

GÉNERO Y OPORTUNIDADES
LABORALES EN EL MERCOSUR
ELEMENTOS PARA UN DIAGNÓSTICO

GÊNERO E OPORTUNIDADES
LABORAIS NO MERCOSUL
ELEMENTOS PARA UM DIAGNÓSTICO

ALMA ESPINO Y SOLEDAD SALVADOR

GÉNERO Y OPORTUNIDADES LABORALES EN EL MERCOSUR

ELEMENTOS PARA UN DIAGNÓSTICO

GÊNERO E OPORTUNIDADES LABORAIS NO MERCOSUL

ELEMENTOS PARA UM DIAGNÓSTICO

ALMA ESPINO Y SOLEDAD SALVADOR¹



SANTIAGO DE CHILE
2007

¹ Integrantes de la Articulación Feminista Mercosur por la Red Internacional de Género y Comercio.

Los puntos de vista e ideas expresadas en este libro son de exclusiva responsabilidad de quienes los emiten y no representan necesariamente el pensamiento de OXFAM.

GÉNERO Y OPORTUNIDADES LABORALES EN EL MERCOSUR ELEMENTOS PARA UN DIAGNÓSTICO

© Inscripción N° 163.943
ISBN N° 978-956-8359-07-2

Oxfam
GB/Canadá en Chile
Av. Providencia 929, 5° piso, Providencia
Tel: (56-2) 264 2772
Fax: (56-2) 264 2937
oxfamchile@oxfam.cl

Traducción: Alicia Maruca
Diseño interior y portada: Juan Carlos Ramírez E.
Impresión: Arancibia Hnos. y Cía. Ltda.
Santiago de Chile, julio de 2007

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
PRINCIPALES PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LOS PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE	9
1. Evolución de la actividad, el empleo y el desempleo de hombres y mujeres	9
2. Principales rasgos de la participación laboral femenina	16
3. Trabajo no remunerado como condicionante	23
4. Caracterización de la problemática de género en el mercado laboral: segregación laboral, discriminación salarial, desempleo y precariedad laboral	27
4.1 Problemas de segregación y discriminación en el mercado laboral	29
4.2 El problema del desempleo femenino	35
4.3 Calidad del empleo	42
5. Principales conclusiones	47
REVISIÓN DE POLÍTICAS DE EMPLEO CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA REGIÓN	49
1. ARGENTINA	51
2. BRASIL	57
3. CHILE	60
4. PARAGUAY	69
5. URUGUAY	72
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO	77
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXO ESTADÍSTICO	87

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	97
INTRODUÇÃO	99
PRINCIPAIS PROBLEMAS QUE ENFRENTAM AS MULHERES NOS MERCADOS DE TRABALHO DOS PAÍSES DO MERCOSUL E NO CHILE.	101
1. Evolução da atividade, o emprego e o desemprego de homens e mulheres	101
2. Principais aspectos da participação laboral feminina	118
3. Trabalho não remunerado como condicionante	115
4. Caracterização da problemática de gênero no mercado laboral: segregação laboral, discriminação salarial, desemprego e precariedade laboral.	119
4.1 Problemas de segregação e discriminação no mercado laboral	121
4.2 O problema do desemprego feminino	127
4.3 Qualidade do emprego	134
5. Principais conclusões	139
REVISÃO DE POLÍTICAS DE EMPREGO COM ABORDAGEM DE GÊNERO NA REGIÃO.	141
1. ARGENTINA	143
2. BRASIL	149
3. CHILE	152
4. PARAGUAI	161
5. URUGUAI	165
A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO	169
BIBLIOGRAFÍA	174
ANEXO ESTATÍSTICO	177

PRESENTACIÓN

Para Oxfam en Chile es muy grato presentar esta publicación y agregarla así a nuestra serie de Derechos Laborales.

El tema de la participación laboral y el empleo de las mujeres es de gran interés para nuestra institución y creemos que también lo es para un amplio público en la región, de ahí que presentamos una edición bilingüe, en castellano y portugués.

Agradecemos a la Articulación Feminista MARCOSUR por la iniciativa y muy especialmente a las autoras.

CECILIA C. MILLÁN
Oxfam
Chile

INTRODUCCIÓN

El presente informe pretende servir de base a la discusión sobre las políticas de empleo en la región del MERCOSUR en el marco de las actividades de la Reunión Especializada de la Mujer², así como fundamentar propuestas hacia la equidad de género en los diversos ámbitos institucionales de este acuerdo de integración regional.

El informe se divide en tres grandes apartados. El primero da cuenta de la problemática del empleo femenino para los miembros plenos del MERCOSUR y Chile. El segundo describe en forma somera las principales políticas laborales implementadas en la región durante los años noventa y el último hace referencia a los hallazgos centrales en cuanto a la inclusión de cláusulas de género en los convenios colectivos de trabajo.

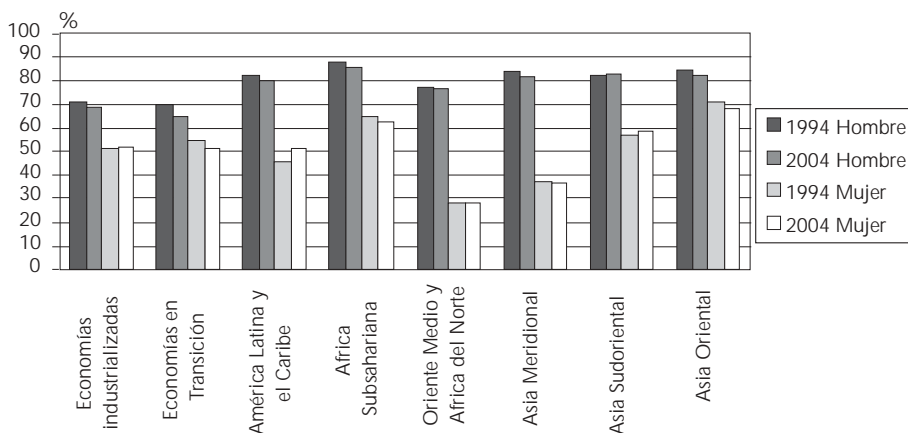
² La resolución 20/98 del Grupo Mercado Común crea la Reunión Especializada de la Mujer (REM) con el cometido de: "Analizar la situación de la mujer, teniendo en cuenta la legislación vigente en los Estados Partes del MERCOSUR en lo relativo al concepto de igualdad de oportunidades con el objeto de contribuir al desarrollo social, económico y cultural de las comunidades de los Estados Partes". La REM está integrada por las representantes gubernamentales responsables de las políticas públicas destinadas a la mujer de cada uno de los países.

PRINCIPALES PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN LOS MERCADOS DE TRABAJO EN LOS PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE

1. Evolución de la actividad, el empleo y el desempleo de hombres y mujeres

El continuo aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral durante la década de los noventa da cuenta del incremento total de la oferta laboral. Dicho comportamiento se registra a nivel mundial, aunque el crecimiento observado en la región de América Latina y el Caribe entre 1994 y 2004 es mayor que el de las demás regiones del mundo (Gráfico 1). A su vez, en todas las regiones la participación masculina es superior a la femenina, pero las mayores brechas de participación se encuentran en Oriente Medio, África del Norte, Asia Meridional y América Latina y el Caribe (ver Cuadro 1).

Gráfico 1
Tasas de actividad por sexo y región
(1994 y 2004)



Fuente: Estadísticas Laborales OIT.

Cuadro 1
Tasas de actividad y brechas por sexo y región, 1994 y 2004
 (en porcentajes)

Regiones ^a	1994		2004		Brecha ^b	
	H	M	H	M	1994	2004
Mundo	80,8	53,2	79,2	52,5	66	66
Economías industrializadas	71,2	51,6	68,7	52,4	72	76
Economías en transición	70,0	54,8	65,1	51,6	78	79
América Latina y el Caribe	82,6	45,7	80,1	51,3	55	64
África Subsahariana	87,9	64,9	86,2	62,9	74	73
Oriente Medio y África del Norte	77,4	28,0	76,8	28,0	36	36
Asia Meridional	83,7	37,6	81,8	36,9	45	45
Asia Sudoriental	82,2	57,1	82,8	58,4	69	70
Asia Oriental	84,8	71,3	82,2	68,0	84	83

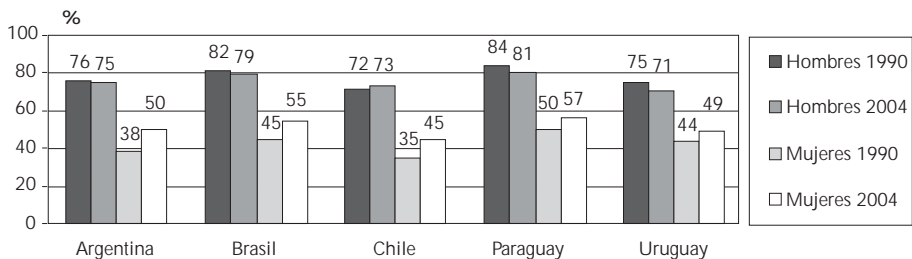
Fuente: Estadísticas Laborales OIT.

^a La composición de las regiones por países se presenta al final del Anexo Estadístico.

^b La brecha se calcula como el cociente entre la tasa de actividad femenina y la masculina.

Los países del MERCOSUR + Chile tienen tasas de participación laboral femenina similares o superiores a las del promedio de América Latina y el Caribe. El aumento de esas tasas en los noventa contribuyó a cerrar la brecha con la participación masculina, ya que ésta se mantiene constante o se reduce (Gráfico 2).

Gráfico 2
Tasas de actividad según sexo en zonas urbanas,
1990 - 2004

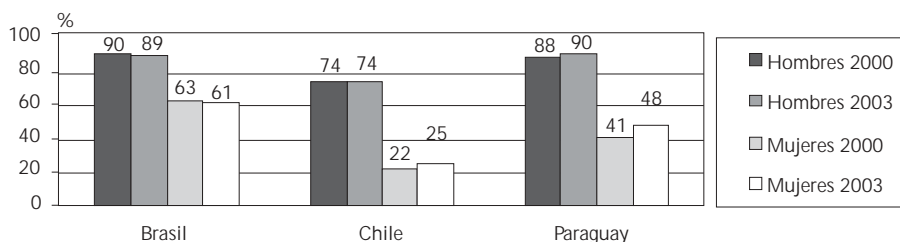


Fuente: en base a estadísticas de género, CEPAL.

Paraguay presenta las tasas de participación laboral más altas para hombres y mujeres de los cinco países del Cono Sur, y se ubica entre los países con los niveles más altos de América Latina. Chile se sitúa en el otro extremo, con los niveles más bajos tanto para mujeres como para hombres.

En la zona rural, los datos disponibles para Brasil, Chile y Paraguay muestran que la oferta laboral de mujeres es más alta en Brasil (61-63%), menor en Paraguay (48%) y muy baja en Chile (25%). Sólo en el caso de Brasil la tasa de actividad de las mujeres rurales es superior a la urbana. Eso no sucede con los hombres de los tres países donde siempre la tasa de actividad del medio rural es superior a la urbana (Gráfico 3).

Gráfico 3
Tasas de actividad según sexo en zonas rurales,
2000 - 2003



Fuente: en base a estadísticas de género, CEPAL.

La incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo se manifiesta como una tendencia de largo plazo y de carácter estructural. Los patrones de comportamiento de las generaciones más jóvenes, con nuevos modelos e identidades laborales, muestran que los proyectos laborales son cada vez más centrales en la vida de las mujeres, por lo que su tasa de participación laboral continuará creciendo (Gálvez y Sánchez, 1998)³.

³ Citado en OIT, 2000. Las proyecciones de OIT respecto al promedio de la tasa de actividad femenina en América Latina y el Caribe anuncian un incremento de tres puntos porcentuales para el año 2010 (pasando de 51,3 actual a 54,3) y 2,6 puntos para el año 2020. Con ello, la brecha de participación pasaría del 63% actual a 70% en 2010 y 75% en 2020.

El aumento de la oferta laboral femenina fue acompañado por un incremento de la demanda, aunque ésta ha sido insuficiente. El período de mayor auge económico de los noventa (1990-1998 según los países) no registra una generación importante de puestos de trabajo⁴. Sin embargo, las mujeres se han beneficiado más que los hombres de las nuevas oportunidades de empleo (Cuadro 2).

Cuadro 2
Tasa de crecimiento anual de la ocupación por país y sexo,
(años 1990-1998 y 1999-2004 en porcentajes)

Países	1990 – 1998		1999 – 2004	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Argentina	1,2	2,8	-1,2	0,0
Brasil	1,4	2,4	2,1	3,7
Chile	1,7	3,9	0,9	2,1
Paraguay	s/d	s/d	0,8	2,7
Uruguay	0,6	1,7	-0,5	-0,3

Fuentes: Estadísticas de Empleo de OIT y Estadísticas de Género sobre Empleo e Ingresos de CEPAL.

Períodos de referencia: Argentina: 1991-1998/2000-2004; Brasil: 1990-1997/1999-2003; Chile: 1990-1998/1999-2004; Paraguay: 1998-2003; Uruguay: 1991-1997/1999-2004.

s/d: sin datos

A causa de la profundización de la apertura e integración comercial de estas economías, esa mayor demanda por empleo femenino estuvo ligada a la recomposición de la distribución sectorial de la producción y al tipo de ocupaciones que se desarrollaron durante este período. Además, se expandió el sector de los servicios que suele emplear mano de obra femenina y se redujo el empleo industrial que emplea básicamente mano de obra masculina (Cuadro 3).

⁴ Aunque la creación de empleo está determinada en gran medida por la evolución del producto, la relación entre ambos se debilitó durante la década de los noventa (Cuadro A-3 del Anexo). Los requerimientos de un mundo más competitivo e integrado llevan a la búsqueda de mayor productividad a través de la incorporación de tecnología lo que conduce a una menor necesidad de trabajadores no calificados.

