

XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2021.

# Capacitación en pandemia: una mirada de género.

Gabriela de Tezanos y Andrea María Carmona.

Cita:

Gabriela de Tezanos y Andrea María Carmona (2021). *Capacitación en pandemia: una mirada de género*. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-074/541>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

Argentina **unida**



Ministerio de  
Desarrollo Social  
Argentina



Dirección General  
de Recursos  
Humanos



Dirección  
de Desarrollo de Capacidades  
y Carrera Administrativa

# Capacitación en pandemia: una mirada de género

DE TEZANOS, Gabriela Cecilia

MORI GÓMEZ, Ana Carla

## Resumen

La perspectiva de género es un tema en agenda que preocupa y ocupa a la actual gestión, prueba de ello es la creación del Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad creado en diciembre de 2019. Sin embargo, la irrupción de la pandemia de Covid 19 y la instalación del ASPO (aislamiento social, preventivo y obligatorio) obligó a replantear las tareas laborales y de cuidado. El contexto, sumado al cierre de las escuelas, significó de manera inmediata el paso a la modalidad de teletrabajo y puso de manifiesto la relevancia de las tareas domésticas y de cuidado aumentando la sobrecarga especialmente en las mujeres.

En este marco, desde la Coordinación de Desarrollo de Capacidades de la Dirección de Desarrollo de Capacidades y Carrera Administrativa, Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, hemos indagado a través de encuestas enviadas a los agentes que participan en las actividades de formación, acerca del impacto del aislamiento y consecuente teletrabajo, en su posibilidad –o no- de cumplimentar en tiempo y forma con las actividades de capacitación propuestas. De esta manera, se persigue con el presente trabajo el objetivo de observar el proceso de capacitación, en tanto derecho y deber como agentes del Estado, con perspectiva de género, comprendiendo su centralidad no solo en la coyuntura sino como eje emergente del cambio social.

### Capacitación en pandemia: una mirada de género

#### 1. Fundamentación

##### 1.1. Marco histórico-conceptual

Desde comienzos de la historia, todos los intentos de organización social han sido intentos del hombre por salir del orden natural hacia un orden creado, en el que ser dueños de la palabra implique la posibilidad de construirlo y transformarlo.

Como punto de partida de esta emancipación, mencionaremos la Antigua Grecia para referenciarlos en la organización de la *polis* como el momento de relevancia para comenzar a hablar de dos esferas claramente diferenciadas: la pública y la privada. Como unidades administrativas surgidas de la unión de los *oikos* (clanes familiares) para dar fin a la disputa política, es allí donde se ve la génesis del orden que al día de hoy conocemos.

El espacio público constituido como político por excelencia, es aquel en el que los hombres considerados ciudadanos (por supuesto, ciudadanía restringida propia de una sociedad esclavista) ejercen plenamente sus derechos, comercian y definen los destinos de su comunidad. Por oposición, el espacio privado, relegado a quienes no integran esa elite privilegiada, tanto por motivos económicos como políticos. Allí, junto con los esclavos y los niños, por supuesto, las mujeres.

La referencia histórica al modelo dicotómico público/privado planteado para la organización social, tiene que ver con comprender, aunque sea de manera parcial, un debate central en la perspectiva feminista, que lo apunta como base de la naturalización de los roles de género. La dicotomía actúa en todo el espectro, y considerar la organización en dos esferas también implica asignar a quién habita cada una y sobre todo, de qué modo.

La clásica tesis feminista de la segunda ola, que postula que *lo personal es político*, da lugar al cuestionamiento concreto sobre las jerarquías de género sostenidas históricamente. Y es que, desde los inicios de la organización social del espacio en esfera pública y esfera privada o doméstica ha delimitado de manera concreta la forma en la que habitaríamos el mundo hombres y mujeres. En términos de Sarlo en su trabajo "Términos críticos de sociología de la cultura":

*(...) la diferenciación de esferas reviste múltiples significados, ya que la connotación abierta de lo público coloca a lo masculino del lado de lo general y lo universal (historia, sociedad), mientras que la connotación de lo privado confina a lo femenino al registro de lo particular y concreto de la subjetividad y la intimidad, desvinculando a las mujeres de los espacios de reconocimiento del poder. (...)*

*Desde la ideología de género es posible ver cómo opera esta línea de corte y división entre lo masculino y lo femenino que separa lo privado de lo público y que relega a las mujeres al mundo de lo invisible, de lo indiscernible. (SARLO, 2002, p.96)*

Citando a Michelle Rosaldo (1974), con aportes desde la antropología feminista, podemos decir que lo privado y lo público constituyen una invariante estructural que articula las sociedades jerarquizando los espacios: lo masculino y lo femenino. En esta línea, es esta oposición entre ambas esferas que, cuanto más marcada, evidencia mayores desigualdades entre los sexos.

Explica Cecilia Amorós en su trabajo “Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de 'lo masculino' y 'lo femenino’” (1994), el espacio público es el del reconocimiento, es en el que existen los parámetros de medición de las competencias, de la calificación, lo que permite que se contrasten las actividades que allí se generan bajo esos estándares, y por ende, asignando distinto valor según el nivel alcanzado. En contraste, la esfera privada queda reducida a un espacio de desarrollo de actividades no objetivables y por fuera de la posibilidad de valorizar bajo los mismos parámetros; es el espacio de la indescernibilidad. Desde una perspectiva marxista, incluso podemos decir que la actividad que se genera en los espacios domésticos no tiene valor de intercambio.

Resulta interesante la reflexión de Soledad Murillo (1996) sobre la implicancia de hablar indistintamente de doméstico y privado, y los sesgos allí enmascarados. Considera que la privacidad no es neutral y que es distinta para ambos géneros. La privacidad masculina está ligada a la idea de individualidad del sujeto, e históricamente ha sido asociada a los asuntos de conciencia o religiosos, en los que la elección personal tenía que ver con una retirada del espacio público para beneficiarse de un tiempo propio. En cambio, la privacidad asociada a lo femenino tiene una connotación contraria: supone una negación de lo propio, una renuncia a sí, en la que el sujeto pierde singularidad. La domesticidad asociada a las mujeres justamente supone una predisposición a prestar atención y dar respuesta a las necesidades de otros, no dejando tiempo ni espacios propios; es la imposibilidad de construcción de la individualidad y, por ende, la condena a permanecer en la nulidad del reconocimiento social y en el más absoluto silenciamiento.

