laboral. El Centro busca politizar una agenda educativa que perciba las marcas que quedan en el currículum de la ETP, entendiendo a la ESI como una apuesta política de resistencia ante las vulneraciones de derechos y las violencias. Es importante trabajar desde este enfoque precisamente en las economías populares y en los trabajos de cuidado, actividades que gozan de una enorme participación de mujeres, quienes ponen la vida en el centro. Para esto es importante poder crear materiales didácticos sencillos y específicos para la FP, que planteen nuevas preguntas, en una línea de diálogo entre trabajo, formación profesional, economías populares y feminismos. En este sentido, el gesto de la economía feminista es el de pensar la explotación en ámbitos donde no hay salario. ¿Cómo problematizar el trabajo remunerado y no remunerado, a tal punto de que a uno se lo va a llamar trabajo y a otro no? Desde el Centro, se encuentran indagando si, tal vez, ésta puede ser una puerta de entrada de la ESI: empezar a problematizar el trabajo hacia adentro de los hogares y cómo se organiza el patriarcado cuando el salario ya no es el instrumento fundamental de mando.

Verónica Millenaar comienza su intervención, para este segundo bloque, retomando la idea de interseccionalidad. Para pensar este concepto a la luz de la FP, deben considerarse dos cuestiones. Por un lado, la diversidad institucional del sistema de FP, con centros puros, que dependen únicamente de las jurisdicciones, pero también conveniados con sindicatos y otras instituciones. La diversidad institucional ya ofrece un sistema heterogéneo con improntas institucionales de intervención, estrategias y objetivos diferentes entre sí, que también apuntan a poblaciones diferentes, atravesadas por múltiples desigualdades. Por otro lado, debe atenderse al hecho de que las mujeres somos todas distintas, procedemos de espacios desiguales, tenemos expectativas para nuestras vidas y en relación al trabajo muy diferentes, y deseamos cosas distintas. Entonces, al aula de la FP llegan mujeres diferentes. Así, se observan mujeres, a veces de barrios populares, que buscan un curso de costura para tener un espacio de aire, “salir de la casa un ratito”, tener un ámbito de socialización, pero sin una intención directa de salir a trabajar. Con esas poblaciones se pueden producir muy ricas intervenciones desde el género para pensar la feminidad, la relación con el trabajo, la ampliación del horizonte de vida, la valorización de las actividades que se hacen y que no son consideradas trabajo. Desde un punto de vista estricto, estas intervenciones no cuestionan la división sexual del trabajo. Sin embargo, se logra jerarquizar y revalorizar las tareas desprestigiadas, tanto en términos de género como de clase. Ese entrecruzamiento entre desigualdad de género y los otros componentes de la desigualdad, es fundamental.

En cuanto a los obstáculos, lo que se observa desde la investigación es que son muchos y vienen de la propia característica de la modalidad de la ETP que siempre se pensó, se imaginó, como el territorio de los varones. Las mujeres se autolimitan y no se acercan a un aula de una especialidad masculinizada. ¿Hay una regla explícita para que no puedan acercarse? No la hay. La ETP está atravesada por un imaginario no dicho, naturalizado, que requiere un enorme trabajo de deconstrucción. A veces también, son los propios docentes quienes no acompañan procesos de transformación que se producen en el aula. Por eso es fundamental y clave la formación docente, aun cuando se sabe que ellos/as muestran resistencia en muchas ocasiones. Por otro lado, también se observa que muchas veces está compartimentado el trabajo de género: se ocupa algún docente o equipo, sin estar transversalizada la perspectiva en toda la institución.

La investigación muestra que algunos programas que han buscado formación en oficios no tradicionales para mujeres, se han encontrado con enormes obstáculos. Fue muy difícil esa implementación, y eso hay que anticiparlo. No es fácil la tarea, no es fácil esta batalla de atacar el corazón de la división sexual del trabajo. Los obstáculos son muchos cuando se implementan acciones que son disruptivas en términos de género.

Por último, la expositora señala la importancia de conocer, desde la investigación, lo que les pasa a chicos/as y adultos/as que transitan por los espacios áulicos de esta modalidad. ¿Cuáles son sus expectativas? ¿Cómo se configuran sus trayectorias educativas y luego laborales? Esto da elementos muy ricos para dejar de pensar políticas en abstracto y que las mismas estén en correspondencia con los públicos que asisten a las aulas.