Cuadro 3
**Distribución de los ocupados urbanos por rama de actividad
según sexo y país (en porcentajes)**

Rama de Actividad	Argentina		Brasil		Chile		Paraguay		Uruguay	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Agricultura y pesca	0,9	1,4	5,1	9,9	3,6	8,2	2,9	5,7	1,9	7,3
Minería	0,1	0,6	0,1	0,3	0,3	2,4	0,0	*	0,0	0,2
Industria	11,0	17,0	13,4	17,1	10,1	16,9	10,5	17,4	11,7	15,7
Electricidad, gas y agua	0,3	0,6	0,3	1,0	0,3	0,8	*	1,1	0,5	1,1
Construcción	0,4	13,2	0,4	12,7	1,1	14,2	*	9,8	0,4	11,4
Comercio, hoteles, restaurantes	21,7	25,5	23,1	26,2	25,8	18,6	35,2	33,1	19,8	24,0
Transporte y comunicaciones	3,0	11,3	1,5	8,3	3,5	11,6	1,4	8,5	2,4	8,3
Servicios financie- ros e inmobiliarios	6,6	8,8	7,1	9,3	7,4	7,8	4,2	7,0	7,7	9,2
Servicios sociales, comunales y personales	55,9	21,3	49,0	14,8	47,6	19,2	45,2	17,2	55,7	22,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Año de referencia: 2004 (Argentina y Uruguay), 2003 (Brasil y Chile) y 2000 (Paraguay).

* Muestra insuficiente.

Los empleos generados para las mujeres en los noventa pertenecen, casi en su totalidad, al sector terciario. Cerca del 50% de las mujeres de los países bajo estudio trabaja en servicios comunales, sociales y personales. En Argentina y Uruguay esa proporción es más elevada que en el resto y superior al promedio para América Latina.

Por su parte, el empleo masculino se distribuye de manera más equilibrada en los diversos sectores de actividad y ninguna rama concentra más del 30-35% de la fuerza de trabajo masculina, pero su presencia en el sector terciario está también creciendo. En la década

de los noventa, tres de cada cuatro nuevos empleos masculinos fueron generados en este sector y sólo uno en el de producción de bienes (OIT, 2000).

Uno de los sectores más dinámicos en los cinco países ha sido el de los servicios financieros. Si bien el empleo tanto para hombres como para mujeres ha aumentado, estas últimas se han visto más favorecidas en cuanto a la cantidad de puestos de trabajo generados. La participación de las mujeres se ubica en torno al 7-8% en todos los países, excepto Paraguay (4,2%).

El empleo femenino en sectores no tradicionales⁵ también está creciendo de forma significativa. Junto al sector financiero, los mayores incrementos porcentuales en la década de los noventa se produjeron en transporte y comunicaciones, construcción, electricidad, gas y agua. Sin embargo, su peso es todavía muy bajo en relación con el empleo total.

Con respecto al empleo industrial (que incluye industria manufacturera, electricidad, gas y agua y construcción) se observó una pérdida de su importancia, la que afectó tanto a hombres como a mujeres. En el caso de los hombres pasó a ser la segunda fuente de empleo en Argentina, Chile y Uruguay, luego de los servicios. En el caso de Brasil y Paraguay su ponderación se reduce, pero comparte un nivel similar a los servicios. En el caso de las mujeres, es la tercera fuente de empleo luego de los servicios y el comercio. Sin embargo, la proporción de la industria en el empleo total no es poco significativa pues se ubica entre 10,5 y casi 14% (encontrándose las más altas en Brasil y Uruguay).

Debido a la pérdida en términos absolutos de un mayor número de empleos, la caída del empleo industrial ha afectado especialmente a los hombres; sin embargo, las mujeres han sufrido una reducción relativa similar por lo que la composición por sexo del empleo industrial no ha variado de manera significativa (es más baja en Argentina, Brasil y Chile con 20%, le siguen Uruguay con 25% y Paraguay con 30%). A

⁵ Se entiende por sector no tradicional aquel donde las mujeres no se empleaban con anterioridad; o sea, donde la concentración de mujeres es reducida.

su vez, la reducción registrada durante los años noventa en Argentina afectó más a las mujeres en términos relativos, ya que su participación en el sector se redujo. En Brasil la reducción del empleo femenino fue mayor en las áreas tradicionalmente femeninas: la industria textil, de confecciones y alimentos.

Dada su incorporación a la agroindustria, feminizada y en expansión, la agricultura ha adquirido mayor importancia en el empleo femenino, mientras el empleo en la agricultura tradicional se reduce. En Chile, desde 1985 y dado el aumento respectivo del sector agroexportador y de la industria pesquera de exportación, la ocupación de mujeres en las ramas de agricultura y pesca ha venido incrementándose. Actualmente, las mujeres en ese sector son el 22% del total (considerando sólo el empleo urbano). En Paraguay, el incremento del empleo en el sector agrícola se debe en particular al aumento del empleo femenino en la industria hortofrutícola granjera de exportación, la que se ha desarrollado a impulso del gobierno aprovechando las ventajas del acuerdo MERCOSUR (OIT, 2000).

El lento crecimiento del empleo y el aumento en las tasas de actividad van acompañados de un aumento del desempleo. En el Cuadro 4 se observa que durante los años noventa, en el período de auge económico, en todos los países las tasas de desempleo se elevaron; mientras que en los últimos años el incremento fue mayor debido a la crisis internacional que afectó a estas economías. Chile, a pesar de su mejor performance, presenta en el 2004 tasas del 7,9 y 10,5% para hombres y mujeres respectivamente. Siempre las tasas femeninas son superiores a las masculinas, siendo América Latina y el Caribe la región del mundo que presenta la mayor brecha entre hombres y mujeres en este indicador (3,4 puntos porcentuales en 2003).

En todos los países considerados en el estudio, la brecha es cercana o superior al promedio regional y, con la única excepción de Chile, ésta se amplió a lo largo del período por la mayor expansión del desempleo femenino. Uruguay es el país con la brecha más alta, pues la tasa de desempleo femenina es un 60% superior a la masculina.

La brecha del desempleo en perjuicio de las mujeres se verifica en prácticamente todos los grupos de edad, socioeconómicos y de escolaridad, lo que se analiza en el próximo apartado.

Cuadro 4
Tasa de desempleo urbano por país y sexo:
(años 1990, 1998 y 2004 en porcentajes)

País	1990		1998		2004	
	H	M	H	M	H	M
Argentina ^a	7,2	7,6	11,8	14,6	11,9	15,8
Brasil ^b	4,8	4,9	7,1	8,3	9,1	14,4
Chile ^c	6,6	9,2	5,7	7,6	7,9	10,5
Paraguay ^d	6,6	6,5	6,2	7,8	8,7	11,6
Uruguay	6,9	10,9	7,8	13,0	10,2	16,5

Fuentes: Estadísticas de Empleo de la OIT.

^a Incorporación progresiva hasta alcanzar 28 aglomerados urbanos a partir de 2002. Nueva medición a partir del 2003; datos no comparables con años anteriores.

^b Seis regiones metropolitanas. Nueva medición a partir de 2002; datos no comparables con años anteriores.

^c Total nacional.

^d Área Metropolitana de Asunción hasta 1993. A partir de 1994 nacional urbano.

2. Principales rasgos de la participación laboral femenina

Tradicionalmente, la participación laboral femenina ha estado determinada por su nivel socioeconómico. En general, durante los años 90, las mujeres en situación de pobreza tienen tasas de participación menores que las no pobres⁶. Si se estratifica por tramo de ingresos en bajo, medio y alto, las mujeres del tramo alto tienen tasas

⁶ La medición de la línea de pobreza implica seleccionar un estrato de referencia. El criterio general seguido por la CEPAL para la selección de dicho estrato de referencia implica que los hogares incluidos en él satisfagan sus necesidades alimentarias y que los hábitos de consumo en otros bienes y servicios no resulten de decisiones adoptadas en un marco de extrema escasez de recursos, ni sean el reflejo de hogares en situación de gran abundancia económica.

de actividad más altas que las del tramo medio y éstas, a su vez, superan a las de bajos ingresos (Marinakis, 1999 y OIT, 2000). Esa situación se ha ido modificando y Chile mantiene la mayor diferencia de participación entre mujeres pobres y no pobres, mientras que en Uruguay la brecha tendió a desaparecer. Con el incremento de la participación laboral femenina en la década de los noventa, parecería estar dándose un cambio en el patrón de baja participación laboral de las mujeres pertenecientes a hogares de menores ingresos. El cambio es más notorio en Argentina, Chile y Paraguay (Cuadro 5).

Cuadro 5
Tasa de actividad en zonas urbanas por condición de pobreza
por país según sexo (en porcentajes)

País	Año	Pobres		No Pobres	
		H	M	H	M
Argentina ^a	1994	63,0	24,6	75,8	42,5
	1999	69,7	34,1	74,4	46,2
	2002	70,2	42,1	73,6	47,9
Brasil ^b	1995	82,4	46,0	81,9	53,3
	1999	81,2	47,8	79,4	54,3
	2001	79,4	46,9	79,4	55,6
Chile	1994	73,8	23,2	75,0	42,6
	1998	72,0	27,1	75,0	44,4
	2000	73,8	29,6	73,0	44,3
Paraguay	1994	84,9	43,1	86,5	59,9
	1999	81,6	42,7	84,0	61,3
	2002	80,7	49,8	81,7	59,7
Uruguay	1994	82,8	46,6	74,3	47,2
	1999	80,5	47,5	72,8	49,8
	2002	82,6	50,3	70,7	50,2

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogar de los respectivos países.

^a Período 1994: Gran Buenos Aires + 18 aglomerados.

Período 1999: Gran Buenos Aires + 26 aglomerados.

Período 2002: Gran Buenos Aires + 30 aglomerados.

^b Período 1994: 7 Áreas Metropolitanas más resto urbano.

Período 1999 y 2002: 10 Áreas Metropolitanas más resto urbano.

En el caso de los hombres, cuando la brecha de participación entre pobres y no pobres existe (como es el caso de Argentina) ésta es más reducida; en el caso de Uruguay la diferencia se da a la inversa pues los hombres pobres tienen tasas de actividad más altas que los no pobres.

Existe una serie de razones para que las mujeres de bajos ingresos tengan una menor participación en el mercado laboral. Además de las cuestiones culturales, es posible que encuentren barreras para incorporarse a la actividad laboral relacionadas con el número de hijos, las dificultades para su cuidado y los niveles de ingreso a los cuales pueden aspirar a partir de sus niveles de educación. La provisión de servicios públicos para el cuidado de niños (guarderías, jardines y escuelas) es insuficiente, así como la falta de coincidencia de sus horarios con los horarios de trabajo de tiempo completo.

Pero, aparte del aumento en la participación laboral femenina, su modelo de participación está cambiando. Ha aumentado el número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado, la continuidad de sus trayectorias y el número de años de vida laboral (Arriagada, 1997). Hasta hace 30 años el perfil típico de la trabajadora era una mujer joven, soltera, sin hijos y poca educación. En la actualidad es una mujer mayor, casada, con hijos y mayor educación. Entre los factores que inciden en la participación laboral de la mujer están su situación familiar, la edad y el nivel de educación.

a) Participación laboral y situación familiar

En los cinco países estudiados, el mayor aumento de las tasas de actividad se registra en las mujeres casadas y en las jefas de hogar. En los casos de Argentina y Uruguay el incremento es mayor en las jefas de hogar, mientras que en Brasil, Chile y Paraguay el aumento es mayor en las cónyuges (Cuadro 6).

Cuadro 6
Evolución de la tasa de actividad específica por país según relación de parentesco (en porcentajes)

País	Año	Zona Urbana					Zona Rural				
		Relación de parentesco									
		Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total	Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total
Argentina ^a	1994	42,3	37,0	48,5	32,8	40,1					
	2004	56,0	49,2	51,6	32,6	49,9					
Brasil	1995	53,9	48,1	58,5	47,2	51,3	62,0	67,4	60,5	44,8	63,8
	2003	56,1	53,9	60,1	45,4	55,1	59,6	67,6	51,5	37,1	61,1
Chile ^b	1994	45,3	31,7	45,1	38,4	38,1	25,2	14,0	28,7	22,7	19,7
	2003	53,6	42,1	44,1	40,4	44,6	28,1	20,6	32,4	23,2	24,8
Paraguay	1994	57,1	47,3	56,5	58,4	52,8					
	2002	59,1	57,8	56,0	52,8	56,7	55,9	51,7	39,9	37,6	48,4
Uruguay	1994	38,2	47,7	60,9	35,4	47,1					
	2004	45,7	52,1	55,4	35,0	49,4					

^a Período 1994: Gran Buenos Aires + 18 aglomerados. Período 2004: Gran Buenos Aires + 28 aglomerados.

^b Período 1994: Zona rural incluye ciudades con menos de 2000 habitantes elegidas de manera aleatoria sin distinción de actividad económica. A partir de 1998: Zona rural se refiere al conjunto de viviendas concentradas o dispersas con 1.000 habitantes o menos o entre 1.001 y 2.000 habitantes, con menos del 50% de su población económicamente activa, dedicada a actividades secundarias y/o terciarias.

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Las jefas de hogar con hijos menores de 6 años son las que tienen las tasas más altas de participación laboral, ubicándose entre 55 y 72%. Las más elevadas en esta categoría son las de Argentina y las más bajas las de Paraguay y Uruguay (Cuadro 7).

Le siguen las cónyuges con un menor y las hijas que, en general, presentan tasas de actividad bastante superiores al 50%. La única excepción es Chile donde las demás categorías (después de las jefas de hogar) tienen tasas muy menores y similares entre sí (en torno al 40-45%).

En las zonas rurales de Brasil y Chile, las jefas con menores a su cargo son también las que tienen las mayores tasas de actividad, aunque en Chile los niveles de actividad de las mujeres son muy inferiores a los de las zonas urbanas. En Paraguay, las tasas de actividad de las jefas (con o sin menores en el hogar) son las más elevadas.