El concepto de reconocimiento social que venimos mencionado requiere también pensar qué implica: tiene que ver directamente con poner en cuestión el poder y su distribución en la sociedad, una jerarquización, para lo cual es necesaria la idea de un *pacto*.

Con el fin de historizar mínimamente en esta definición, la referencia al contractualismo es menester. Si bien no postula en el origen una diferenciación concreta entre hombres y mujeres en el estado de naturaleza, en lo que antes llamamos el orden natural, la idea toma fuerza cuando el individuo comienza a organizarse y con esto, surge la familia:

*Cada familia vino a ser una pequeña sociedad (...) y fue entonces cuando se estableció la primera diferencia en la manera de vivir de los sexos, que hasta ese momento sólo habían tenido una (...). Las mujeres se hicieron más sedentarias y se acostumbraron a guardar la choza y los hijos, mientras que el hombre iba en busca de la subsistencia común. (Rousseau, 1755, p.128)*

Sobre esta idea, y en clave feminista, señala Carol Pateman (1988) que, mientras la desigualdad entre varones viene dada en el último estadio del estado de naturaleza por la introducción de la propiedad privada, la de las mujeres es definida por sus funciones sexuales y reproductivas, relegándolas a una posición de subordinación e inferioridad. Como analiza la autora, el contrato social es un pacto entre iguales, un *pactum unionis*, mientras que el espacio privado presenta su origen en un contrato sexual, un *pactum subjectionis*.

El patriarcado entonces es el orden resultante de ese pacto, del contrato entre varones que se autoinstituyen como sujetos del mismo, se distribuyen los espacios, los ámbitos de acción, las jerarquías y los modos de habitar propios y ajenos.

La idea de pensar el orden social como resultante de un contrato, también puede verse desde la teoría organizacional. Desde esa perspectiva, se indica que la organización está presente en todos los ámbitos de la vida humana, todos formamos siempre parte de alguna de ellas; se definen, según Rubén Rojas Breu (1991), como el modo en que los individuos encaran objetivos e interactúan con la Ley, entendida como principio que posibilita la convivencia. La mirada desde esta disciplina resulta relevante en este aspecto dado el marco del presente análisis.

Hasta aquí, lo que observamos es un *continuum*: el organizador de la vida social es un contrato/pacto/ley que actúa como paradigma básico y principio estructurante de la vida. En todas las miradas, es posible identificar características comunes y asimilables entre sí en igual medida: la diada público/privado, lo femenino/masculino, lo reproductivo/productivo y desde el marco de la teoría organizacional, el registro manifiesto/latente. Sobre esto continuaremos ahondando en el planteo del problema que nos ocupa.

## 1.2. Problemática y contexto

Sobre la teorización del contrato sexual de Carol Pateman y con la premisa de que es posible continuar pensando el orden social en estos términos, es relevante pensar en el impacto del trabajo reproductivo (en esta presentación definido como “tareas de cuidado”) en el marco organizacional, y luego, en contexto de pandemia.

El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación como organismo, ha buscado implementar la perspectiva de género no sólo en las políticas públicas sino también hacia el interior del mismo apoyando iniciativas como la creación de lactarios en los edificios, la integración de la CIOT, y el equipo orientador ante situaciones de violencia, ofreciendo capacitaciones sobre temática de género, nuevas masculinidades y cuidados. Es decir, desde lo manifiesto las acciones acompañan y de manera concreta el cambio al que asistimos. Sin embargo, la llegada abrupta de ASPO pone en foco lo latente, como aquello que subyace en el plano secundario, pero está: la distribución de las tareas domésticas y de cuidado irrumpió como emergente de la disparidad.

De acuerdo con el trabajo “Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos” por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, indica que hablar de cuidados remite al *conjunto de actividades y relaciones orientadas a cubrir los requerimientos físicos y emocionales de niños y adultos dependientes (2018)*.

En América Latina, hablar de cuidados implica también considerar que históricamente la producción y distribución del mismo ha quedado concentrado en la esfera de la familia, y más concretamente en las mujeres, lo que resulta injusto tanto en términos de equidad social como desde la perspectiva de género. Y es que, como se señala citando a Rodríguez Enríquez (2014), dejar librada a las familias la resolución de las necesidades de cuidado significa abonar las inequidades existentes entre quienes pueden tercerizarlos parcialmente contratando ayuda (niñeras, guarderías, etc) y quienes no, que deben recurrir a mecanismos de adaptación como ser la renuncia al ámbito laboral por parte de la mujer, entre otras acciones.

Lo expuesto hasta aquí nos permite entonces, la referencia a la actualidad y al tema que nos ocupa en el presente trabajo. El 31 de diciembre del 2019, la Comisión Municipal de Salud de Wuhan (China) notifica un conglomerado de casos de

neumonía en la ciudad, causada por un nuevo coronavirus; ya el 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud es determinante: estamos frente a una pandemia.

En nuestro país, el 12 de marzo se decreta la emergencia sanitaria (Decreto N° 260/2020) ampliándose el alcance una semana después, con el AISLAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO según Decreto 297/2020, que establece en su texto que *todas las personas deberán permanecer en sus residencias y abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo (...). Asimismo, se prohíbe desplazarse por rutas, vías y espacios públicos con el fin de prevenir la propagación y el contagio.*

El aislamiento preventivo sumado al cierre de las escuelas significó de manera inmediata el paso a la modalidad de teletrabajo, y puso de manifiesto la relevancia de las tareas domésticas y de cuidado aumentando el tiempo y la necesidad de ejercerla. En la mayoría de los hogares, esta sobrecarga recayó de manera casi exclusiva en las mujeres.

Según la Encuesta COVID (2019) llevada a cabo por UNICEF, en el marco del acuerdo de cooperación para la implementación de la Encuesta MICS con el Ministerio de Desarrollo Social y el Consejo de Coordinación de Políticas Sociales, un 51% de las mujeres manifestaron haber sentido un mayor nivel de sobrecarga, identificando entre las tareas que más han demandado la ayuda escolar, la preparación de las comidas, la limpieza del hogar y el cuidado de niños. Adicionalmente, este mismo trabajo indica que si bien el 68% de las tareas del hogar eran realizadas por mujeres, en pandemia este número asciende al 71%.

A nivel mundial, las mujeres asumieron 173 horas adicionales de cuidado infantil no remunerado el año pasado, en comparación con 59 horas adicionales para los hombres, según un estudio publicado por el Centro para el Desarrollo Global, una organización sin fines de lucro. La brecha se amplió en los países de ingresos bajos y medianos, donde las mujeres cuidaron a los niños más del triple del tiempo que los hombres.