Luego de este segundo bloque se da paso a la lectura de las preguntas del público por parte de **Mariana Sosa**. En primer lugar, las preguntas son dirigidas a Ana. ¿Cuáles son las principales resistencias encontradas en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la ETP? ¿Desde qué actores sociales? ¿Están pensando en trabajar con marcos de referencia de las especialidades para transversalizar la mirada de género? ¿Cómo se manejan, en la ETP, las situaciones de acoso? ¿Hay protocolos de actuación? ¿Son del INET, o cada institución hace lo que puede?

Para Celeste, se leen las siguientes preguntas: ¿qué avances han notado en la participación de mujeres en los CFP de UOCRA en los últimos años? ¿Cómo juega la visibilización de los movimientos feministas, como por ejemplo el Ni Una Menos, en este proceso? ¿Qué especificidades ven respecto de la agenda de género, en los CFP de UOCRA, según las jurisdicciones?

Para Tamara y Silvana se leen las siguientes preguntas: ¿se ha implementado el cupo trans en prácticas profesionalizantes del CFP? ¿De qué manera, con qué resultados y qué dificultades han encontrado? En el marco de la pandemia, ¿se adaptaron los contenidos en la currícula? ¿Cuál sería un ejemplo de prácticas o protocolos pensados ante la discriminación o ante situaciones de violencia? Pensando en el equipo ESI, ¿encuentran resistencias dentro del plantel docente? ¿Cómo trabajan esas resistencias? Y, por último, ¿hay registros, videos o textos del trabajo del CFP? ¿Pueden comentar al respecto?

En el caso de Verónica, las preguntas del público son las siguientes: ¿cómo proponer una agenda de cambios con la perspectiva de género en las instituciones de FP? ¿Cómo juega la Ley Micaela en el trabajo de diferenciar la perspectiva de la agenda de género?

Ana Rapoport responde que el mayor obstáculo es el cultural y es el de reconocer que hay diferencias y vulneración de derechos. No considera que haya un actor más resistente que otro. Resistencias y también cegueras hay en todos los niveles del sistema educativo. Sí considera importante que el trabajo de intervención desde el género no quede en un docente capacitado y con buena voluntad. El trabajo debe hacerse de modo transversal. Con respecto a los protocolos, el INET no puede, no le corresponde hacer el protocolo, porque las escuelas son de las jurisdicciones, las escuelas no son del INET. El INET puede ayudar y acompañar a las jurisdicciones a pensar sus protocolos. Pero, tampoco existen, por ahora, salvo en Ciudad y la Provincia de Buenos Aires. Hay que aclarar que en la escuela secundaria se está ante la presencia de otra dimensión del problema, porque se trata de menores. En cuanto a la revisión de perfiles profesionales, aún no se están

revisando. Pero es importante pensar el tema de modo transversal, para las actividades tanto feminizadas como masculinizadas. Hay un montón de otras masculinidades que tampoco están ingresando, no se sienten atraídas al sistema de la ETP por el tipo de masculinidad que se muestra.

Celeste Álvarez, en cuanto a la participación de las mujeres en el sector, comenta que, de a poco, más mujeres se van incluyendo a los cursos. Años atrás, en la Ciudad de Buenos Aires, se implementó una encuesta de uso del tiempo, que mostró que, en relación a las mujeres que estaban cursando oficios de la construcción, muchas de ellas eran estudiantes de arquitectura, estudiantes de ingeniería, donde no les enseñan a pegar un ladrillo arriba del otro y es algo que les interesaba saber. Así como muchas mujeres no se sienten incluidas, o muchas personas de la diversidad sexual tampoco, también hay muchos varones que no se sienten incluidos por este tipo de mundo del centro de FP, sobre todo en una industria tan masculinizada como la construcción. En relación a los movimientos feministas, la expositora cree que hubo un cambio de agenda total. Como Centros de FP de un gremio, hay una decisión política de hacer y avanzar; y eso suma y colabora. Va de la mano de esta agenda de los movimientos feministas y del movimiento internacional, de los organismos internacionales, de la OIT, de todo un contexto muy grande que empuja. En cuanto a las diferencias entre las provincias, existe una división en relación a las posturas del aborto, que hacen más o menos permeables los temas de género. Hay una asociación directa entre los temas de género, el feminismo y la lucha por la Legalización de la Interrupción Legal del Embarazo. Hay provincias que son más resistentes a pensar en trabajar temas de género. Por último, el trabajo con las masculinidades para un espacio como la UOCRA, fue una buena puerta de entrada a los temas de género, menos resistida. Porque como tenía que ver con la cantidad de varones que hay en la industria y en los centros de formación, eso ayudó para trabajar los temas.