Cuadro 7

Tasa de actividad por país según relación de parentesco y número de menores de 0 a 6 años en el hogar (en porcentajes)

País y año	Número de menores	Zona Urbana					Zona Rural				
		Relación de parentesco									
		Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total	Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total
Argentina 2004	Sin menores	52,6	47,6	52,9	30,1	48,7					
	Uno	72,5	55,6	47,1	41,5	54,8					
	2 y más	67,8	44,5	50,9	33,2	48,3					
	Total	56,0	49,2	51,6	32,6	49,9					
Brasil 2003	Sin menores	53,6	54,0	60,3	43,4	54,6	55,5	69,7	50,9	36,0	61,1
	Uno	66,1	56,8	60,9	51,1	58,5	70,7	66,7	53,5	35,7	62,4
	2 y más	62,3	46,0	56,4	45,4	50,3	76,5	61,2	51,5	43,8	59,2
	Total	56,1	53,9	60,1	45,4	55,1	59,6	67,6	51,5	37,1	61,1
Chile 2003	Sin menores	52,2	43,1	42,6	38,8	44,5	26,3	21,5	31,3	21,9	24,7
	Uno	58,1	41,8	47,1	41,2	45,1	34,8	20,1	34,5	25,1	25,7
	2 y más	58,6	37,1	46,4	46,1	43,6	31,2	16,2	33,6	24,9	23,3
	Total	53,6	42,1	44,1	40,4	44,6	28,1	20,6	32,4	23,2	24,8
Paraguay 2002	Sin menores	58,1	59,9	51,8	49,9	55,7	57,5	56,6	44,5	34,7	51,7
	Uno	63,4	58,8	58,0	51,8	58,1	55,8	52,4	34,9	48,6	48,2
	2 y más	55,2	52,0	65,2	59,6	57,1	51,7	45,4	38,7	31,2	43,6
	Total	59,1	57,8	56,0	52,8	56,7	55,9	51,7	39,9	37,6	48,4
Uruguay	Sin menores	42,9	49,7	55,7	31,1	47,1					
	Uno	66,7	60,9	56,2	42,2	58,6					
	2 y más	55,7	51,3	51,0	52,4	52,0					
	Total	45,7	52,1	55,4	35,0	49,4					

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

b) Participación laboral y grupos de edad

El cambio generacional en la participación laboral de las mujeres se expresa en el aumento de la tasa de actividad en las que superan la edad reproductiva (momento en que en períodos anteriores se retiraban del mercado laboral). Ello está determinando que las mujeres deciden ingresar al trabajo con una perspectiva de más largo plazo, lo que sumado a la menor presión sobre los jóvenes por su responsabilidad familiar respecto al trabajo, lleva a que tanto mujeres como hombres

estén postergando su ingreso y permanezcan más tiempo en el sistema educativo. Ello va aunado a los mayores requerimientos educativos del mercado.

Hombres y mujeres presentan las tasas más altas de participación entre los 25 y 50 años. En el caso de las mujeres, éste es un cambio en relación con el patrón de participación de hace unas décadas, cuando el nivel más alto de participación laboral se daba a edades más tempranas. De ahí que el grupo que está creciendo a mayor velocidad es el de las mujeres entre 35 y 49 años, seguido del grupo de las de 25 a 34 años. Sólo en el caso de Paraguay el incremento es superior en este último tramo de edad, porque las tasas para las mujeres adultas ya eran muy elevadas al inicio de los noventa (Cuadro 8).

Cuadro 8
Tasas de actividad en zonas urbanas por país según sexo y grupos de edad (en porcentajes)

País	Año	Hombre					Mujer				
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más	TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más
Argentina (Gran B. Aires) (Urbano)	1990	76	62	97	97	55	38	41	53	52	19
	2002	75	52	96	98	63	48	40	66	70	28
	1999	74	53	94	97	59	44	36	62	61	27
	2004	75	55	94	96	63	50	39	69	70	33
Brasil	1990	82	78	96	95	59	45	48	56	53	21
	2003	79	70	94	93	59	55	53	70	68	30
Chile	1990	72	47	94	95	56	35	29	47	46	20
	2003	73	40	92	96	64	45	31	61	59	29
Paraguay (Asunción) (Urbano)	1990	84	69	97	99	75	50	51	63	58	27
	2001	81	67	95	96	69	57	52	76	68	38
	1994	86	75	98	98	71	53	53	62	62	32
	2001	81	68	95	96	70	57	51	72	67	40
Uruguay	1990	75	68	98	97	54	44	47	69	64	21
	2004	71	61	96	97	51	49	44	75	75	29

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

En el tramo de los más jóvenes (de 15 a 24 años) se observa una caída en la tasa de actividad para los hombres de los cinco países. En el caso de las mujeres, se registra un leve aumento (el mayor es de cinco puntos porcentuales en Brasil) o una reducción en los casos de Paraguay, Uruguay y el Gran Buenos Aires.

Por otro lado, las mujeres mayores de 50 años están postergando su retirada del mercado laboral, la que se produce masivamente recién a partir de los 60. OIT (2000) plantea que ha habido una postergación en 10 años promedio en el descenso de la participación laboral de las mujeres.

c) Participación laboral y nivel educacional

La tasa de participación laboral de hombres y mujeres está relacionada con el nivel de educación que poseen: a mayor escolaridad corresponde una inserción laboral más alta. Esta relación es más clara para las mujeres donde la tasa de participación de aquellas con mayor nivel educativo es el doble o más de las que se ubican en los tramos inferiores (de 0 a 3 y de 4 a 6 años de estudio). En el caso de Chile y Uruguay esa diferencia es mayor y se acentuó en los últimos años (Cuadro 9).

En el caso de los hombres esta diferencia es mucho menor. Para las mujeres, el mayor nivel educacional está relacionado no sólo con la posibilidad de encontrar una ocupación y que ésta sea de mejor calidad, más gratificante y mejor remunerada, sino también con la oportunidad de contar con apoyo en infraestructura y contratar servicios que alivien las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Los factores culturales que inciden en la decisión de trabajar de las mujeres son aún más restrictivos en sectores de menor nivel educativo donde prevalecen imágenes femeninas más tradicionales. El 'código del honor' que establece como un indicador de masculinidad la capacidad del hombre de proveer a la familia es más fuerte en estos grupos sociales (Sabatini, 1995 citado en OIT, 2000).

Cuadro 9
Tasa de actividad en zonas urbanas por país según sexo y años de
instrucción (en porcentajes)

			Años de instrucción										
			Hombres					Mujeres					
País	Año	Total	0-3	4-6	7-9	10-12	13 y más	Total	0-3	4-6	7-9	10-12	13 y más
Argentina	2004	75	66	78	40	83	81	50	38	41	25	55	71
Brasil	2004	79	70	78	77	86	88	55	36	48	52	68	80
Chile	2003	73	55	65	64	78	80	45	21	29	33	47	66
Paraguay	2000	81	72	86	80	79	87	57	41	58	50	57	79
Uruguay	2004	71	34	66	75	78	83	49	14	36	51	58	72

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

La brecha de participación laboral entre hombres y mujeres se reduce con la cantidad de años de estudio. En aquellos que tienen nivel terciario (más de 13 años de estudio), la diferencia de participación laboral ronda entre 10 y 20 puntos porcentuales (ubicándose la brecha promedio entre 20 y 30%). Las diferencias más reducidas en la participación laboral de hombres y mujeres con nivel terciario se registran en Argentina, Brasil y Paraguay, y la más alta, en Chile.

3. Trabajo no remunerado como condicionante

¿Qué se entiende normalmente por trabajo? Es común que los análisis socioeconómicos consideren diferentes categorías: trabajo asalariado (sector público y privado), trabajo por cuenta propia, formal e informal, en distintos sectores de la actividad económica. En todos los casos se trata de trabajo remunerado; es decir, forma parte de las transacciones que se realizan en los mercados, se asocia a la producción para éstos, tiene valor económico y social, es visible para la economía y se mide en las estadísticas oficiales. Cuando las mujeres trabajan en forma remunerada normalmente realizan una 'doble jornada' y no tienen las mismas condiciones de empleo y salario que los hombres.

El tiempo social destinado al trabajo es mucho más amplio que el correspondiente al trabajo remunerado realizado para el mercado. Los niveles de bienestar de las personas y de las sociedades se sostienen tanto en el aporte de trabajo para el mercado, como en el que se realiza en el ámbito de los hogares y en la comunidad más próxima, en la esfera de las organizaciones sociales. Para una distribución del trabajo remunerado y no remunerado en los países considerados, véase el Cuadro 10.

Cuadro 10
Distribución (zonas urbanas) del trabajo total, remunerado y doméstico no remunerado, entre ambos sexos por país (en porcentajes)

País	Año	Total trabajadores			Remunerados		Domésticos no remunerados ^a	
		Ambos sexos	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina ^b	1994	100	47	53	46	27	0	26
	2004	100	47	53	46	34	1	19
Brasil ^c	2001	100	58	42	58	42	0	0
	2003	100	58	42	58	42	0	0
Chile	1994	100	46	54	46	26	0	28
	2003	100	48	52	48	31	0	21
Paraguay	1994	100	46	54	46	33	0	21
	2002	100	46	54	46	37	0	17
Uruguay	1994	100	50	50	50	35	0	14
	2004	100	49	51	48	36	1	15

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogar de los respectivos países.

^a Se refiere a las labores realizadas en el hogar que no son objeto de pago monetario.

^b Año 1994: Gran Buenos Aires + 18 aglomerados; año 2004: Gran Buenos Aires + 28 aglomerados.

^c Año 2001: 10 áreas metropolitanas más resto urbano.

La creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado y las transformaciones de las relaciones familiares y de la vida cotidiana ponen en cuestión la complementariedad entre familias, Estado y mercado que se había observado durante décadas. Los estudios económicos, así como los análisis sociológicos y jurídicos sobre el trabajo se refieren fundamentalmente al trabajo remunerado. Sin embargo, desde mediados del siglo pasado los movimientos de mujeres denunciaron la invisibilidad del trabajo femenino en la esfera doméstica e impulsaron en Europa y en los Estados Unidos elaboraciones científicas en este campo⁷. Estos estudios desafiaban las ideas predominantes que consideraban a las familias como lugares de consumo ajenas a todo rol productivo derivado de la industrialización.

En efecto, si en los hogares se trabaja para satisfacer necesidades, para asegurar la reproducción biológica y social, ¿puede la economía de mercado marchar sin el trabajo dedicado a la reproducción social? El funcionamiento económico se basa en los dos tipos de trabajos; si bien los hogares son unidades de consumo también producen, pero esos productos no pasan por el mercado, el trabajo no se valoriza y es invisible aunque imprescindible.

El hecho que las mujeres constituyan casi el total de los trabajadores no remunerados, es decir, inactivos para las estadísticas, invisibiliza el valor económico de su trabajo. Por su parte, las mujeres que trabajan en forma remunerada también se hacen cargo de manera predominante de las tareas vinculadas a la llamada economía del cuidado. El no reconocimiento de ambos aspectos conlleva a no dar cuenta del conjunto de actividades que permiten el funcionamiento de la economía de mercado así como a explotar el trabajo femenino. En la práctica, la capacidad de las mujeres para adaptarse a ambos tipos de trabajos y

⁷ En los países europeos se están realizando importantes avances en el estudio del trabajo no remunerado familiar y en las propuestas de valorización monetaria de éste. La autoridad de las instituciones de investigación y de producción de información oficial que los realizan y los difunden -por ejemplo, en el caso de Francia del *Centre National de la Recherche Scientifique* (CNRS) y el *Institut National d'Etudes Démographiques* (INED) y a nivel europeo la Oficina de Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT)-, les otorgan alta legitimidad y permite que trasciendan a la opinión pública facilitando elementos para colocar estos temas en la arena política.

usar su tiempo en la esfera mercantil y no mercantil se considera absolutamente elástica.

Pese a la ausencia de estadísticas oficiales a nivel nacional sobre el uso del tiempo en los países del MERCOSUR, un reciente estudio realizado para Montevideo a través de la aplicación de una encuesta⁸ estima que el 84% de los responsables del hogar son mujeres. Aguirre et ál. (2005) señalan que la situación ocupacional de los responsables del hogar es muy diferente según sexo: el 57% de los hombres y el 43% de las mujeres está ocupado. La diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la condición de ama/o de casa en forma exclusiva es muy notoria, siendo 2% de los hombres y 24% de las mujeres. Al analizar la información por estrato socioeconómico se advierte que el tiempo dedicado es marcadamente mayor en el estrato socioeconómico bajo y medio bajo. Las mujeres jóvenes de nivel socioeconómico más bajo –que son las que tienen a su cargo más niños pequeños– son las que destinan más tiempo al trabajo no remunerado. En el estrato más alto la mayor dedicación a las actividades no remuneradas se encuentra en las mujeres que pertenecen al segundo tramo de edad –entre los 30 a 39 años– probablemente vinculado a que la maternidad es más tardía y a una mayor consagración a actividades de formación que en los otros estratos.

En los hogares constituidos por parejas con al menos un hijo menor de 18 años es donde se ubica el mayor peso del trabajo no remunerado en el hogar a cargo de las mujeres, con un promedio de 62,5 horas semanales. En los hogares biparentales, la media total de trabajo no remunerado es de 13,6 horas semanales en el caso de los hombres cónyuges y 54,2 horas semanales en el caso de las mujeres responsables del hogar. Los hombres que viven en pareja realizan menos de la mitad del trabajo no remunerado desarrollado por los hombres solos, y las 26,4 horas semanales de trabajo que se ahorran recaen en las

⁸ La encuesta 'Uso del tiempo y trabajo no remunerado' se realizó en el marco de la Universidad de la República en Montevideo en el año 2003 con el objetivo de cuantificar la carga total de trabajo de la sociedad montevideana y su distribución entre las y los responsables y otros integrantes del hogar y de establecer el reparto del trabajo doméstico y de cuidado entre los miembros del hogar. Se consideraron 1.200 casos y la información se recolectó entre abril y agosto de 2003 (Aguirre y Batthyány, 2003).

mujeres. Las mujeres que viven en pareja registran un incremento de trabajo no remunerado de 26,2 horas con relación a las que viven solas.

La existencia de un hijo supone un aumento de 16,0 horas en el trabajo no remunerado semanal cuando la mujer trabaja y de 22,7 horas cuando ésta no tiene un trabajo remunerado. Es decir, la sobrecarga de trabajo no remunerado no depende sólo de la presencia de hijos o hijas, sino que hay una fuerte incidencia de la división sexual del trabajo en el hogar.

La situación más grave en términos de sobrecarga de trabajo se da en el caso de las mujeres que, laborando a jornada completa, realizan semanalmente un promedio de 46 horas de trabajo no remunerado mientras que los cónyuges en esa situación realizan sólo un promedio de 19 horas. Esto significa que las mujeres dedican al trabajo no remunerado unas 40 horas semanales más en promedio que los cónyuges de igual condición laboral. Debido a la acumulación de actividades y la desigual distribución de la carga de trabajo en estos hogares, este resultado pone de manifiesto las dificultades que se plantean a las mujeres responsables de los hogares biparentales para participar de ambos trabajos de manera simultánea aun cuando ambos tengan una alta dedicación al trabajo para el mercado.