En declaraciones públicas, la Directora de Economía, Igualdad y Género, Mercedes D'Alessandro, afirma que "las tareas domésticas y de cuidado consideradas como un todo son la actividad que más aporta a la economía: los cuidados representan un 16% del PBI, son tareas que en su mayoría realizan las mujeres de manera gratuita y según nuestros cálculos, las mujeres argentinas le dedican más de 96 millones de horas



diarias a estas tareas, sin ningún tipo de remuneración, pero con un gran costo en términos de tiempo”. En este mismo sentido, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), las mujeres dedican un promedio de 6 horas diarias para el cuidado de sus familias, en contraposición con los hombres que utilizan 3,4. Esto, sumado a las tareas laborales, es lo que se conoce como “doble jornada”, y tiene como consecuencia una menor participación de las mujeres en el mercado laboral.

Los números resultan absolutamente esclarecedores respecto del impacto de la pandemia sobre las mujeres. La crisis sanitaria aumentó la desigualdad ya existente generando mayor trabajo no remunerado, implicando pérdidas de ingresos y productividad, y aumentando su riesgo de contagio.

En el marco de los espacios que las mujeres relegamos en función del cumplimiento de las tareas de cuidado demandadas en mayor medida por el contexto, se encuentra nuestra actividad laboral y todo lo que ello implica.

Comprendiendo que la resolución de la crisis de los cuidados tiene que ver con la desfamiliarización de los mismos, es decir, con el corrimiento desde la esfera meramente privada a la pública de las políticas, aquí nos referimos de manera limitada a los cuidados ejercidos por las familias y en el ámbito de lo doméstico, omitiendo de manera intencional la discusión más amplia.

En nuestro carácter de trabajadores de la Administración Pública Nacional no solo se trata de la labor en sí misma sino de la capacitación, como uno de los ejes de la carrera administrativa (Decreto 2098/2008).

La capacitación tiene un rol central en el empleo público según lo establecido en el Título V del Decreto 2098/2008 (homologación del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) y el Acta Acuerdo y su Anexo de fecha 5 de septiembre de 2008), que remarca su importancia para la *actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para el desarrollo técnico y profesional de sus empleados, asegurándoles el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.*

La posibilidad –o no- de cumplimentar en tiempo y forma las actividades de capacitación y, por tanto, de ejercer de manera efectiva el derecho de hacerlo en tanto

trabajadores estatales (también especificado en el decreto previamente mencionado), queda supeditada entonces a las condiciones previamente expuestas. Por ende, la hipótesis central que guía este trabajo tiene que ver con la necesidad de analizar el impacto del ASPO en la formación de las mujeres en la Administración Pública, y de manera más concreta, en el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

Nuestro rol de capacitadoras en la actividad Ley Micaela dictada desde la Coordinación de Desarrollo de Capacidades en cumplimiento de la Ley 25.164, nos llevó a un contacto con los agentes durante todo el año 2020, y cuyas respuestas en los seguimientos periódicos nos han llevado a la necesidad de indagar acerca de la relación entre la deserción en la capacitación y el aislamiento.

La presentación de conceptos, el recorrido y la pregunta que nos guía no es caprichosa: responde a las claras a un momento de cambio histórico impulsado por el movimiento de mujeres a nivel global y en nuestro país en particular, que exige repensar todos los espacios que ocupamos con el cristal de la perspectiva de género. En particular, como trabajadoras del Estado, pero más aún como agentes de cambio en formación, llevar la reflexión a la tarea cotidiana nos resulta central como punto de partida para repensar no solo el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación sino la Administración Pública Nacional en su conjunto como ámbitos altamente equitativos.

Sin más, desarrollamos una encuesta como instrumento de medición, cuyos resultados presentaremos en este trabajo.

## **2. Diseño metodológico**

El diseño metodológico utilizado consiste en una encuesta generada en Google Forms, consistente en 12 preguntas, cerradas, de respuesta única en su mayoría, y algunas de opción múltiple. Se indaga sobre los siguientes tópicos:

- Género
- Rango etario
- Composición del grupo familiar
- Persona a cuidado
- Distribución y organización del tiempo
- Acceso a conectividad

La encuesta fue enviada mediante correo electrónico a lxs participantes que solicitaron y recibieron la vacante para la actividad y no pudieron concluir la capacitación o nunca accedieron a la plataforma durante el contexto de ASPO.

\*El instrumento fue desarrollado por el equipo de género de la Coordinación de Capacidades en acuerdo con los equipos de género de la Secretaría de Economía Social y la Dirección Nacional de Emergencia, en carácter de integrantes del equipo docente de la actividad jurisdiccional de “Ley Micaela: Herramientas para el abordaje de situaciones de situaciones de violencia”.

### 3. Análisis de datos de las respuestas recibidas

Se recibieron 127 respuestas, que representan el 10% de los agentes capacitados durante 2020.

Teniendo en cuenta la Ley 26.743 de **identidad de género**, se brindaron las siguientes opciones de genero

- Femenino
- Masculino
- Trans
- No binario
- No declara

Las respuestas se distribuyeron de acuerdo con lo presentado en la Tabla 1.

**Tabla 1 Género de los participantes**

Género	Cantidad	Porcentaje
Femenino	102	80.3%
Masculino	24	18.9%
No declara	1	0.8%

La tabla 1 muestra la distribución de las respuestas recibidas con respecto a las opciones de género.

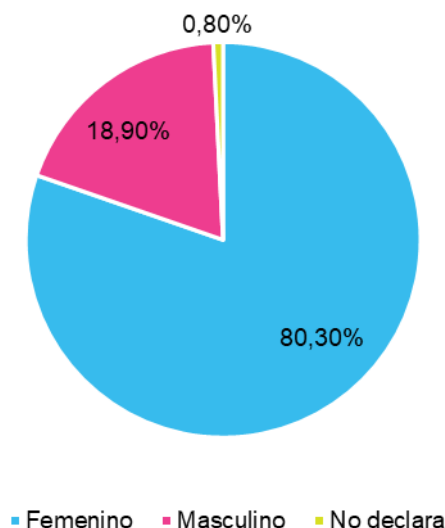


Figura 1: la figura 1 muestra en porcentaje la distribución de las respuesta por géneros.

