



DIPLOMATURA EN IGUALDAD E INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO

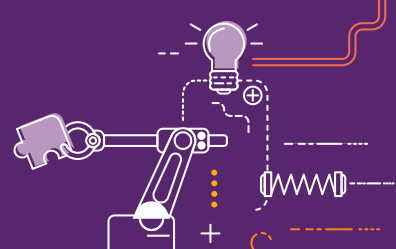


Ministerio de Igualdad,
Género y Diversidad

En todas con vos.

Santa Fe
Provincia





DIPLOMATURA EN IGUALDAD E INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO

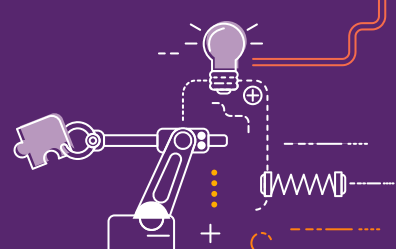
1- Fundamentación

La provincia de Santa Fe cuenta con más de 50 mil unidades productivas registradas, teniendo una gran relevancia las microempresas (68%), siguiendo las empresas pequeñas (22%) y medianas (6%). La participación de firmas grandes solo alcanza el 4%.

El sector comercial o rama productiva tiene la mayor participación (29%). En segundo lugar, se encuentra el agropecuario (14%); y la industria, el sector de servicios empresariales y el sector de transportes se posicionan en un tercer lugar (11%).

Sin embargo, la participación femenina y de las diversidades sexuales y de género en estos sectores no se registra de forma igualitaria. En el sector de comercio y los servicios empresariales las mujeres santafesinas representan entre el 40% y 50%, mientras que en el sector agropecuario no superan el 13%; en el sector industrial en un 20%, y en el sector de transporte representan entre el 15% y 20%. La tasa de desempleo femenina para el tercer trimestre del año 2021 fue del 10% si consideramos los dos grandes aglomerados urbanos según la EPH, mientras que para los varones es del 5,9%.

En este escenario resulta necesario insistir en que la reactivación productiva que viene transitando nuestra provincia, que cuenta con políticas de inclusión y con perspectiva de género, supone alentar la incorporación y desarrollo laboral y profesional de mujeres y diversidades al sector, y en especial a aquellos ámbitos tradicionalmente masculinizados.



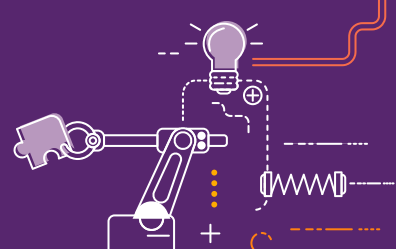
Estudios de gran tamaño, realizados por Catalyst Inc., Credit Suisse, McKinsey & Company y Thomson Reuters, según ha relevado OIT (2017), arrojan evidencia de que las firmas con participación de mujeres en sus directorios han mejorado su rendimiento.

El estudio realizado por EY Centros de Estudio (2016) destaca que “una organización rentable en la que el 30% de sus líderes son mujeres, podría aumentar hasta 1 punto porcentual su margen neto”. El relevamiento de casi 22.000 empresas listadas en Bolsa, en 91 países, encontró que tener mujeres en altos cargos corporativos se correlaciona con una mayor rentabilidad.

Además, resulta necesario que las mujeres y diversidades que ya se encuentran dentro del mercado laboral puedan desarrollar sus trayectorias en condición de igualdad, al contar con políticas de corresponsabilidad que faciliten conciliar las tareas de cuidado con las laborales, como así también transitar su carrera sin discriminación por razón de género.

En este sentido, Unicef (2017), a partir de una investigación desarrollada en la Argentina en el sector empresario considera que la conciliación familia-trabajo del personal puede generar una mejora sustancial en la vida de las personas por lo que debe ser un eje de trabajo imprescindible en materia de responsabilidad social empresaria y sustentabilidad.

La necesidad de conciliación de trabajo productivo con trabajos reproductivos de políticas empresariales parte de evidencias empíricas, como el estudio del IFC del Banco Mundial, que señala que a las empresas les cuesta más reclutar y entrenar trabajadores de reemplazo que otorgarles mejor apoyo a las trabajadoras y trabajadores que son madres/padres, lo que contribuye a la preservación de habilidades, a contar con menor nivel de ausentismo y sustitución, y

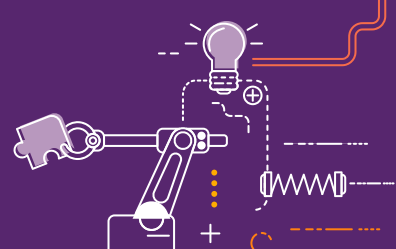


mayores tasas de retención y productividad. Además, este estudio presenta evidencia de empresas de tamaño medio en Alemania, que muestra que las medidas amigables con la familia pueden resultar en un retorno en la inversión del 25% (IFC, 2016: 30).