En conclusión, la encuesta establece que las mujeres destinan el 67% del tiempo de trabajo al trabajo no remunerado y el 33% al trabajo remunerado. Los varones hacen el 32% del trabajo no remunerado y el 69% del trabajo remunerado.

4. Caracterización de la problemática de género en el mercado laboral: segregación laboral, discriminación salarial, desempleo y precariedad laboral

Muchas veces se plantea, y la perspectiva neoclásica de las ciencias económicas así lo considera, que la mayor incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo es el paso 'natural' hacia una mayor igualdad de oportunidades en el empleo. Si se consideran los ejemplos de Suecia, Finlandia y Noruega se evidencia que los países que

tienen menor disparidad de género poseen altas tasas de participación femenina; pero la relación entre el nivel de las tasas de actividad de las mujeres y la reducción de las desigualdades de género en el mercado de trabajo no es directa, ni se da ‘naturalmente’.

En la región del MERCOSUR + Chile, se observa que los países con las tasas de participación femenina más altas, como Brasil y Paraguay, poseen los indicadores de disparidad de género más bajos (Cuadro 11). El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) busca captar el avance de la mujer mediante el mismo conjunto de capacidades básicas que considera el Índice de Desarrollo Humano (IDH) – esperanza de vida, logro educacional e ingreso–, pero distinguiendo la situación de hombres y mujeres. El Índice de Potenciación de Género (IPG), por su parte, mide la desigualdad de género en esferas claves de la participación económica y política en la toma de decisiones.

En la comparación internacional, Argentina, Chile y Uruguay se ubican entre los países con nivel alto de los tres indicadores; mientras que Brasil y Paraguay se ubican entre los que poseen un nivel medio. Sin embargo, es importante notar que el IDG de estos dos países se ubica en un nivel más alto en el ranking que el IDH, lo que indica que las mujeres gozan de una situación relativa mejor.

Cuadro 11
Indicadores por país de disparidad de género y tasa de actividad

	Tasa de actividad	Clasificación según IDH	Clasificación según IDG	Clasificación según IPG
Argentina	50	34	34	20
Brasil	55	63	52	s/d
Chile	45	37	38	61
Paraguay	57	88	72	65
Uruguay	49	46	42	50

Fuente: Informe de Desarrollo Humano 2005, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
IDH: Índice de Desarrollo Humano.
IDG: Índice de Desarrollo de Género.
IPG: Índice de Potenciación de Género.

En este sentido, es posible afirmar que la mayor participación laboral de la mujer no garantiza automáticamente, ni por sí sola, mayores niveles de igualdad entre los géneros, pues ésta depende de las condiciones y sectores en que dicha inserción se produce.

4.1 Problemas de segregación y discriminación en el mercado laboral

Las diferencias de oportunidades y resultados en la esfera del empleo o el trabajo remunerado entre hombres y mujeres se explican por diferentes factores tanto de demanda como de oferta⁹.

Con relación a lo primero, dichas diferencias se basan en factores de discriminación. Ésta ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “Un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y trato” (OIT, 2003a). La discriminación en el trabajo puede ser directa, a través de la normativa, las leyes, las políticas o las prácticas que excluyen o desfavorecen a ciertos trabajadores en función de su pertenencia a una categoría social, a partir de estereotipos que atribuyen a los individuos ciertas características particulares más allá de sus talentos y habilidades. La discriminación indirecta está más extendida y se refiere a las disposiciones o prácticas que, siendo en apariencia neutras, tienen un efecto adverso en relación con algún grupo social, perjudicándolo, independientemente de que sus integrantes cumplan con los requisitos para ocupar un determinado puesto de trabajo. Se trata de barreras como las que se erigen para acceder a ciertos cargos de jerarquía, o la concentración de personas en empleos de menor prestigio social e ingresos.

Una de las características constitutivas de los mercados laborales en general, y en particular de la región, es la segregación ocupacional de género. Ésta se funda en la responsabilidad socialmente asignada a las mujeres en la reproducción social, en la medida que ésta influye en el lugar que ocupan en el mercado laboral. Como se vio con anterioridad,

⁹ Ver Amarante y Espino (2001).

las diferencias de inserción laboral femenina respecto a la masculina se dan en términos de acceso al trabajo remunerado: la proporción de mujeres que participan en el mercado de trabajo es inferior a la de los hombres. Pero también se da en las formas de inserción, pues existen notorias asimetrías entre hombres y mujeres respecto a la duración de la jornada laboral, la distribución por sector de actividad, tipos de ocupación y la ubicación jerárquica. Este conjunto de factores, unido a lo que se conoce como discriminación económica, influye en los resultados obtenidos y las diferencias salariales por sexo constituyen el aspecto más explícito de las disparidades.

Diversas investigaciones, tanto en el ámbito regional como internacional, han demostrado que las mujeres son objeto de discriminación laboral, lo que se expresa en las diferentes remuneraciones para trabajos de igual valor pero también, y de manera más amplia, en la segregación ocupacional de género¹⁰.

El concepto de segregación ocupacional hace referencia a la adscripción de un colectivo de personas a un sector económico o a un conjunto de actividades profesionales. Se identifican dos niveles de segregación ocupacional, uno horizontal y otro vertical. El primero se refiere a la concentración de la mano de obra femenina o masculina en determinados sectores y oficios, los que se consideran adecuados a su rol de género y relacionados por tanto, en el caso de las mujeres, con la salud, enseñanza, administración, cuidados y atención personal, etc. En contrapartida, por ejemplo, la construcción queda prácticamente fuera de las opciones laborales para las mujeres.

La segregación vertical designa el nivel jerárquico que en la estructura ocupacional detenta un colectivo determinado, como pueden ser las mujeres dentro de una rama o familia ocupacional. A través de este concepto se muestra cómo las mujeres ocupan los niveles jerárquicos más bajos, incluso en las actividades en las que su presencia es mayoritaria (educación o salud, por ejemplo). Ello se debe a las

¹⁰ La discriminación laboral y la segregación ocupacional se han tratado de explicar teóricamente desde diferentes enfoques. Una reseña de los mismos puede encontrarse en Amarante y Espino (2001).

limitaciones y obstáculos con los que se encuentran las mujeres a la hora de cambiar su posición jerárquica o de preparar su ascenso profesional. A ello hace referencia el denominado 'techo de cristal', la barrera transparente e invisible que impide a las mujeres seguir ascendiendo aun cuando formalmente tengan igual conocimiento y preparación que los hombres.

Normalmente, tanto la segregación como la discriminación laboral se atribuyen, en parte, a factores de demanda. Esto se refiere a que los empleadores, incluso influidos por la perspectiva de los propios trabajadores o los clientes, juzgan a las mujeres según ciertos estereotipos de género en función de los cuales se les atribuyen determinadas 'virtudes' o 'defectos' para ocupar diferentes puestos de trabajo. Existen los que podrían llamarse estereotipos de género negativos respecto a la fuerza de trabajo femenina, lo que más o menos consiste en suponer que las mujeres tienen una trayectoria laboral más breve que la de los hombres, que prefieren las jornadas a tiempo parcial y que tienen baja disponibilidad para hacer horas extras u horarios extensos.

Es decir, si bien el origen de la segregación ocupacional está en directa relación con la división sexual del trabajo dentro y fuera del hogar, también lo está con la atribución que la sociedad hace de determinadas ocupaciones a las mujeres y hombres, y cómo se determina social y culturalmente qué oficios y espacios económicos son apropiados para unas y otros.

Entre los factores considerados de oferta se encuentran las decisiones y preferencias de las mujeres y las familias. Esto hace referencia al proceso de socialización diferencial de mujeres y hombres, el cual cumple un rol fundamental reforzando los roles de género que ambos deben asumir. Dicho proceso se da en diversos ámbitos o a través de diferentes instituciones como la familia, el sistema educativo, los medios de comunicación, el sistema de creencias religiosas y el grupo de iguales, las que pueden conducir a la elección de ciertas carreras profesionales, tipos de actividad o características del empleo. Este tipo de elección muchas veces se basa en un condicionamiento que supone una discriminación previa a la del mercado laboral propiamente dicho.

La formación profesional tiene un papel clave en la segregación en el mercado laboral de América Latina, pese a que en las últimas décadas se dio un acelerado incremento de los niveles educativos de la población y en particular de las mujeres jóvenes. Silveira y Matosas (2001), señalan que en su mayoría las mujeres concurren a los niveles más bajos ofertados, o sea a la formación profesional y a las acciones de capacitación puntuales, y concentran su participación en las especialidades 'tradicionalmente femeninas' (corte y confección, gastronomía, belleza, administración y manualidades en sus distintas expresiones). Esto tiene como consecuencia una posible inserción laboral asociada a los más bajos ingresos, a los menores perfiles de calificación e incluso a las actividades artesanales mayoritariamente de aplicación en el ámbito doméstico. "La fuerza de los prejuicios, cada vez menos fundados, sobre la inadaptabilidad de las mujeres a los trabajos técnicos, de alto contenido tecnológico o en ramas tradicionalmente consideradas como 'masculinas' ha sido una de las limitantes del trabajo femenino y ha condicionado la baja autoestima y la reticencia femenina respecto a las opciones técnicas. En síntesis, el proyecto educativo vigente no incentiva la autonomía, la seguridad en sí mismas, el desarrollo de las capacidades de logro, de empoderamiento y de toma de decisiones de las niñas" (Silveira, 2002)¹¹.

El resultado de este conjunto de factores da lugar a la concentración de mujeres en ciertos puestos 'femeninos'¹² de trabajo o, dicho de otro modo, a la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones. Segregación laboral y discriminación económica son en la práctica fenómenos asociados y dan lugar a la brecha de ingresos por trabajo entre hombres y mujeres: en los sectores donde trabajan más mujeres los salarios son menores.

La concentración de mujeres en ciertas ocupaciones tiene efectos en la persistencia de las desigualdades de ingresos laborales por sexo

¹¹ <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/rellab/iii.htm>

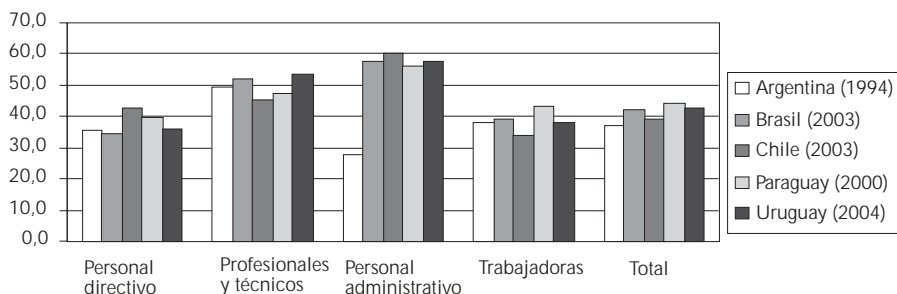
¹² Las ocupaciones suelen catalogarse como 'femeninas' cuando la concentración de mujeres en las mismas es proporcionalmente superior a su participación en promedio. Es usual que estas ocupaciones están asociadas a lo que tradicionalmente forma parte de la socialización de género y, por lo tanto, vinculadas a actividades de cuidado o a destrezas consideradas 'naturales' (por ejemplo, confección de vestuario).

debido a que suelen recibir menor remuneración u ocupar determinadas posiciones jerárquicas. Por su parte, la segregación ocupacional condiciona la elección de puestos de trabajo de las mujeres y sus decisiones previas al ingreso al mercado laboral, tanto de participación en el mismo como de inversión en capital humano. Todo ello refuerza la desvalorización de las actividades 'femeninas' y niega a las mujeres el ingreso a puestos de trabajo reservados para los hombres. Debido a esto, la segregación laboral afecta a las mujeres en dos sentidos: las excluye de algunas áreas de actividad y de los puestos de trabajo situados en la cúspide de la jerarquía organizativa del trabajo.

La segregación ocupacional horizontal y vertical que afecta a las mujeres no solamente influye en su vida laboral activa sino también al momento del retiro.

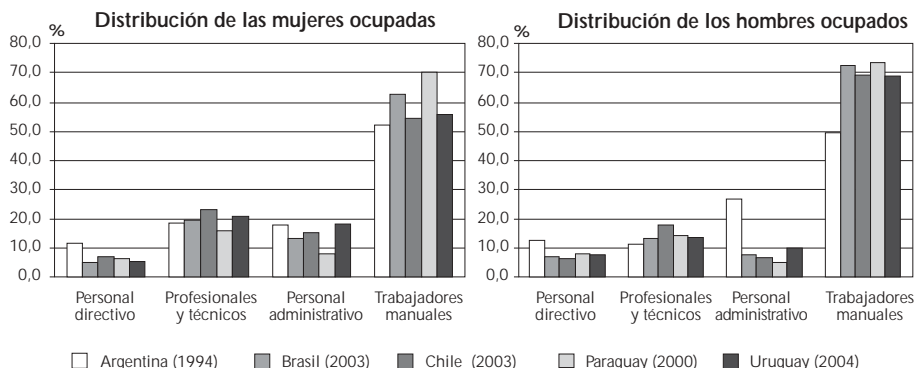
En el caso de los países del MERCOSUR + Chile, la proporción de mujeres ocupadas por grupo se concentra en el personal administrativo en casi todos los países con excepción de Argentina. También existe un número importante entre los profesionales y técnicos, lo que obedece a la concentración de mujeres en educación y salud (Gráficos 4 y 5).