Para determinar el **rango etario** se presentaron las siguientes opciones

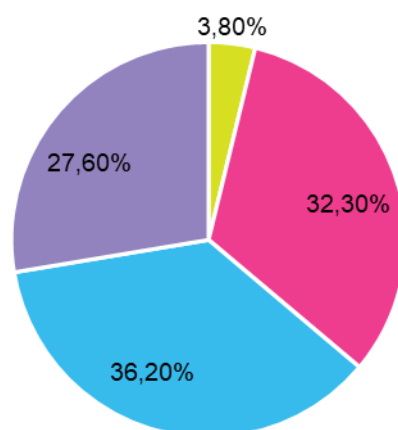
- Entre 21 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Más de 50 años

De las respuestas recibidas, 5 corresponden al grupo etario comprendido entre 21 y 30 años, 41, al grupo comprendido entre 31 y 40 años, del grupo etario correspondiente al rango 41 a 50 años se recibieron 46 respuestas y del grupo etario de más de 50 años se recibieron 35 respuestas.

**Tabla 2: Determinación del rango etario de lxs encuestados.**

Edad	Cantidad	Porcentaje
De 21 a 30 años	5	3.8%
De 31 a 40 años	41	32.3%
De 41 a 50 años	46	36.2%
Más de 50 años	35	27.6%

La tabla 2 muestra las respuestas de lxs encuestados divididas por grupo etario y sus respectivos porcentajes.



■ De 21 a 30 años ■ De 31 a 40 años ■ De 41 a 50 años ■ Más de 50 años

*Figura 2:* La figura muestra la clasificación por grupos etarios de los participantes en porcentajes.

Ampliando la clasificación a grupo etario y género, los resultados son los siguientes:

Del género femenino se contabilizan 5 respuestas correspondientes con el rango etario 21 a 30 años (4,9%) 28 respuestas que corresponden al grupo etario de 31 a 40 años (27,5%) 41 respuestas del grupo etario de 41 a 50 años (40,2%) y 28 respuestas correspondientes al rango etario más de 50 años (27,5%).

Del género masculino no se contabilizan respuestas en el rango etario correspondido entre 21 y 30 años, se contabilizan 12 respuestas en el rango de 31 a 40 años (50%) 5 respuestas en el rango de 41 a 50 años (20,8%) y 7 respuestas de correspondientes al rango más de 50 años (29,2%).

Se registró una sola respuesta a la opción “no declara”, cuyo rango etario corresponde al comprendido entre 31 a 40 años.

**Tabla 3: Clasificación de respuestas por género y grupo etario.**

Grupo etario		Género		
		Femenino	Masculino	No declara
de 21 a 30 años	cantidad	5		*
	porcentaje	4.9%		*
de 31 a 40 años	cantidad	28	12	1
	porcentaje	27.5%	50%	100%
de 41 a 50 años	cantidad	41	5	*
	porcentaje	40.2%	20.8%	*
Más de 50 años	cantidad	28	7	*
	porcentaje	27.5%	29.2%	*

La tabla 3 muestra la clasificación de las respuestas por grupo etario y género con sus respectivas cantidades y porcentajes.

Las siguientes preguntas se refieren a la **composición del grupo familiar** de lxs encuestdxs y a las **tareas de cuidado**.

Se presentan a continuación las respuestas obtenidas:

Del género femenino, en el grupo etario correspondido entre 21 y 30 años, dos participantes respondieron afirmativamente y tres, negativamente. Dentro del grupo etario correspondido entre 31 a 40 años, 22 respuestas fueron afirmativas y 6 negativas. En el siguiente grupo etario, 41 a 50 años, se obtuvieron 31 respuestas afirmativas y 10 negativas. Por último, en el grupo etario más de 50 años, 13 personas respondieron tener hixs a cargo, mientras que 15 personas respondieron no tenerlos.

**Tabla 4 Respuestas a la pregunta Tiene hijxs a cargo**

Grupo etario	Tiene hijxs a cargo	Género		
		Femenino	Masculino	No declara
de 21 a 30 años	si	2		
	no	3		
de 31 a 40 años	si	22	5	
	no	6	8	1
de 41 a 50 años	si	31	3	
	no	10	2	
Más de 50 años	si	13	4	
	no	15	3	

La tabla 4 presenta las respuestas obtenidas a la pregunta “Tiene hijxs a cargo” divididas por grupo etario y género.

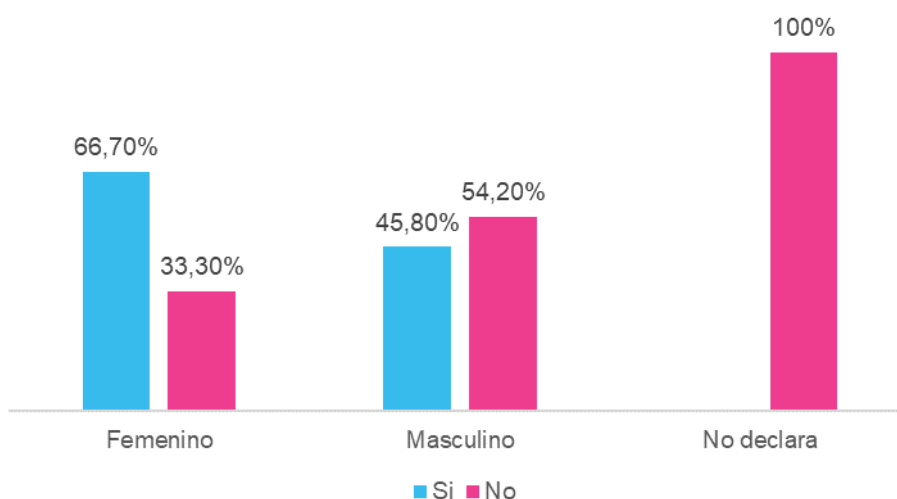


Figura 3: la figura muestra los porcentajes de las respuestas obtenidas a la pregunta “Tiene hijxs a cargo” dividida por géneros.

Considerando las particularidades que pueden presentarse en la **composición familiar**, en esta pregunta se habilitó la opción de marcar más de una opción y de brindar mayores detalles, en caso de considerarlo pertinente.

Las respuestas obtenidas son las siguientes:

Con respecto al género femenino, 63 participantes respondieron estar a cargo de niños, niñas o adolescentes (62%), 10 personas manifestaron estar a cargo de personas con discapacidad (10%) 19 personas, a cargo de adultos mayores (19%) y 45 personas declararon no tener personas a cargo (44%). La pregunta admitió respuestas múltiples.