De forma complementaria es necesario que las empresas santafesinas también puedan revisar su visión sobre las masculinidades, para derribar estereotipos y preconcepciones que también impactan en las trayectorias laborales de los varones, visualizadas principalmente en una menor participación en las tareas de cuidado.

Para el caso de las personas de la diversidad sexual, si bien no se cuenta con datos estadísticos oficiales que permitan tener una representación del actual escenario provincial, las condiciones de vulnerabilidad social y económica y su alta tasa de desocupación y precariedad laboral reflejan la necesidad de su incorporación al mundo del trabajo formal. En ese sentido la existencia en el sector público Nacional como Provincial del cupo laboral trans, hace necesario que el sector privado promueva y potencie iniciativas análogas.

Según los informes de la OIT (2022), desde la oficina de Actividades para los Empleadores, a partir de estudios de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), se estima que la pérdida asociada a los niveles actuales de discriminación de género a nivel mundial es de hasta 12 billones de dólares estadounidenses (16% del ingreso mundial) y que la eliminación de la discriminación por motivos de género para el año 2030 podría incrementar la tasa de crecimiento anual de la renta mundial entre un 0,03 y un 0,6 por ciento (Ferrant y Kolev 2016).



2- Objetivo general

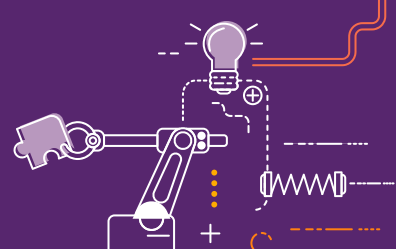
Contribuir a la formación en políticas de igualdad e inclusión con perspectiva de género en el ámbito productivo de la provincia de Santa Fe.

3- Objetivos específicos

- Capacitar y sensibilizar a actores clave del sector productivo provincial en la agenda de igualdad e inclusión con enfoque de género y diversidad, desde una mirada interseccional y de derechos humanos.
- Profundizar en el proceso de transversalización y consolidación de esta agenda en el ámbito productivo provincial.
- Contribuir a la creación de redes de cooperación y articulación inter-institucional entre academia, estado y sector productivo, desde una mirada regional, descentralizada y territorial.
- Generar un espacio de encuentro, discusión y formación para la comprensión, acompañamiento y abordaje de diversas problemáticas de género y situaciones de violencias que pudieran presentarse en el ámbito productivo.
- Acompañar la elaboración de propuestas de implementación de políticas de igualdad e inclusión en las empresas y entidades gremiales del sector.

4- Perfil de las personas destinatarias

Personas insertas en el ámbito productivo (grandes, medianas y pequeñas empresas, entidades gremiales, áreas de diversidad e inclusión en el sector privado, entre otras) de la Provincia de Santa Fe.



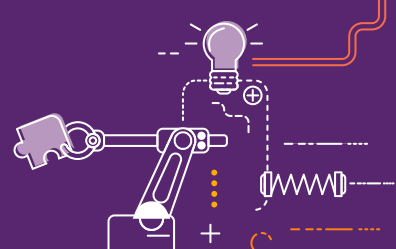
5- Requisitos de ingreso

- Acreditar el nivel secundario completo.
Ser residentes de la Provincia de Santa Fe.
- Presentar un aval de la empresa o entidad santafesina en la cual desarrollan sus tareas laborales y por la cual estarán participando de la Diplomatura en representación.
- El curso de capacitación contará con un cupo de 300 personas, y serán admitidas aquellas personas que puedan dar cuenta de su vinculación con el sector productivo santafesino.

6- Duración total y carga horaria

La Diplomatura tendrá una duración de 2 meses. La carga horaria total es de 60 hs (reloj) según el siguiente detalle:

#	Módulos	Hs
	MÓDULO 1: Introducción a la perspectiva de género y diversidad para sectores productivos y del mundo del trabajo.	20
	MÓDULO 2: Estructura del mundo productivo y laboral desde una perspectiva de género.	20
	MÓDULO 3: Transformando el mundo productivo y laboral desde una perspectiva de género.	20
TOTAL		60



7- Contenidos mínimos de módulos y clases.

Módulo I - Introducción a la perspectiva de género y diversidad para sectores productivos y del mundo del trabajo.

Clase 1: ¿Cómo se construye el género? Perspectiva de género y diversidad. Estereotipos y roles de género. Mandatos sociales y géneros. Brechas de género y diversidad sexual.

Docente: Andreina Colombo (Politóloga, Docente UNRaF)

Coordina: Luciano Fabbri, Secretario de Formación y Capacitación para la Igualdad, MIGyD, Santa Fe.

Clase 2: Derechos sociales, políticos y económicos de las mujeres y diversidades sexuales. Marcos normativos ¿Qué es la violencia contra las mujeres? Tipos y modalidades de violencia contra las mujeres. Micromachismos. Convenio 190 de la OIT “Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” y su recomendación N°206.