Gráfico 4
Proporción de mujeres ocupadas en cada grupo de ocupación
 (% sobre el total de los ocupados)



Fuente: en base a estadísticas de CEPAL

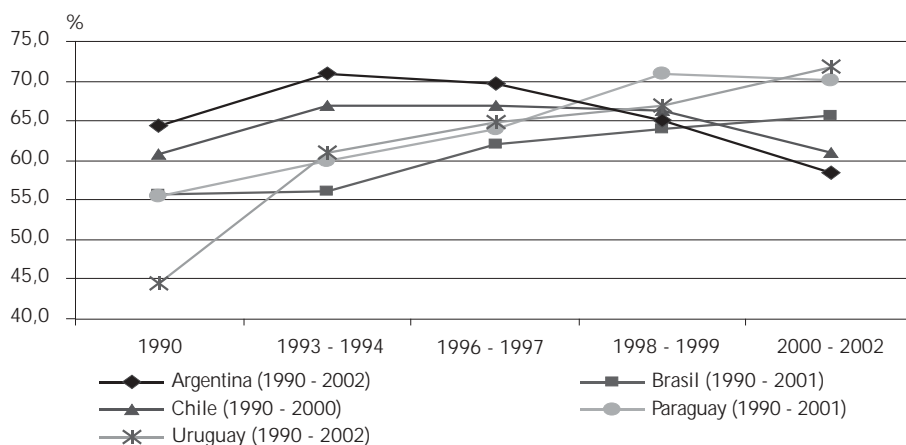
Gráfico 5
Distribución de ocupados de cada sexo por grupos de ocupación



Fuente: en base a estadísticas de género, CEPAL

Las diferencias en los ingresos laborales medios entre hombres y mujeres dependen de varios factores: la ubicación según tipos de ocupación en la escala jerárquica, la cantidad de horas trabajadas y la diferencia del valor por hora de cada ocupación. Las brechas en los ingresos laborales promedio se incrementaron en Argentina y Chile y decrecieron en Uruguay y Brasil, manteniéndose relativamente estables en Paraguay (Gráfico 6).

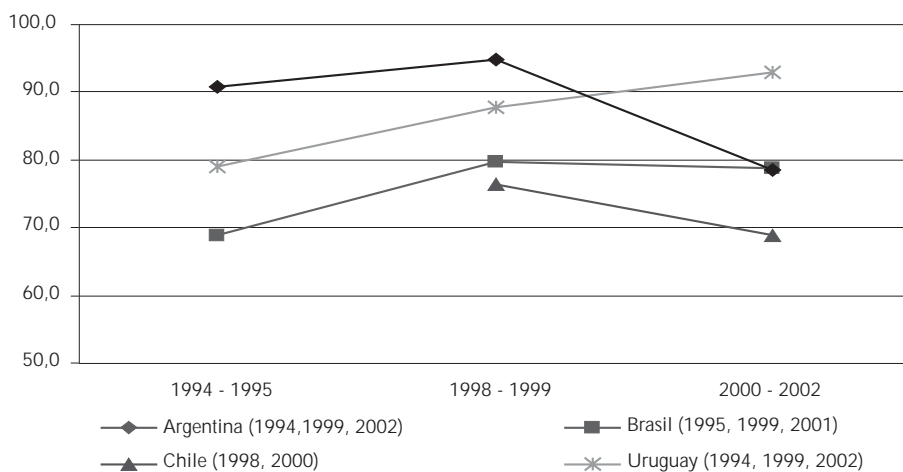
Gráfico 6
Ingreso laboral promedio de las mujeres respecto de los hombres



Fuente: en base a estadísticas de género, CEPAL

Las brechas salariales pueden darse a partir de las diferencias del pago por hora o pueden ser el resultado de la diferencia en la cantidad de horas trabajadas por hombres y mujeres. Por tanto, para los países que se dispone de información resulta claro que la evolución que se verifica en las brechas salariales promedio estaría relacionada con las brechas del trabajo por hora (Gráfico 7).

Gráfico 7
Cociente entre el ingreso del trabajo por hora de mujeres y hombres (%)



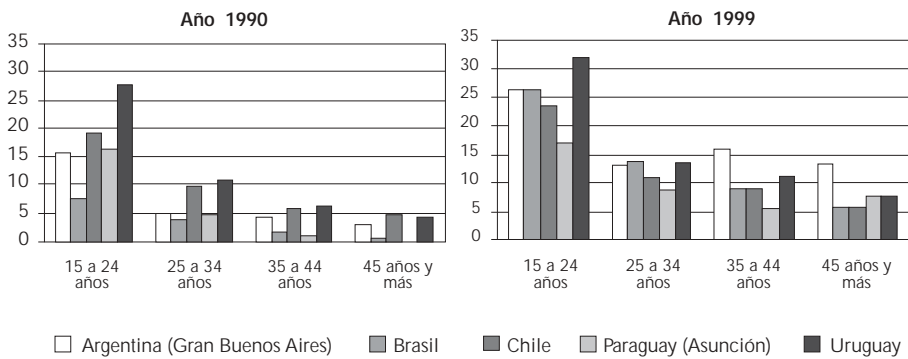
Fuente: en base a estadísticas de género, CEPAL

4.2 El problema del desempleo femenino

En los países considerados en este estudio, los jóvenes en general son los más aquejados por la falta de empleo, pero son las mujeres jóvenes quienes más se afectan. En los años noventa, el incremento de la participación laboral femenina en las edades más avanzadas lleva a que el desempleo esté afectando en forma importante a los grupos etarios de mujeres entre 25 y 34, y entre 35 y 44 años de edad.

Como se observa en el Gráfico 8, la tasa de desempleo de las más jóvenes (de 15 a 24 años de edad) es la más alta para todos los países considerados y en ambos extremos del período (1990 y 1999). Los niveles de desempleo a principios de los noventa se ubicaban por debajo del 20%, siendo Uruguay el país con el nivel más alto (27,5%). En 1999, Argentina y Brasil están por encima del 25%, Uruguay en 32%, Chile 23,7% y Paraguay 17,1%.

Gráfico 8
Tasas de desempleo femenino por grupos de edad (zonas urbanas)
años 1990 y 1999¹³



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Cuando se avanza en las franjas etarias, se observa que todos los grupos de edad han sufrido un aumento del desempleo, siendo la más afectada la franja de 35 a 44 años de edad, seguida del grupo de mujeres entre 25 y 34 años. Junto a los incrementos porcentuales importantes, la brecha de género del desempleo se ha ampliado (Cuadro 12).

¹³ El siguiente dato disponible en las estadísticas de CEPAL es del año 2002 que, en particular para Argentina y Uruguay, muestra muy puntualmente el efecto de la crisis financiera que tuvo como consecuencia importantes tasas de desempleo.

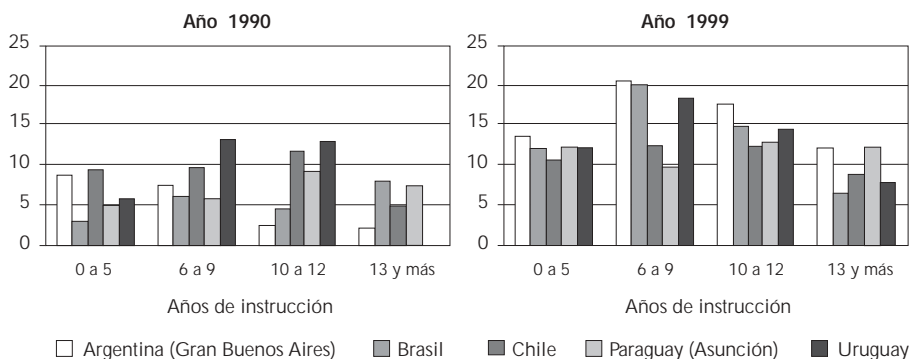
Cuadro 12
**Tasas de desempleo (zonas urbanas) por país según sexo y
 grupos de edad (en porcentajes)**

País	Sexo y brecha (M/H)	15 a 24 años		25 a 34 años		35 a 44 años		45 años y más	
		1990	1999	1990	1999	1990	1999	1990	1999
Argentina (Gran Buenos Aires)	H	11,5	22,8	5,0	11,3	3,9	8,0	4,2	13,0
	M	15,6	26,3	4,9	13,0	4,3	16,0	3,0	13,0
	M/H	136	115	98	115	110	200	71	100
Brasil	H	8,7	18,4	4,7	8,0	2,8	5,5	2,0	5,3
	M	7,7	26,2	3,8	13,8	1,7	9,0	0,6	5,8
	M/H	89	142	81	173	61	164	30	109
Chile	H	17,0	20,4	7,5	9,3	4,8	6,4	5,6	6,7
	M	19,1	23,7	9,8	10,9	5,8	8,9	4,7	5,6
	M/H	112	116	131	117	121	139	84	84
Paraguay (Asunción)	H	14,7	21,6	5,0	5,2	3,2	6,2	2,0	8,8
	M	16,5	17,1	4,7	8,8	1,1	5,5	0,0	7,7
	M/H	112	79	94	169	34	89	0	88
Uruguay	H	22,2	21,4	6,0	7,2	2,5	3,7	3,0	4,9
	M	27,5	31,9	11,0	13,5	6,4	11,0	4,4	7,7
	M/H	124	149	183	188	256	297	147	157

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Las tasas de desempleo aumentan para todos los niveles de educación evidenciándose una mayor relación entre desempleo y grado de instrucción desde la primaria en adelante (Gráfico 9). En general, la tasa de desempleo femenina por nivel de instrucción no muestra una relación clara entre educación y desempleo. Por el contrario, el desempleo masculino está en directa relación para todos los países excepto Brasil y Uruguay.

Gráfico 9
Tasas de desempleo femeninas por nivel de instrucción.
Años 1990 y 1999 (zonas urbanas)



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Nota: En 1990, los tramos de años de estudio que contienen datos para Argentina corresponden a los rangos 0 a 6, 7 a 9 y 10 y más años, respectivamente.

En consecuencia, las brechas de desempleo desfavorables a las mujeres se verifican en todos los tramos educativos con excepción del primero, donde sólo se observan para los casos de Brasil y Uruguay (Cuadro 13).

En los cinco países, las mujeres con estudios postsecundarios (13 años y más) tienen las tasas de desempleo más bajas. Por lo tanto, la educación terciaria constituiría un mejor seguro para disminuir el riesgo de la desocupación.

Cuadro 13
Tasas de desempleo (zonas urbanas) por país según sexo y años de instrucción (en porcentajes)

País	Sexo y brecha (M/H)	Años de instrucción							
		1990				1999			
		0 a 5	6 a 9	10 a 12	13 y más	0 a 5	6 a 9	10 a 12	13 y más
Argentina^a (Gran Buenos Aires)	H	6,1	4,7	3,4		19,4	15,8	12,2	8,1
	M	8,5	7,4	2,5		13,5	20,5	17,8	12,0
	M/H	139	157	74		70	130	146	148
Brasil	H	4,8	6,2	4,6	1,6	8,5	12,7	9,5	4,0
	M	3,1	6,2	4,5	2,1	12,1	20,1	14,9	6,4
	M/H	65	100	98		142	158	157	160
Chile	H	9,3	10,3	7,9	4,9	14,0	12,1	8,7	5,7
	M	9,2	9,5	11,7	8,0	10,7	12,5	12,5	8,8
	M/H	99	92	148		76	103	144	154
Paraguay (Asunción)	H	4,2	6,7	7,9	2,9	19,8	9,8	9,9	7,1
	M	4,7	60,0	9,1	4,8	12,0	9,7	12,8	12,0
	M/H	112	896	115		61	99	129	169
Uruguay	H	5,6	8,4	7,5	4,4	7,4	9,8	8,6	4,3
	M	5,6	13,0	12,8	7,2	11,9	18,2	14,5	7,8
	M/H	100	155	171		161	186	169	181

^a En 1990, los tramos de años de estudio que contienen datos corresponden a los rangos 0 a 6, 7 a 9 y 10 y más años, respectivamente.

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Las mayores diferencias en el comportamiento del desempleo se producen según el nivel socioeconómico del hogar. Los trabajadores de ambos sexos provenientes de los hogares más pobres tienen tasas de desempleo significativamente más altas que las de aquellos pertenecientes a los hogares más ricos. La tasa promedio de desocupación del 40% más pobre es cuatro veces mayor que la del 20% más rico en Brasil y ocho veces superior en Chile. La mayoría de los desocupados en los países estudiados son pobres (Cuadro 14).

Cuadro 14
Tasa de desempleo por país y sexo según nivel de ingreso
(en porcentajes)

País	Bajo	Medio	Alto	Total
Argentina (1998)				
Hombres	20,3	8,7	4,1	11,1
Mujeres	25,8	11,1	5,8	13,4
Brasil (1997)				
Hombres	14,0	5,0	2,9	7,8
Mujeres	20,0	9,5	4,7	12,1
Chile (1998)				
Hombres	16,3	5,3	2,3	9,1
Mujeres	23,8	8,1	3,5	11,7
Uruguay (1997)				
Hombres	13,5	6,5	3,1	9,0
Mujeres	24,5	9,8	4,9	14,7
Promedio AL				
Hombres	13,0	5,5	2,9	7,6
Mujeres	19,2	8,8	4,5	11,2

Fuente: OIT (2000) basado en tabulaciones especiales de las Encuestas de Hogares de los respectivos países. No se dispuso de datos para Paraguay.

Nota. Los hogares fueron agrupados en tres categorías: el grupo de bajos ingresos (primer y segundo quintil), el grupo de ingresos medios (tercer y cuarto quintil) y el grupo de ingresos altos (quinto quintil).

La tasa de desocupación femenina es superior a la masculina en todos los niveles de ingreso. La brecha de desempleo es particularmente alta en Uruguay en los tramos inferiores de ingreso (el desempleo femenino es un 44% superior al masculino) y en Brasil en el estrato de ingreso intermedio, en el cual la tasa de desempleo de las mujeres es casi el doble que la de los hombres (CEPAL, 1999 citado en OIT, 2000).

Aunque durante los noventa se registró un aumento del desempleo en las capas medias y altas, la magnitud del problema entre los ingresos más bajos lo convierte en un grupo de interés prioritario, entre los cuales se destacan las mujeres (Marinakís, 1999).

Así como hombres y mujeres presentan diferencias determinadas por el género para insertarse o no en el mercado laboral, también las presentan para asumir o no un trabajo. Para las mujeres, el ingreso y salida de la fuerza de trabajo son mucho más flexibles porque su oferta es más elástica en función de la magnitud de la demanda, lo que regula la tasa de desocupación femenina con mayor facilidad que la masculina mediante cambios en la oferta de trabajo. Ello se ve facilitado por el hecho que la inactividad y el desempleo masculinos son castigados. Por el contrario, el fenómeno de la inactividad por cansancio de buscar trabajo sin hallarlo afecta más a las mujeres, para quienes no tener actividad económica es socialmente más aceptable, con lo que sus deseos de trabajar en forma remunerada dejan de ser registrados en las estadísticas. En otras palabras, el costo de este desempleo oculto es cubierto al interior de los hogares y tal vez sería más visible en condiciones sociales más favorables, como por ejemplo, ante la existencia de seguros de desempleo accesibles (Gálvez, 2001).