**Tabla 5: Género femenino, personas a cargo**

Te encontrás al cuidado de...	Cantidad	Porcentaje
Niños, Niñas o Adolescentes (NNoA)	63	62%
Personas con discapacidad	10	10%
Adultxs mayores	19	19%
No tengo personas al cuidado	45	44%

*La pregunta admite respuestas múltiples*

La tabla 5 muestra las respuestas de las personas de género femenino a la pregunta “Te encontrás al cuidado de...” en cantidades y porcentajes.

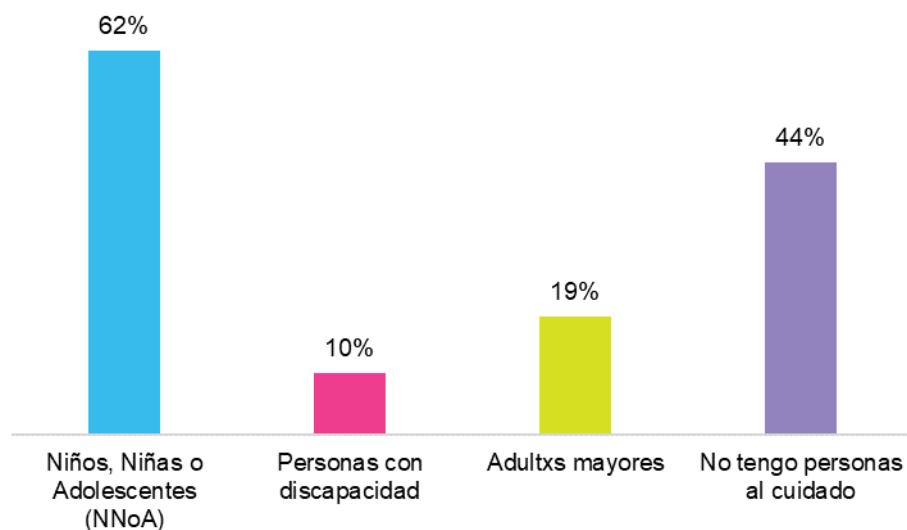


Figura 4: Respuestas del género femenino a la pregunta “Te encontrarás al cuidado de...”

Las respuestas de las personas del género masculino se distribuyeron de la siguiente manera: 9 encuestados respondieron estar a cuidado de niños, niñas y adolescentes (37,5%) 1 persona manifestó estar al cuidado de niños, niñas y un hijo con discapacidad.

**Tabla 6: Género masculino, personas a cargo**

Te encontrarás al cuidado de...	Cantidad	Porcentaje
Niños, Niñas o Adolescentes (NNoA)	9	37,5%
Niño, Niña y un hijo con Discapacidad	1	4,2%
Adultxs mayores	3	12,5%
No tengo personas al cuidado	11	46%

*La pregunta admite respuestas múltiples*

La tabla 6 muestra las respuestas de las personas de género masculino a la pregunta “Te encontrarás al cuidado de...” en cantidades y porcentajes.



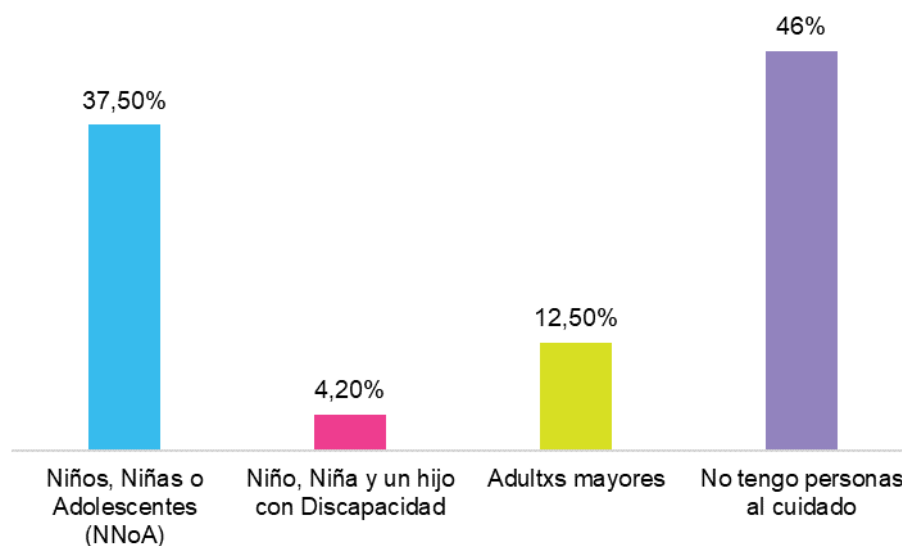


Figura 5: Respuestas del género masculino a la pregunta “Te encontrarás al cuidado de...”

A continuación, se indaga sobre la **frecuencia de las tareas de cuidados** sobre las personas a cargo.

Las opciones de respuesta a esta pregunta son las siguientes:

- De forma permanente
- A distancia
- Semanalmente o algunas veces por semana

Para su mejor análisis se dividen las respuestas por género:

De acuerdo con las respuestas obtenidas de las personas del género femenino, 54 participantes manifiestan realizar tareas de cuidado de forma permanente (77,1%), 3 personas manifiestan realizarlas a distancia (4,3%) 1 participante manifestó realizar tareas de cuidado semanalmente o algunas veces por semana, a distancia (1,4%) y 11 personas manifestaron realizarla semanalmente o algunas veces a la semana (15,7%)

**Tabla 7: Respuestas de las personas del género femenino a la pregunta “Realizas las tareas de cuidado...”**

Realizas las tareas de cuidado...	Cantidad	Porcentaje
De forma permanente	54	77,1%
A distancia	3	4,3%
Semanalmente o algunas veces por semana, a distancia	1	1,4 %
Semanalmente o algunas veces por semana	11	15.7%

La tabla 7 muestra las respuestas de las personas de género femenino a la pregunta Realizas las tareas de cuidado.

Por otra parte, las respuestas obtenidas de las personas del género masculino mostraron que 11 participantes declararon realizar tareas de cuidado de forma permanente (78,6%) y 3, semanalmente o algunas veces por semana (21,4%).