Docente: Jimena Peñarrieta (Socióloga, Docente UNRaF)

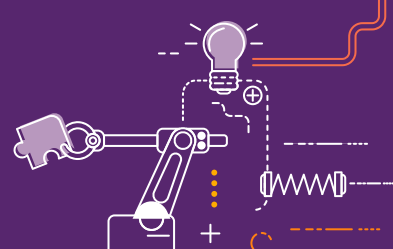
Coordina: Sol Rodríguez, Directora Provincial de Capacitación en Género y Diversidad, MIGyD, Santa Fe.

Módulo II - Estructura del mundo productivo y laboral desde una perspectiva de género

Clase 3: La división sexual del trabajo y sus consecuencias sobre la autonomía económica. El cuidado como vector de la desigualdad y sus implicancias en la incorporación al mundo del trabajo y producción de las mujeres y disidencias. Características Nacionales y Provinciales.

Docente: Andrea Delfino (Politóloga, Docente UNL).

Coordina: María Eva Bellini, Subsecretaria de Planificación, Evaluación y Cooperación Estratégica de Políticas de Igualdad, MIGyD, Santa Fe.



Clase 4: Tipo de políticas públicas para la Igualdad. Clasificación: políticas transversales, focalizadas, acción afirmativa, o discriminación positiva. Políticas de género y Políticas con Perspectiva de Género.

Actividad Práctica: Autodiagnóstico para el análisis de las dimensiones de géneros en la estructura y gestión de las empresas:

<https://ewaw.itcilo.org/es/take-the-self-assessment-test/>

Docente: Delfina Schenone Sienra (Responsable del Área de Políticas ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género).

Coordina: María Eva Bellini, Subsecretaria de Planificación, Evaluación y Cooperación Estratégica de Políticas de Igualdad, MIGyD, Santa Fe.

Módulo III – Transformando el mundo productivo y laboral desde una perspectiva de género.

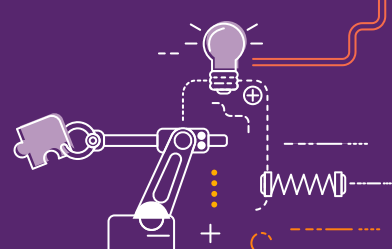
Clase 5: ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en las empresas de la provincia de Santa Fe? Experiencias de Buenas Prácticas: Plan de Equidad Empresarial, Certificación de Igualdad, Abordajes de Procesos de Contratación en clave de género, Acciones de Responsabilidad Social Empresarial con Perspectiva de Género, Estrategias de Corresponsabilidad de Cuidados. Casos prácticos.

Docente: Paula Basaldúa (Socióloga, Coordinadora del Gabinete de Género de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo).

Conversatorio con experiencias nacionales e internacionales invitadas.

Coordina: María Eva Bellini, Subsecretaria de Planificación, Evaluación y Cooperación Estratégica de Políticas de Igualdad, MIGyD, Santa Fe.

Clase 6: Presentación preliminar de las propuestas finales por empresa a partir del autodiagnóstico realizado y devolución de docentes.

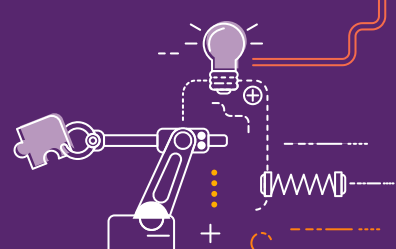


8- Modalidad.

- Modalidad de cursado: virtual sincrónica por plataforma zoom, los días jueves de 18 a 20hs.
- Dictado de Clases: Seis encuentros (dos por módulo) semanales, de 2 horas reloj de duración del dictado de clase (se estipula que serán grabadas y subidas en el campus), y 3 horas reloj destinadas a lectura bibliográfica y realización de actividades por clase.
- Realización de Actividades: virtual asincrónico.

9- Cronograma.

Módulos	Clases	Fecha
Módulo I	Clase I	6/10 18 a 20 hs.
	Clase II	13/10 18 a 20 hs.
Módulo II	Clase III	20/10 18 a 20 hs.
	Clase IV	27/10 18 a 20 hs.
Módulo III	Clase V	3/11 18 a 20 hs.
	Clase VI	10/11 18 a 20 hs.
Clase de consultas	Tutorías	17/11 18 a 20 hs.
Entrega de actividad final		24/11 18 a 20 hs.
Corrección de actividad final		25/11 18 a 20 hs.



10- Modalidad de evaluación

La propuesta formativa de la diplomatura requiere para su acreditación, aprobación, y certificación, diferentes instancias:

- 1-** Visualización del 100% de las clases teóricas.
- 2-** Aprobar con 70% o más la actividad de control de lectura por módulo de forma asincrónica.
- 3-** Realizar y aprobar la actividad final requerida. La actividad final consiste en presentar y justificar una propuesta de política empresarial con perspectiva de género y diversidad a desarrollar en la unidad productiva de pertenencia.

11- Certificación a otorgar

La Universidad Nacional de Rafaela le otorgará al participante que haya cumplido con los requisitos de evaluación el correspondiente certificado de aprobación de la "DIPLOMATURA EN IGUALDAD E INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO", que acredita 60 horas.