En términos de las ocupaciones o preferencias culturales de los empleadores, la segregación sexual de los mercados laborales también lleva a que mujeres y hombres no sean exactamente intercambiables. Es posible identificar mercados diferenciados y, en el caso de la fuerza de trabajo femenina, la oferta de trabajo de las mujeres tiende a ser sistemáticamente superior a la demanda en mayor medida que la de los hombres (Gálvez, 2001).

En la práctica, la mayor parte de las mujeres está siempre trabajando, ya sea en el trabajo remunerado, en el trabajo reproductivo o en ambos. Muchas veces su disponibilidad para trabajar en forma remunerada es mayor que la indicada en las cifras de desempleo. Una parte de la estadísticamente llamada 'población inactiva' aceptaría la oferta de un empleo aunque no haya hecho gestiones de búsqueda, y como la población inactiva es en su mayoría femenina, las disponibles son casi todas mujeres. Por ello, aun cuando existen bajas tasas de desempleo, las políticas de empleo orientadas hacia las mujeres -ya sea como políticas de combate a la pobreza o simplemente más generales de promoción del empleo femenino- se justifican y pueden encontrar respuestas más favorables que las esperadas (Gálvez, 2001).

4.3. Calidad del empleo

La calidad del empleo se define como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de los trabajadores. En América Latina, el ajuste del mercado laboral se ha realizado mediante cambios que afectan la calidad de los empleos.

La globalización y la liberalización de los mercados han llevado a una nueva forma de organización de la producción en la cual las empresas, como una forma de ajustar sus plantas al mínimo, reducir costos de personal y administración y enfrentar de mejor manera la competencia internacional, tienden a externalizar funciones y partes del proceso productivo (Abramo, 1999a citado en OIT, 2000). El o la trabajadora 'típica' (con contrato indefinido, protección social y trabajo de jornada completa realizado en un lugar fijado por el empleador) está siendo desplazado por trabajadores 'atípicos', con contratos temporales o a plazo fijo, en régimen de subcontrato, con relaciones de dependencia encubiertas y sin protección social. Entre ambos existe una amplia gama de situaciones intermedias.

Durante los años noventa, las mujeres se han visto más beneficiadas que los hombres por las nuevas oportunidades de empleo ya que su tasa de ocupación ha crecido más rápido, pero estas nuevas ocupaciones son más precarias y con menor protección social.

Para los cinco países bajo estudio, la cobertura de la protección social de los trabajadores asalariados se reduce en el período 1990-2004 (Cuadro 15). Según el último dato disponible, en todos los casos la cobertura de las mujeres es menor que la de los hombres, con la única excepción de Paraguay.

Según los datos disponibles de la OIT, la brecha entre la cobertura de las mujeres asalariadas respecto a los hombres sólo se amplía en el caso de Argentina. En los otros casos se mantiene o se revierte, como en Paraguay.

Cuadro 15
**Proporción de asalariados con cobertura de protección social
 por país según sexo (en porcentajes)**

País	1990		1999-2001		2003-2004	
	H	M	H	M	H	M
Argentina ^a	70,0	61,9	59,1	51,4	55,9	45,9
Brasil	76,9	69,5	69,8	63,7	72,1	65,9
Chile	83,1	74,8	63,8	61,0	79,0	72,2
Paraguay	s/d	s/d	30,0	27,9	25,9	27,3
Uruguay	s/d	s/d	80,4	74,3	75,4	70,3

Fuente: Cuadro 7-A del Anexo Estadístico del Panorama Laboral 2005 de OIT.

Notas: Son estimaciones de OIT con base en información de Encuestas de Hogares de los países y otras fuentes oficiales. Argentina (2004, 28 aglomerados urbanos, IV trimestre), Brasil (nacional urbano), Chile (total nacional), Paraguay (nacional urbano), Uruguay (nacional urbano).

La protección social para Argentina está medida por la cobertura de salud, para Brasil por los cotizantes a la seguridad social, para Chile por la afiliación a la seguridad social (pública o privada); para Paraguay y Uruguay, por la afiliación a un sistema de pensión o jubilación.

s/d: sin datos disponibles

La protección social cubre los riesgos previsionales y de salud y garantiza otros derechos laborales como la protección contra despido, sueldo mínimo, descanso semanal, licencia por enfermedad y por maternidad, jornada diaria, vacaciones, seguro contra accidentes, etc. En el caso de Argentina, Brasil y Uruguay existe además seguro de desempleo.

La menor tasa de protección social de las mujeres las excluye del derecho a licencia maternal, período de lactancia, etc., y significa una mayor desprotección frente al desempleo. Las mujeres sufren las mayores tasas de desocupación y tienen un menor acceso a los seguros de desempleo debido a que éste sólo cubre a los trabajadores protegidos.

En todos los países, el menor nivel de protección se registra en el trabajo doméstico, luego en las microempresas y, por último, en el sector formal (el sector público y las empresas con más de 5 empleados). El hecho que el trabajo doméstico sea un empleo básicamente femenino explica su mayor nivel de desprotección social.

En el caso de Argentina, la importante reducción de la protección registrada en los años noventa se verifica principalmente en el sector formal y en las microempresas. De niveles de 83% y 86% en 1990 para hombres y mujeres respectivamente en el sector formal, se pasa a niveles de 68% y 66% en 2004. En las microempresas la reducción es de 35% y 34%, a 23% y 25% para hombres y mujeres, respectivamente, en los mismos años. Por su parte, el nivel de protección de las trabajadoras domésticas es de tan sólo 4,5% en 2004 (Cuadro 16). Chile es el país con mayor cobertura de protección social en el trabajo doméstico (45,9%), Brasil registra 29,1% y Uruguay 24,3%, mientras que en Paraguay apenas alcanza el 1,7%.

Para Chile y Uruguay, la mayor reducción en la proporción de asalariados/as con protección social se da, tanto para hombres como para mujeres, en las microempresas.

Cuadro 16
**Proporción de asalariados con cobertura de protección social
 por país y sexo (en porcentajes)**

País / Año	Sector informal			Sector formal ^b	Total	
	Sexo	Total	Trabajo doméstico			Micro-empresas ^a
Argentina						
1990	Hombres	34,8	25,5	35,0	83,0	70,0
	Mujeres	24,9	6,8	34,3	86,2	61,9
2000	Hombres	25,9	0,0	26,0	71,3	59,1
	Mujeres	17,3	6,4	27,2	70,3	51,4
2004	Hombres	23,0	0,0	23,2	67,7	55,9
	Mujeres	12,5	4,5	24,8	65,5	45,9
Brasil						
1990	Hombres	43,9	44,0	43,9	85,4	76,9
	Mujeres	33,8	24,1	50,6	87,5	69,5
1999	Hombres	32,5	44,0	31,4	80,2	69,8
	Mujeres	32,0	25,8	48,6	84,7	63,7
2003	Hombres	32,9	40,4	32,4	82,6	72,1
	Mujeres	35,1	29,1	48,1	85,5	65,9
Chile						
1990	Hombres	63,3	66,7	63,3	86,7	83,1
	Mujeres	55,9	51,4	64,3	85,6	74,8
2000	Hombres	52,3	52,1	70,1	81,1	63,8
	Mujeres	49,7	57,4	44,5	81,5	61,0
2003	Hombres	49,5	74,9	48,9	83,7	79,0
	Mujeres	48,5	45,9	54,1	82,6	72,2
Paraguay						
2001	Hombres	5,1	2,4	5,3	44,8	30,0
	Mujeres	3,8	1,2	10,1	54,5	27,9
2004	Hombres	4,2	3,7	4,2	39,5	25,9
	Mujeres	4,4	1,7	10,7	55,8	27,3
Uruguay						
2001	Hombres	44,7	65,8	43,2	88,8	80,4
	Mujeres	39,9	31,3	60,4	91,7	74,3
2004	Hombres	34,6	55,7	33,1	85,4	75,4
	Mujeres	31,7	24,3	49,9	89,3	70,3

^a Ocupados correspondientes a establecimientos que cuentan con hasta 5 trabajadores.

^b Incluye sector público y empresas con 6 o más ocupados.

Fuente: Cuadro 7-A del Anexo Estadístico del Panorama Laboral 2005 de OIT.

Notas: Son estimaciones de OIT con base en información de Encuestas de Hogares de los países y otras fuentes oficiales. Argentina (2004, 28 aglomerados urbanos, IV trimestre), Brasil (nacional urbano), Chile (total nacional), Paraguay (nacional urbano) y Uruguay (nacional urbano).

La protección social para Argentina está medida por la cobertura de salud, para Brasil por los cotizantes a la seguridad social, en Chile por la afiliación a la seguridad social (pública o privada), para Paraguay y Uruguay por la afiliación a un sistema de pensión o jubilación.

Las mujeres no sólo constituyen una alta proporción del empleo en el trabajo doméstico, sino que también representan un porcentaje mayor de los ocupados en sectores de baja productividad, lo que además incluye el trabajo doméstico, las microempresas y los trabajadores independientes no calificados (Cuadro 17).

Cuadro 17
**Proporción de ocupados (zonas urbanas) en sectores de baja
 productividad por país y sexo (en porcentajes)**

País y sexo	Total	Microempresas ^a				Trab. do- méstico	Trabajadores independientes no calificados ^b		
		Emplea- dores	Asalariados		Total ^c		Industria y Construc.	Comercio y Servicios	
			Total	Prof. y técnicos					No prof. ni técnicos
Argentina									
Hombres	44,6	3,5	17,7	1,1	16,6	0,1	23,3	9,2	13,8
Mujeres	39,5	2,0	11,8	1,4	10,4	14,0	11,7	2,6	9,1
Brasil									
Hombres	42,3	2,8	12,3	1,2	11,1	0,8	26,4	7,1	14,9
Mujeres	51,6	1,3	8,8	2,9	5,9	20,0	21,5	1,6	16,1
Chile									
Hombres	27,9	2,9	9,1	0,9	8,2	0,1	15,8	5,2	9,2
Mujeres	39,8	1,6	8,9	1,1	7,8	16,0	13,3	2,8	10,2
Paraguay									
Hombres	55,6	8,6	19,3	1,3	18,0	1,6	26,1	4,8	18,0
Mujeres	71,9	3,7	9,0	1,5	7,5	21,5	37,7	6,0	26,7
Uruguay									
Hombres	43,0	3,2	12,8	0,6	12,2	1,4	25,6	10,7	13,3
Mujeres	49,6	1,4	10,1	0,6	9,5	21,5	16,6	4,6	11,5

^a Se refiere a los establecimientos que ocupan hasta cinco personas.

^b Se refiere a trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados sin calificación profesional o técnica.

^c Incluye a los ocupados en la agricultura, silvicultura, caza y pesca.

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países. En el caso de Chile los datos provienen de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN).

Año de referencia: Argentina 2002, Brasil 2001, Chile 2000, Paraguay 2001 y Uruguay 2002.

El dato del 2002 para Argentina muestra el efecto de la crisis económica y financiera que sufrió en ese año sobre el mercado de trabajo, donde la relación entre proporción de empleo femenino y masculino de baja productividad se revierte respecto a los años previos. En 1999, el porcentaje de hombres en empleos de baja productividad era 40,9% y en el 2000, 42,5%; para las mujeres, ese porcentaje en 1999 fue 44% y en 2000, 45,2%. El crecimiento del empleo masculino de baja productividad y la reducción del femenino se pueden explicar por el alto incremento del desempleo en el año 2002, que llevó a empeorar la calidad del empleo masculino.

Para la mayoría de los países, el empleo en el trabajo doméstico ronda el 20%, siendo más bajo en Chile (16%) y en Argentina (14%). Las otras ocupaciones de las mujeres en sectores de baja productividad son asalariadas no profesionales ni técnicas de microempresas y trabajadora independiente no calificada del sector comercio y servicios. En Argentina, Chile y Uruguay, la distribución de las mujeres es similar entre ambos tipos de ocupación. En Brasil, y más aún en Paraguay, el empleo como trabajadora independiente en comercio y servicios es más relevante. En el último caso, su relevancia supera al empleo en el trabajo doméstico, cosa que no sucede en los demás países donde este tipo de ocupación es la que predomina entre las mujeres.

En sectores de baja productividad, los hombres son trabajadores independientes no calificados del sector comercio y servicios asalariados, así como no profesionales ni técnicos de microempresas. A su vez, ocupan la categoría de trabajador independiente no calificado de la industria y la construcción y superan en gran medida a las mujeres como empleadores de microempresas (son el doble o más).

5. Principales conclusiones

La participación laboral femenina se incrementa y no muestra signos de estancamiento. Los cambios respecto a décadas pasadas tienen que ver con la mayor participación en el trabajo de mujeres en edad reproductiva, casadas o jefas de hogar y de hogares de bajos ingresos. Éstas últimas aún presentan grandes dificultades para incorporarse a la fuerza de trabajo, tanto por la falta de apoyo para delegar las

responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos, como por la mala calidad de los empleos a los que habitualmente acceden.

En ese sentido, Marinakis (1999) plantea que es importante considerar la diferencia sustancial entre las mujeres que se incorporan estructuralmente al mercado de trabajo y las que se incorporan en forma cíclica, las cuales están menos preparadas y, en consecuencia, tienen menos oportunidades laborales y alternativas de progreso social. Estos son elementos a tomar en cuenta por las políticas de empleo ligadas a la reducción de la pobreza.

A su vez, la incapacidad de las economías para crear suficiente empleo productivo hace prever que las tasas de desempleo seguirán altas en los próximos años, por lo que es necesario abordar el tema en forma integral. Lo anterior, tanto con mecanismos protectores que alcancen a hombres y a mujeres (en la actualidad las mujeres están menos cubiertas por los seguros de desempleo en los países en que estos existen), como con políticas de fomento del empleo y programas de intermediación laboral que apoyen el proceso de búsqueda de empleo, especialmente de las jóvenes y las mujeres que se están reinsertando en el mercado de trabajo (OIT, 2000).