**Tabla 8: respuestas de las personas del género masculino a la pregunta “Realizas las tareas de cuidado...”**

Realizas las tareas de cuidado...	Cantidad	Porcentaje
De forma permanente	11	78,6%
Semanalmente o algunas veces por semana	3	21,4%

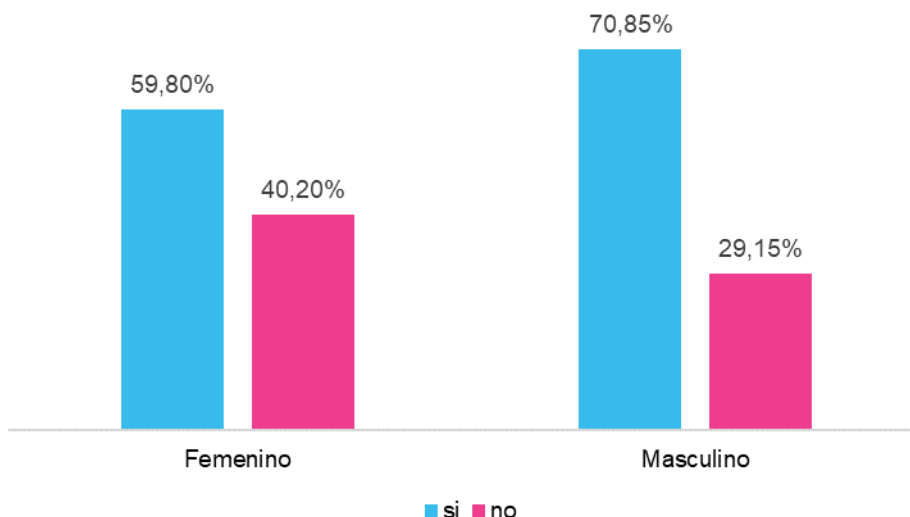
La tabla 8 muestra las respuestas de las personas de género masculino a la pregunta “Realizas las tareas de cuidado...”

La siguiente pregunta fue destinada a indagar si lxs participantes compartían las tareas de cuidado. Del género femenino 61 personas manifestaron compartirlas (59,8%) mientras que, 41 respondieron no compartir las tareas de cuidado (40,20). En tanto, del género masculino 17 personas respondieron afirmativamente (70,85%) y 7 respondieron de manera negativa (29,15%).

**Tabla 9 Comparte tareas de cuidado**

¿Comparte tareas de cuidado?	Si		No	
Femenino	61	59,80%	41	40,20%
Masculino	17	70,85%	7	29,15%

La tabla 9 muestra las respuestas a la pregunta “Comparte las tareas de cuidado” divididas por género con sus cantidades y porcentajes.



*Figura 6:* La figura 6 muestra las respuestas a la pregunta “Comparte las tareas de cuidado” divididas por género con sus porcentajes.

El siguiente bloque de preguntas estuvo orientado a recopilar información acerca de las condiciones de conectividad y recursos que poseen lxs agentes:

Las respuestas obtenidas fueron clasificadas de acuerdo con la misma división de género que las respuestas anteriores.

Con respecto a las condiciones de conectividad las respuestas fueron las siguientes:

Del género femenino, 60 participantes manifestaron poseer conexión a Internet mediante red Wi Fi (58,80%), 13, mediante datos móviles de su compañía celular (12,70%), 27 personas respondieron utilizar un sistema mixto para su conexión, Wi Fi y datos móviles (26,50%) y dos personas manifestaron no poseer conexión a Internet en su domicilio (2%).

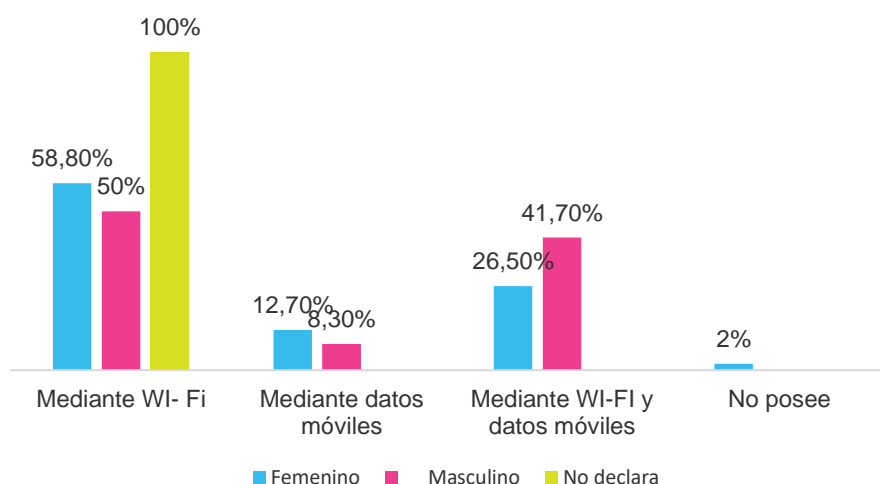
En tanto, entre los participantes del género masculino, 12, respondieron poseer conexión a Internet mediante red Wi Fi (50%) 2, mediante datos móviles de su compañía celular (8;30%) y 10 respondieron conectarse de manera mixta, mediante red Wi Fi y datos móviles (41,7%).

No declara, respondió poseer conexión mediante red Wi Fi.

**Tabla 10: Posee conexión a Internet**

Posee conexión a Internet	Femenino		Masculino		No declara	
Mediante WI- Fi	60	58,80%	12	50%	1	100%
Mediante datos móviles	13	12,70%	2	8,30%	*	*
Mediante WI-FI y datos móviles	27	26,50%	10	41,70%	*	*
No posee	2	2%	*	*	*	*

La tabla 10 muestra las respuestas a la pregunta " Posee conexión a Internet" con las diferentes opciones de respuestas por género en cantidad y porcentaje.



*Figura 7:* La figura 7 muestra las respuestas a la pregunta Posee conexión a Internet por género con sus respectivos porcentajes.

En cuanto a los **dispositivos en el hogar**, las respuestas obtenidas fueron:

Del género femenino, 48 personas respondieron tener una computadora o Tablet de uso personal (47,05%) 48, celular de uso personal (47,05%) 33 personas respondieron tener computadora o Tablet de uso compartido (32,35%) y 5, celular de uso compartido (4,91%).

En tanto, del género masculino, 14 personas respondieron tener una computadora o Tablet de uso personal (58,33%), 20 declararon tener celular de uso personal (83,33%) 7 computadora o Tablet de uso compartido (29,16%) y 2 personas, celular de uso compartido (8,33%). La persona que no declara género respondió tener computadora o Tablet de uso personal.