Tamara Alonso, con respecto a si encuentran resistencias en las acciones implementadas, comenta que efectivamente, las hay. Primeramente, hubo resistencias por parte de los docentes, más que nada varones. Pero luego, cuando ya se trabajó con estudiantes, el hecho de interrumpir el curso para trabajar la temática generó muchas resistencias. Sin embargo, luego algunas docentes, sobre todo y fundamentalmente del área de estética, pudieron visualizar la efectividad que tenía esta construcción colectiva que se iba dando a raíz de la participación de todas las mujeres. Actualmente, a diferencia del principio, hay demanda de que los talleres se realicen. También se vuelven fundamentales cuando se detecta que una alumna está atravesando una situación de violencia. El dispositivo finalmente funcionó en muchos casos y es muy efectivo, e incluso sirve para poder trabajar cuestiones que tienen que ver con procesos grupales. Es decir, también se trabajan los rasgos que tienen que ver con la afectividad y los vínculos al interior de los grupos, y no necesariamente aspectos vinculados a problematizar cuestiones de género. En el último tiempo, con la emergencia de los movimientos de los feminismos, el Ni Una Menos y los Movimientos Sociosexuales, lo que ha incidido profundamente es que hay muchas estudiantes y estudiantes varones que tienen una perspectiva, que tienen un lenguaje, que introducen una conceptualización directamente ellos. Siempre hay alguien que ayuda y facilita la conceptualización de lo que sucede en términos de desigualdad de género.

Silvana D'Anversa comenta que para comprender el tema del cupo trans en las prácticas profesionalizantes que ofrece el Centro, debe considerarse su propia historia de origen institucional, allá por los años 2000, cuando surge una articulación con la Asociación de Lesbianas, travestis y Transsexuales. Desde esa vinculación se avanzó con la idea de comenzar a pensar en un cupo trans,

incluso antes de que exista como política y proyecto de ley a nivel nacional. El Centro tiene vínculos con una red de organizaciones en el territorio que tienen una impronta feminista. Uno de los encuentros que allí se organizan se denomina "Tormenta Feminista" y se traen como expositoras a prestigiosas académicas. En cuanto a los protocolos, la expositora comenta que el mismo, no resuelve todo, aun cuando sí ayuda. Si bien está el protocolo, a veces es necesario pensar: ¿en qué momento debe aplicarse? ¿Cómo se aplica? En la institución, se considera necesario rodear de preguntas alguna situación que aparezcan. En estética y en gastronomía, se está trabajando sobre la perspectiva de género, específicamente pensada desde la economía feminista. Porque pensar el trabajo implica problematizar tanto su dimensión productiva como reproductiva. La pandemia ha ayudado a conversar con todos los/as docentes al respecto: ¿cómo trabajar estos contenidos? ¿A partir de qué estrategias? En eso se continúa. Sobre los materiales disponibles del Centro, pueden encontrarse en la página web del mismo y en su Facebook.

Verónica Millenaar, por su parte, responde que las acciones de intervención en materia de género en la FP no solamente vienen "desde arriba", es decir, por parte de las políticas públicas. Como se comentó a lo largo del conversatorio, muchas de ellas vienen también "desde abajo", desde la demanda misma que surge en las aulas, con los y las estudiantes. Existen múltiples niveles de involucramiento en estos temas y el abanico muy amplio. En cuanto a la Ley Micaela, la misma apunta a la capacitación, la formación en estos temas, de los/as empleados públicos. Se responsabiliza a los/as empleados públicos a formarse en estos temas y a estar capacitados para enfrentar y dar respuestas a problemáticas que se derivan de ellos. De este modo, volviendo al "degradé" entre una perspectiva de género (que no es más que una visión compartida institucionalmente sobre estos temas) y las agendas de género, puede decirse que la Ley Micaela puede generar, por ejemplo, que esa perspectiva se problematice, habilite reflexiones, se la visualice, se la registre. Y de ahí a pensar en agendas que pueden venir desde arriba pero también pueden ser impulsadas desde las mismas instituciones. Los estudios de género, hace algunos años atrás, eran más espacios académicos, de discusión de textos, de formación específica y muy sofisticada. Pero hoy tenemos feministas que son electricistas y que están ocupando esos puestos de trabajo; y cuando deciden estudiar electricidad, deciden hacerlo con ímpetu, con ganas y voluntad de cambiar las cosas en su sector. Deben aprovecharse estos impulsos, estos movimientos y estas ganas de generar transformaciones.

Mariana Sosa retoma la palabra para agradecer, en nombre del PREJET, las preguntas del público, y a todas las expositoras por todos sus aportes para seguir pensando las desigualdades de género a partir de sus experiencias y de sus saberes.