La ampliación de oportunidades ocupacionales para las mujeres es un requisito para el mejoramiento de la calidad de sus empleos. Es necesario acelerar el ritmo de integración de las ocupaciones, al mismo tiempo que mejorar las condiciones de trabajo y el acceso a recursos productivos (OIT, 2000).

REVISIÓN DE POLÍTICAS DE EMPLEO CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA REGIÓN

En general, las políticas de empleo desarrolladas durante los años noventa en los países del MERCOSUR y Chile han tenido una orientación similar y son una imitación de estrategias que se han desarrollado en Europa. Una reciente crítica que los últimos documentos de la OIT realizan a las políticas de empleo, es que a diferencia de las economías europeas en general no han tenido en cuenta la heterogeneidad estructural de estas economías. Además, las estrategias de generación de empleo y de promoción de la educación se han orientado en gran medida a empresas formales, siendo que el sector informal es de gran relevancia para la generación de empleo en estas economías y no ha recibido el apoyo necesario para desarrollarse. Por otra parte, las estrategias implementadas son rígidas en su definición e instrumentalización: se necesita una combinación de distintas estrategias que apunten tanto a los momentos de auge como de recesión económica y que puedan intercambiarse según la fase del ciclo económico en que se encuentre el país o la región.

En todos los países se han desarrollado programas de formación, capacitación y entrenamiento así como servicios de empleo para la orientación laboral que se consideran eficaces para satisfacer necesidades de la mediana y gran empresa, pero sin llegada efectiva a las micro y pequeñas empresas ni a los trabajadores por cuenta propia informales que más lo necesitan. Los fondos de apoyo a las microempresas desarrollados en Brasil y Paraguay han hecho grandes esfuerzos, pero no han conseguido superar las barreras que les impuso la debilidad del crecimiento económico de esos países.

Según informes realizados por consultores nacionales para OIT, los programas orientados hacia los grupos vulnerables (mujeres pobres y jóvenes sin experiencia laboral) se consideran menos exitosos debido a que la focalización es generalmente deficiente y la filtración de recursos, grande. Muchos de estos programas han estado orientados a la formación y el desarrollo de la empleabilidad y la promoción de una oportunidad laboral.

Por su parte, la OIT está impulsando programas regionales que buscan promover la transversalización de la perspectiva de género en programas nacionales de promoción del empleo y reducción de la pobreza (como es el Programa Género, Empleo y Pobreza) o de promoción de la formación profesional para mujeres pobres. Este último, FORMUJER, Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de mujeres de bajos Ingresos en América Latina, se está desarrollando desde fines de 1998 en tres países que se consideran representativos de las distintas realidades de América Latina (Costa Rica en Centroamérica, Bolivia en la Región Andina y Argentina en MERCOSUR) y de las diferentes modalidades organizativas de la formación profesional en la región. El programa es coordinado y supervisado técnicamente por CINTERFOR/OIT y cuenta con el financiamiento del BID-FOMIN. OIT es la responsable de la asistencia técnica a los programas nacionales y de garantizar la construcción conjunta de metodologías y productos. Tiene el propósito de apoyar los esfuerzos de reducción de la pobreza mediante el mejoramiento y el incremento de la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos de la región.

Además, como una manera de apoyar los esfuerzos realizados en varios países para implementar políticas de combate a la pobreza que enfatizan la generación de Trabajo Decente como la mejor forma de superarla y que, al mismo tiempo, promuevan la igualdad de género, la OIT está desarrollando desde 1995 un programa de fortalecimiento institucional para la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y la generación de empleo.

Con ese mismo objetivo, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, con el apoyo del gobierno de los Países Bajos, inició en julio de 2002 la ejecución del programa 'Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina' (GPE-AL), dirigido en una primera instancia a seis países de la región: Argentina, Bolivia, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú. Posteriormente se incorporaron Brasil, Chile y Ecuador. Uno de los componentes básicos de este proyecto es la realización de estudios y diagnósticos nacionales sobre las interrelaciones entre género, pobreza y empleo, que contribuyan a aumentar la base de conocimiento sobre estos fenómenos y,

principalmente, que puedan aportar al diseño y a la implementación de las políticas dirigidas a erradicar la pobreza, promover el empleo y la igualdad de género.

1. Argentina

Los programas de formación y empleo orientados a mejorar la inserción de la mujer en Argentina han estado dirigidos a los sectores de menores ingresos y entre ellos se puede considerar:

- Servicios de Orientación Laboral para la Mujer (SOLAM) que se coordinó entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Consejo Nacional de la Mujer.
- Servicios Comunitarios.
- Plan Jefas y Jefes de Hogar.
- FORMUJER.

Dentro de los programas de generación de empleo, Servicios Comunitarios estaba dirigido a personas con trayectoria laboral que se encontraban desocupadas; la promoción del empleo femenino estaba dado al exigir como requisito para la presentación de los proyectos que el 80% de los beneficiarios fueran mujeres, preferentemente jefas de hogar. El empleo era temporal (de 3 a 6 meses de duración) y la prestación económica para el beneficiario era menor a 200 pesos argentinos según la cantidad de horas de trabajo. Este programa estuvo en vigencia desde el año 1996 al 2000.

Posteriormente, en el 2002, en el marco de la emergencia ocupacional nacional, se diseñó e implementó el Plan Jefes y Jefas de Hogar. El objetivo general es proporcionar a los hogares más desprotegidos un ingreso que permita fortalecer el rol de la familia como ámbito principal de contención, con capacidad de mantener o de reinsertar en el sistema educativo a los hijos menores de 18 años y facilitar su cuidado sanitario; paralelamente, se busca insertar a los beneficiarios en el mercado laboral. Cuando se implementó, el programa permitió bajar la tasa de desempleo en 4 puntos porcentuales y en el 2003 se consolidó como el plan de mayor cobertura y contención que ha existido en el país.

Recientemente, el programa 'Género, Empleo y Pobreza' de OIT ha realizado, con el propósito de mejorar la utilización de nuevas estrategias, una evaluación del Plan Jefes y Jefas de Hogar para identificar las deficiencias que presenta desde la perspectiva de género.

En marzo de 2002, el Consejo Nacional de la Mujer (CNM), en conjunto con el MTSS inició la elaboración del Programa Nacional Mujer, Equidad y Trabajo (MET) para promover y hacer efectiva -dentro del esquema del Plan Jefes y Jefas de Hogar- la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en materia de trabajo. Su implementación se inició en el año 2003.

El objetivo general del programa era favorecer, desde la perspectiva de la equidad y la igualdad de oportunidades, el desarrollo de capacidades y actitudes de las mujeres para mejorar su posición en el mundo del trabajo. Los objetivos específicos fueron: identificar y reflexionar sobre los patrones culturales que generan y reproducen situaciones de desigualdad entre varones y mujeres; visualizar experiencias y saberes adquiridos en sus trayectorias de vida con el fin de reconocer las capacidades valoradas y demandas en los ámbitos públicos y laborales; identificar los obstáculos y restricciones que enfrentan para su desarrollo personal y laboral y que son derivados, en gran parte, de la asunción exclusiva de las responsabilidades domésticas; ampliar la visión para que encuentren nuevas oportunidades, desarrollen su creatividad y afronten nuevos desafíos en la coyuntura actual; desarrollar y/o fortalecer sus capacidades para la participación y negociación en los ámbitos comunitarios y contar con herramientas útiles para la inserción laboral.

Todas las acciones del programa se ejecutan desde el Consejo Nacional de la Mujer (CNM) que integra el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, con personal propio y presupuesto del organismo. La replicación de la capacitación a nivel local se realiza a partir de la articulación con las Áreas Mujer provinciales y municipales, otras instancias de gobierno provincial y organizaciones de la sociedad civil con asistencia técnica y entrega de materiales. El seguimiento y evaluación del programa está a cargo del CNM.

Para el CNM, la experiencia que se está realizando con este proyecto permite comprobar en los hechos la posibilidad de la interacción entre

los distintos niveles gubernamentales y la sociedad civil desde una perspectiva de género. Esta propuesta ha permitido crear articulaciones tanto al interior de organismos gubernamentales de nivel nacional, provincial y municipal, como de éstos con la sociedad civil que también se ve representada en diferentes modalidades (ONGs con larga experiencia en trabajo con mujeres y organizaciones sociales nuevas surgidas a partir de los problemas provocados por la crisis y organizaciones comunitarias). Se destaca que en todos los talleres se reserva un espacio para la participación de los referentes territoriales del Plan Manos a la Obra (del Ministerio de Desarrollo Social)¹⁴ que proporcionan a las participantes un conocimiento directo del Plan, lo que posibilita la consulta y posterior presentación de proyectos para su financiamiento. Como uno de los subproductos, y en el marco de la ejecución de este programa, se diseñó una red de mujeres emprendedoras.

El Programa FORMUJER de OIT, que se implementa en Argentina desde el año 2001, tiene por objetivos: i) generar condiciones favorables para la participación igualitaria de las mujeres en la formación técnico-profesional; ii) elevar el nivel técnico así como la gama de opciones de capacitación que se ofrecen a las mujeres trabajadoras; iii) ajustar la oferta de capacitación y formación a las demandas actuales del mercado de trabajo y iv) diseminar los modelos y las metodologías desarrollados.

Las principales líneas de acción son: revisión con enfoque de género de perfiles, currículas y materiales didácticos de especialidades; análisis del mercado de trabajo local y sectorial; consulta y vinculación con

¹⁴ El Plan Manos a la Obra, entre otros, brinda apoyo económico y financiero a emprendimientos productivos, a cadenas productivas, a servicios a la producción y a los Fondos Solidarios para el Desarrollo; fortalecimiento institucional, tomando en cuenta el desarrollo de actividades productivas desde una perspectiva de desarrollo local en el marco de políticas sociales; asistencia técnica y capacitación para pequeñas unidades de producción y sus beneficiarios en los proyectos de desarrollo local y economía social. El Plan se destina prioritariamente a personas, familias y grupos en situación de pobreza, desocupación y/o vulnerabilidad social y que conformen experiencias productivas y/o comunitarias. Con respecto al Plan Jefes y Jefas de Hogar, se les ha dado la posibilidad de mejorar sus ingresos desde la economía social, con subsidios para insumos y herramientas con el objeto que desarrollen emprendimientos acordes a sus capacidades. Actualmente, los participantes del Plan Jefes y Jefas de Hogar están desarrollando más de 5.000 emprendimientos en una gestión asociada.

actores del mundo del trabajo para definir necesidades, actualizar ofertas y realizar prácticas en ámbitos laborales; transferencia de metodologías para incorporar la dimensión de género en los procesos formativos; desarrollo de proyectos piloto de formación para validar materiales (orientación, formación y práctica laboral) y estrategias de apoyo a participantes para la formación, sensibilización, promoción, diseminación, articulación y coordinación con programas afines.

Las debilidades que se han identificado y que afectan componentes estratégicos de este programa, que además repiten dificultades históricas de la formación profesional y de programas similares en la región se refieren a: identificación e incorporación de la demanda del mercado de trabajo, enlace con el sector productivo, atención a grupos vulnerables, supervisión, monitoreo y evaluación de las acciones. También se percibe la necesidad de buscar estrategias no convencionales para sondear el mercado tales como la creación de 'antenas' conectadas en forma permanente a realidades específicas que puedan dar respuestas rápidas y directas a las preguntas de los formadores. En el caso de Argentina se apuntó a alternativas más exitosas a través de las IFP/ONG¹⁵ que utilizaron conexiones propias (parroquias y cooperativas) para identificar demandas y asegurar la inserción de los y las egresado/as. Más aún, el programa aporta una reformulación de la formación concibiéndola en un rol proactivo y articulador de actores que promueve e integra esfuerzos y recursos para 'generar nuevas demandas'.

El enlace con el sector productivo también presenta dificultades, pues el concepto de sector productivo se limita a la economía formal organizada en empresas.

Existe también un tema de escala: cómo pasar de un proyecto piloto a escalas significativas en el país, no solamente en términos de financiamiento (que es indispensable para becas y estrategias compensatorias) sino de la propia tecnología de masificación que implica el desarrollo conceptual y metodológico de la focalización de

¹⁵ En el desarrollo del programa participan en forma conjunta instituciones de formación profesional o técnica (IFP) y organizaciones locales con trayectoria en el trabajo con mujeres –organizaciones no gubernamentales (ONG).

la demanda, de las metodologías y estrategias de trabajo con esos grupos, así como de la gestión técnico-administrativa y de la evaluación de las acciones. Formar mujeres en la formación y pasar a su incorporación en áreas 'no tradicionalmente femeninas' permanece como un desafío. La efectiva ruptura de reservas de mercado -masculinas o femeninas- es una cuestión que también extrapola los límites de la formación, toda vez que empieza en la familia y se consolida en la educación básica.

Finalmente, se señala que pese a la existencia de numerosas experiencias de evaluación de programas y seguimiento de egresados/as en la región, se ha avanzado poco en la construcción de metodologías de bajo costo, consistentes y éticamente replicables a escala masiva. Debido a ello se recomienda un esfuerzo de sistematización y organización de un 'banco' de metodologías, instrumentos, indicadores y parámetros que puedan orientar la evaluación de otros programas, en especial la medición y comparación de impactos de la formación para grupos vulnerables (satisfacción, desarrollo personal, construcción de empleabilidad, inserción laboral, etc.).

El proyecto 'Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de la Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina' (Proyecto GPE) apunta a incorporar esta dimensión en las políticas de reducción de la pobreza y de generación de empleo. Sus grandes líneas de acción son tres. La primera está dirigida a crear una nueva base de conocimientos que aporte a la generación de políticas; la segunda propone fortalecer a través de actividades de sensibilización y capacitación a los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores acerca de la importancia de tomar acciones positivas a fin de lograr una mayor igualdad de género en el mundo laboral. Por último, busca desarrollar propuestas de políticas y programas para combatir la pobreza y generar empleos con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las actividades de este proyecto están basadas en el supuesto de que generar empleo es crucial para combatir y erradicar la pobreza. Se apoya en la estrategia regional de la OIT de integrar la perspectiva de género en todos los programas de Trabajo Decente y focaliza su acción a través de la incorporación de la igualdad de género en la

promoción del empleo con un fuerte énfasis en el apoyo a los programas de reducción de la pobreza.