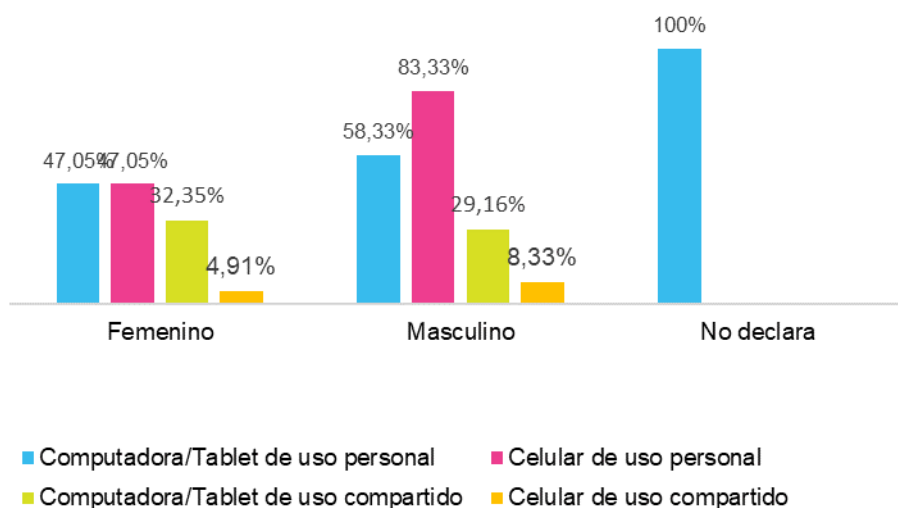
La pregunta admitió respuestas múltiples.

**Tabla 11: Posee dispositivos en el hogar**

Tipo de dispositivo	Femenino		Masculino		No declara	
Computadora/Tablet de uso personal	48	47,05%	14	58,33%	1	100%
Celular de uso personal	48	47,05%	20	83,33%		
Computadora/Tablet de uso compartido	33	32,35%	7	29,16%		
Celular de uso compartido	5	4,91%	2	8,33%		

*La pregunta admite respuestas múltiples*

La tabla 11 muestra las respuestas a la pregunta Posee dispositivos en el hogar dividido por género con cantidades y porcentajes.



*Figura 8:* La figura 8 muestra las respuestas a la pregunta Posee dispositivos en el hogar dividida por género con sus respectivos porcentajes.

La próxima pregunta está relacionada a la **distribución y organización del tiempo**:

De acuerdo con las respuestas obtenidas, 43 personas del género femenino respondieron que podían organizarse fácilmente (42,20%), 52 encontraron dificultad para organizarse en tiempo y espacio (51%) y a 7 les resultó imposible contar con tiempo y espacio para organizarse (6,80%). En cuanto al género masculino, 10 personas manifestaron que podían organizarse fácilmente (50%), 12 encontraron dificultad para organizarse con el tiempo y el espacio (41,70%) y, por último, 2

personas respondieron que les resultó imposible contar con tiempo y espacio para organizarse (8,30%)

**Tabla 12: Distribución y organización del tiempo**

Al disponer del tiempo para realizar capacitaciones o tareas laborales		Femenino		Masculino	
Podés organizarte fácilmente	43	42,20%	10	50,00%	
Se te dificulta encontrar el tiempo y espacio para organizarte	52	51%	12	41,70%	
Te resulta imposible contar con tiempo/espacio para organizarte	7	6,80%	2	8,30%	

La tabla 12 muestra las respuestas por género a la pregunta orientada a la distribución y organización del tiempo y el espacio con sus cantidades y porcentajes.

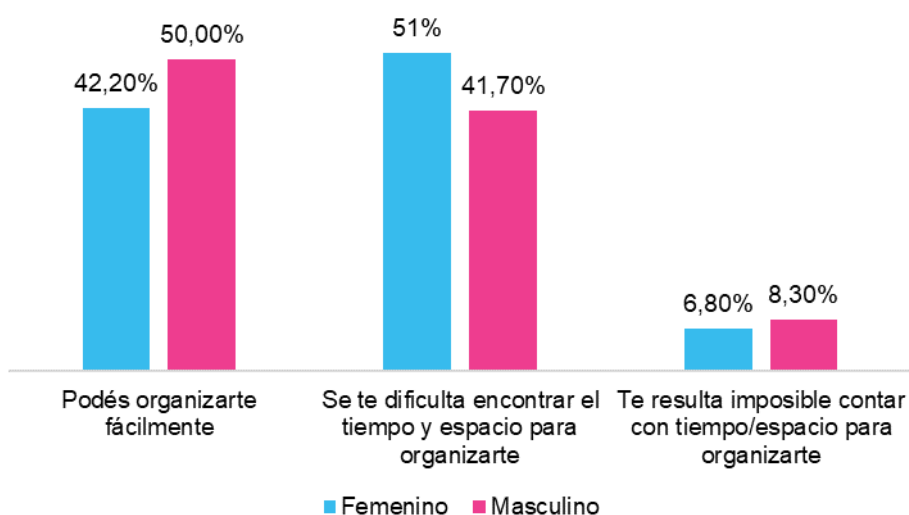


Figura 9: La figura 9 muestra las respuestas por género a la pregunta orientada a la distribución y organización del tiempo y el espacio con sus respectivos porcentajes.

#### 4. Análisis

A partir de los datos obtenidos, se puede realizar el siguiente análisis:

- Al igual que en la capacitación, la mayoría de las respuestas corresponden al género femenino.

- En cuanto al grupo etario de lxs participantes, el mayor índice de respuestas recibidas se ubica en la franja de 31 a 50 años.
- La mayoría de lxs participantes tiene hijxs o personas a cuidado en sus hogares. Mientras lxs agentes del género masculino manifiestan tener niños, niñas o adolescente a su cuidado, las participantes del género femenino consignan tener no solo a su cuidado niños, niñas y adolescentes, sino también adultos mayores y personas con discapacidad. El 77,1% de las participantes manifiesta llevar adelante tareas de cuidado de forma permanente, en el caso de los participantes masculinos, el número es del 77,8%.
- En lo referente a compartir las tareas de cuidado, los participantes masculinos manifiestan compartirlas en un 70,85%, mientras que, en el caso de las participantes femeninas, el numero cae al 59,80%.
- Con respecto a la conectividad, el 58,80% de las participantes femeninas y el 50% de los masculinos utilizan red WI-Fi, el 12,70% y 8,30%, lo hacen mediante datos móviles, el 26,50% y 41,70%, mediante WI-FI y datos móviles. El 2% de las participantes femeninas declararon no tener acceso a ningún tipo de conectividad.
- Al responder sobre la disponibilidad de equipos electrónicos en el hogar en el marco de aislamiento social el comparte su dispositivo con otrx miembro de la familia, encontramos que, en ambos casos, femenino y masculino, un gran número de participantes posee dispositivos de uso personal y compartido en el hogar, aunque, en el caso del género femenino el número de asistente que poseen teléfono celular de uso personal es significativamente inferior (47,05% contra 83,33%).
- Respecto a la posibilidad de organización del tiempo entre las tareas laborales, de capacitación y las tareas de cuidado, el 42,20% de las participantes declararon poder organizarse con facilidad, mientras que el 57,80% manifestaron que se les dificulta encontrar tiempo y espacio para organizarse o les resulta imposible. En el caso de los participantes masculinos, las cifras 50 y 50 en un porcentaje parejo.
- A través del análisis de las respuestas obtenidas en el apartado observaciones podemos notar que los principales obstáculos para las personas del género femenino se encuentran en las tareas del hogar y de cuidado mientras que las respuestas del masculino se orientan a las cuestiones relacionadas con la temática laboral.

## 5. Conclusiones y recomendaciones generales

Es necesario tener en cuenta que el comienzo del período de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio fue repentino, por lo que lxs agentes debieron salir a dar respuesta a las tareas laborales y de capacitación con los insumos y recursos que contaban en el hogar.

Este nuevo contexto contribuyó a la visibilización de un fenómeno conocido pero que tiende a pasar desapercibido: *la división sexual del trabajo*, en la que son las mujeres quienes llevan adelante las tareas que corresponden a la reproducción social (domésticas y de cuidado) mientras que el lugar reservado a los hombres es el de la producción. La relevancia de este concepto radica en que contribuye a pensar la manera en la que se corrobora nuestra hipótesis: han sido las mujeres quienes encontraron mayores dificultades para organizarse con las tareas laborales, y por ende, de capacitación, debido a las horas adicionales (y permanentes) que significan el hogar y sus miembros.

En este sentido, la Coordinación de Desarrollo de Capacidades, Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, resultó pionera en la implementación de la encuesta de uso del tiempo como herramienta para medir el impacto de la doble carga en las y los agentes del organismo. Sobre esta base, y en línea con las recomendaciones generales de otros estudios sobre la misma temática, presentados por CIPPEC, UNICEF y ONEP, entre otros, alentamos continuar con los relevamientos de manera periódica en todas las unidades organizativas del organismo, adaptando el instrumento al contexto.

Como meta general, es necesario desde los organismos continuar planificando y llevando a cabo propuestas que contribuyan a generar nuevos espacios de concientización para garantizar la equidad y avanzar desde el Estado en la planificación de políticas públicas que contemplen la perspectiva de género en todas sus dimensiones.



## 6. Referencias bibliográficas

AMORÓS, Celia. (1994), *Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de 'lo masculino' y 'lo femenino'*, en Amorós, Celia, *Feminismo, igualdad y diferencia*, México. UNAM, PUEG.

CIPPEC. (2018). *Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos*. Recuperado de: [https://www.cippec.org/wpcontent/uploads/2018/09/wcms\\_635285.pdf](https://www.cippec.org/wpcontent/uploads/2018/09/wcms_635285.pdf)

CEPAL. *Las mujeres cuidan*. Recuperado de <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer>

Decreto 2098/08. Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148090/norma.htm>

MURILLO, Soledad. (1996). *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.

SARLO, Beatríz, ALTAMIRANO, Carlos (comp). (2002). *Términos críticos de sociología de la cultura*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

PATEMAN, Carole. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina. (2007) *Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional*. En publicación: *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100705083822/22RodriguezE.pdf>

ROJAS BREU, Rubén Horacio. (1991). *Marketing para los que deciden: el método vincular*. Buenos Aires: Macchi.

ROSALDO, Michelle y LAMPHERE, Louise (1974). *Woman, Culture and Society*. Stanford: Stanford University Press.

ROUSSEAU, Jean Jacques. (2005). *Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres*. Buenos Aires: Losada.

UNICEF. (2019). *Encuesta Covid: Percepción y actitudes de la población. Impacto de la pandemia y las medidas adoptadas sobre la vida cotidiana*. Recuperado en: <https://www.unicef.org/argentina/media/7866/file>

*Afirman que las tareas domésticas y de cuidados no remunerados aportan 15,9% del PIB*. Recuperado de <https://www.telam.com.ar/notas/202009/509628-afirman-que-en-argentina-las-tareas-domesticas-y-de-cuidados-no-remunerados-aponan-159-del-pib.html>

## **ANEXO**

### **Encuesta de relevamiento**

Esta encuesta es de carácter confidencial. Los datos relevados serán utilizados únicamente por la Coordinación de Capacidades con el objetivo de mejorar la calidad de las propuestas en este contexto.

El link de acceso al Google Forms elaborado para el relevamiento fue enviado vía mail a los agentes inscriptos en la capacitación Ley Micaela que no han podido concluirla.

#### **1) Género:**

Femenino

Masculino

Trans

No binario

No declara

#### **2) Rango etario (del agente):**

Entre 21 y 30

Entre 31 y 40

Entre 41 y 50

Más de 50

#### **3) ¿Tiene niños, niñas o adolescentes (NNoA) a cargo?**

Si

No

#### **4) ¿De qué edad?**

Menores de 3 años

De 3 a 5 años

De 6 a 12 años

De 13 a 17 años

Más de 17 años

**5) Se encuentra al cuidado de:**

Niños, niñas o adolescentes (NNoA)

Adultos mayores

No tengo personas al cuidado

**6) Se encuentra a cargo de Personas con discapacidad**

Niños, niñas o adolescentes (NnoA)

Adultos

Adultos mayores.

No tengo personas con discapacidad al cuidado

**7) Realiza las tareas de cuidado:**

De forma permanente

Semanalmente o algunas veces por semana

A distancia

**8) Comparte las tareas domésticas y de cuidado con otro adulto:**

Si

No

**9) Posee:**

Conexión a internet a través de red wi fi

Conexión a internet mediante datos móviles

No posee conexión a internet

**10) Dispone de:**

Computadora/ Tablet de uso personal

Computadora/ Tablet de uso compartido

Celular de uso personal

Celular de uso compartido (ej., se usa para tareas escolares, etc.)

**11) Al disponer el tiempo para realizar capacitaciones o tareas laborales:**

Puede organizarse fácilmente

Se le dificulta encontrar el tiempo y espacio para organizarse

Le resulta imposible contar con tiempo /espacio para organizarse

**12) Las dificultades para llevar adelante capacitaciones en este contexto se deben a:**

Dificultad para conciliar las tareas de cuidado con las actividades de capacitación

Falta de conexión a internet adecuada

Dificultades con la plataforma (ingreso, accesibilidad de los materiales, problemas técnicos)