La ejecución del proyecto implica elaborar tres tipos de estudios: a) diagnósticos y estudios nacionales sobre el mercado de trabajo y la pobreza analizados desde una perspectiva de género; b) experiencias de programas y proyectos de reducción de la pobreza y generación de empleo, nacionales y/o locales, con enfoque de género, reconocidas y apoyadas por el proyecto y c) estudios especiales con dimensión de género desarrollados a nivel regional sobre los siguientes temas: políticas de empleo, políticas de empleo para jóvenes y las interrelaciones entre la pobreza, el empleo y la dimensión étnico-racial, pobreza y empleo en el medio rural.

En el caso de Argentina se analizó el programa de empleo para jefes y jefas de hogar desocupados que constituye una de las iniciativas más importantes para enfrentar los efectos de la crisis y el incremento de la pobreza en el país. Se analizaron las dimensiones de género y se formularon recomendaciones para transversalizar este enfoque en el programa¹⁶. Además, dada la importancia de las diversas estrategias que se han desarrollado para enfrentar la pobreza a través del empleo y el surgimiento de una economía solidaria, se estudió la situación de las empresas recuperadas¹⁷. En ese estudio se buscó identificar nuevas oportunidades de inserción laboral para las mujeres. También se prestó asistencia técnica a un pequeño proyecto de producción de derivados de soja en la provincia de El Chaco a cargo de mujeres y, a través del acompañamiento realizado se identificaron los principales ejes que debe contener una política local de fomento productivo que promueva la equidad de género. Los resultados de los estudios realizados en el marco de este proyecto se presentan en OIT (2004b).

¹⁶ El estudio se realiza a iniciativa del Proyecto GPE-AL, pero en un acuerdo de colaboración con el proyecto de la Oficina de OIT para Argentina: 'Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina'.

¹⁷ Empresas recuperadas son aquellas que estaban cerradas y ante la necesidad de generar fuentes de empleo se reinstalaron con proyectos presentados por grupos de trabajadores que buscan desarrollar su gestión en base a un sistema solidario, en su mayoría de tipo cooperativo. En Argentina existen cerca de 120 empresas recuperadas que ocupan a unos 10.000 trabajadores.

2. Brasil

En Brasil, la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres (SPM)¹⁸ que depende de la Presidencia de la República, elaboró y publicó en diciembre de 2004 el Plan Nacional de Políticas para las Mujeres. Éste surge de las directrices definidas en la I Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres (CNPM)¹⁹ que estableció las políticas y líneas de acción propuestas para la promoción de la igualdad de género.

El Plan se estructura en torno a cuatro áreas estratégicas de acción: autonomía, igualdad en el mundo del trabajo y ciudadanía; educación inclusiva y no sexista; salud de las mujeres, derechos sexuales y derechos reproductivos y lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Los objetivos propuestos para la primera área de acción (autonomía, igualdad en el mundo del trabajo y ciudadanía) son promover la autonomía económica y financiera de las mujeres; promover la equidad de género, raza y etnia en las relaciones de trabajo; promover políticas de acciones afirmativas que reafirmen la condición de las mujeres como sujetos sociales y políticos; ampliar la inclusión de las mujeres en la reforma agraria y en la agricultura familiar; promover el derecho a la vida en la ciudad con calidad y acceso a bienes y servicios públicos.

Las metas establecidas son:

- Adoptar medidas entre 2003 y 2007 que promuevan el incremento en 5,2% de la población femenina económicamente activa.
- Mantener el promedio nacional en un mínimo de 50% de participación de mujeres en el total de trabajadores capacitados

¹⁸ La SPM, creada en 2002, posee status de ministerio y busca promover la transversalidad de las políticas públicas y la igualdad de género.

¹⁹ La I CNPM, convocada por el Presidente de la República y coordinada por la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres y el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer, reunió 1787 delegadas y más de 700 observadoras e invitadas. El proceso de preparación involucró directamente a más de 120 mil mujeres que discutieron, en plenarias municipales y regionales y en conferencias estatales, la situación de las mujeres brasileras con el objetivo de proponer las directrices para la fundamentación del PNPM.

y calificados atendidos por el PNO (Plan Nacional de Capacitación) y en los convenios del MTE (Ministerio de Trabajo y Empleo) con entidades que desarrollan formación profesional.

- Conceder crédito a 400 mil mujeres trabajadoras rurales en el período 2005-2006.
- Entregar el documento de identidad a 250 mil mujeres rurales en el período 2004-2007.
- Conceder 400 mil títulos conjuntos de tierra en el período 2004-2007 a todas las familias beneficiadas por la reforma agraria²⁰ en el caso de lotes pertenecientes a parejas.
- Atender en el período 2004-2007 a 350 mil mujeres en los proyectos de Asistencia Técnica y Extensión Rural y de Asistencia Técnica Sustentable.

El Programa Pro-Equidad de Género es uno de los productos de este plan. Busca desarrollar nuevas concepciones en la gestión de las personas y la cultura organizacional para alcanzar la equidad de género en el mundo del trabajo a través de la difusión de prácticas ejemplares entre las empresas. Cuenta con aportes del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

²⁰ Un antecedente relevante en este sentido es el Programa de Acciones Afirmativas del Ministerio de Desarrollo Agrario (MDA) del año 2001 el que, reconociendo como problema el hecho de que los créditos destinados a las mujeres no superaban el 10% del total concedido, estableció que un mínimo de 30% de los recursos del Programa Nacional de Agricultura Familiar (PRONAF) debería ser destinado preferentemente a las mujeres agricultoras. Además de las líneas de financiamiento, ello involucraba capacitación y asistencia técnica, pero la disposición no alteró la realidad del acceso de las agricultoras al crédito rural del programa. Uno de los factores que influyeron en esa situación es que las mujeres rurales no son reconocidas como agricultoras y muchas veces ellas mismas se perciben como amas de casa que ayudan al marido en las tareas del campo y que poseen poca autonomía económica para administrar los recursos propios de su trabajo. Además de eso, ellas consideran que la documentación exigida por los bancos y sus procedimientos tradicionales no se adecuan a las mujeres agricultoras, lo que representa una dificultad más de acceso al crédito. Como hasta el momento la Declaración de Aptitud al PRONAF (DAP) exigía un solo titular, en el 88% de los casos estos eran hombres. Al ser la DAP un 'pasaporte' para obtener crédito, en el caso que éste fuera requerido por una mujer, ella necesitaba que el marido hiciera la solicitud y firmara los requerimientos; si es un hombre quien lo solicita, la anuencia escrita de la esposa no es necesaria. Con la introducción de la DAP de titularidad conjunta y obligatoria del hombre y la mujer en la SAFRA 2004/2005, se espera contribuir de mejor forma a esos cambios.

Los objetivos del Programa son contribuir a la eliminación de todas las formas de discriminación en el acceso, remuneración, ascenso y permanencia en el empleo; concientizar y sensibilizar a los empleadores y estimular las prácticas de gestión que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas; reconocer públicamente el compromiso de las empresas con la equidad de género en el mundo del trabajo; crear la Red Pro-Equidad de Género y construir un banco de 'buenas prácticas' de gestión que promueva la equidad de género en el mundo del trabajo. Una idea para avanzar en este sentido es crear un sello 'pro-equidad' que inicialmente se otorga a las empresas públicas, para luego abrirse a empresas e instituciones del sector privado. Se realizará todos los años y las empresas podrán solicitar su participación en cada edición. El período de adhesión se inició en septiembre de 2005.

En 1997, el Ministerio de Trabajo y Empleo implantó el Programa Brasil, Género y Raza con el objetivo de garantizar las directrices y principios de las Convenciones N° 100 y 111 de la OIT que promueven el efectivo combate a la discriminación en el acceso y la relación de empleo o en la profesión.

El Programa está siendo implementado por las Delegaciones y Subdelegaciones Regionales del Trabajo, por medio de los Núcleos de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Combate a la Discriminación. Estos núcleos realizan acciones educativas y preventivas; actúan en la mediación de conflictos individuales y colectivos y en acciones afirmativas; realizan asociaciones con entidades e instituciones representativas de la población excluida y también apoyan acciones desarrolladas por terceros que buscan promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Los tipos más frecuentes de discriminación contra las mujeres trabajadoras que se verifican en Brasil están relacionados al embarazo, la raza, las portadoras de VIH y las mujeres con deficiencia o rehabilitadas. Como una medida para forzar solicitudes de despido, ellas son víctimas de acoso sexual, despido arbitrario e ilegal, o de hostilidades en el local de trabajo.

Por otra parte, en el año 2003 el Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (CODEFAT)²¹ introdujo cambios significativos en las directrices que regulan la ejecución descentralizada de las acciones de intermediación de la mano de obra. El objetivo es invertir en grupos más vulnerables: mujeres de escolaridad primaria completa, secundaria completa o superior y edad hasta 24 años; mujeres de escolaridad primaria completa, secundaria completa o superior y edad de 25 a 39 años; mujeres con menos de 4 años de estudio o escolaridad primaria incompleta o escolaridad secundaria incompleta en todas las franjas etarias y mujeres de escolaridad primaria completa, secundaria completa o superior y edad de 40 años o más.

Brasil integra desde hace menos tiempo que Argentina, Paraguay y Chile el conjunto de países donde la OIT desarrolla el Proyecto GPE. Los propósitos generales del proyecto ya fueron descritos anteriormente y no se dispone de información sobre las características específicas para el caso brasileño.

3. Chile

En relación con el resto de los países considerados, en Chile la gama de acciones para mejorar la inserción laboral de las mujeres es amplia. Existe el Programa de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar, programas para promover el desarrollo de los microemprendimientos, acciones para contribuir con el trabajo agrícola temporal de las mujeres, programas de atención infantil, programas para promover buenas prácticas laborales sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres por parte de las empresas y el programa Jóvenes de Chile Solidario para mejorar la empleabilidad de las mujeres jóvenes de hogares de bajos ingresos. Todas ellas se desarrollan en el marco del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

²¹ El CODEFAT es el órgano tripartito del gobierno, empresarios y trabajadores que está orientado a la capacitación profesional a través del Sistema Público de Empleo y a la ejecución de programas de empleo e ingresos. Mediante resoluciones establece los criterios para la asignación de los recursos entre los SINE (Sistemas Públicos de Empleo) de cada Estado.

El Programa de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar es coordinado por el SERNAM y ejecutado por los municipios. Cuenta con la participación de diversas instituciones del Estado, entre las que se destaca el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Se inicia en 1992 con carácter de piloto y a partir de 1994 inicia un proceso de expansión paulatina en comunas distribuidas en todas las regiones del país. El objetivo general es aumentar la capacidad económica de las mujeres jefas de hogar y mejorar su calidad de vida y la de los miembros de su familia, para así poner fin a cualquier tipo de discriminación que les afecte. En términos de objetivos específicos busca:

- Desarrollar capacidades, habilidades y destrezas de las mujeres participantes para facilitar su acceso y desempeño en el mercado laboral.
- Ampliar y diversificar sus opciones laborales a través de la capacitación en oficios no tradicionales y del apoyo a iniciativas de trabajo independiente.
- Incentivar la creación de mecanismos de acercamiento entre la demanda laboral y las mujeres del Programa que requieren un cambio en su situación laboral.
- Ampliar y consolidar redes institucionales de apoyo en los ámbitos de salud y cuidado infantil.

Sus líneas de acción son formación para el trabajo (equipo municipal); capacitación laboral e intermediación laboral para el trabajo asalariado (SENCE); apoyo al trabajo independiente (Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS); nivelación de educación básica y media (Ministerio de Educación, MINEDUC, y municipios); acceso a la salud, cuidado infantil y asistencia judicial. Se trata del Programa más completo e integral que se ha desarrollado en la región.

En la línea de microemprendimiento, el SERNAM está trabajando con diversas instituciones para abrir camino al fomento productivo de las empresas de mujeres. En el año 2005 los esfuerzos se dirigían a elaborar una estrategia de comercialización y para ello era necesario identificar los factores que pueden constituir una oportunidad o una amenaza para las microempresas.

En Chile, el peso de las mujeres en el sector microempresarial es relativamente bajo, indicando que en relación con lo que ocurre en el resto de la economía, las mujeres enfrentan mayores barreras para incorporarse a este sector. Algunos de los factores que inciden en esta situación son las desigualdades históricas en el acceso de las mujeres a recursos propios, su socialización aún centrada en sus roles de madre y esposa, así como los estereotipos y prejuicios respecto a sus capacidades y habilidades para desenvolverse en el mundo de los negocios.

Más aún, los niveles de rentabilidad de los negocios de las mujeres son inferiores a los que logran los hombres, lo que se explica principalmente dado que sus montos de ventas son menores. Las mujeres también tienen mayores dificultades para ahorrar, lo que se acentúa en el caso de las microempresarias que son jefas de hogar, indicando que los niveles de pobreza entre ellas son mayores. En este sentido, los esfuerzos de asesoría técnica y facilidades para que las mujeres accedan al crédito deben ser acompañados de apoyos para incrementar la asociatividad y las redes productivas de las microempresas de mujeres.

Es interesante destacar que la evidencia disponible muestra que las mujeres se están incorporando al sector microempresarial más rápidamente que los hombres, como trabajadoras por cuenta propia (microempresas unipersonales) y como empleadoras (microempresas multipersonales).

El programa busca dar respuesta a esa problemática, la que debe ser apoyada por instrumentos pertinentes de fomento productivo para superar los obstáculos actuales e incorporarse al desarrollo productivo del país.

En el año 2001 se constituyó el Comité Público Privado Empleo Agrícola de Temporada, coordinado por el SERNAM. Este comité tiene como objetivos mejorar la inserción, permanencia y condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores temporales. Opera a través de cinco comisiones de trabajo: cuidado infantil, capacitación, plaguicidas, salud y condiciones laborales, las que están constituidas por representantes de servicios públicos y privados (empresarios y organizaciones de trabajadoras y trabajadores del agro nacional).

De los 400.000 trabajadores agrícolas de temporada que existen en Chile, más del 50% son mujeres. Trabajan en producción y exportación de frutas, flores, semillas y hortalizas, en predios, huertos y packings de la III a la X región, en faenas de raleo, limpieza, cosecha, selección y embalaje, entre otros. La mayor concentración de trabajadores empleados en estas faenas se da en las regiones VI, VII y metropolitana.

Esta actividad laboral cuenta con un predominio de mujeres trabajadoras temporeras de edades intermedias, donde el 58,1% tiene entre 30 y 64 años de edad; el 40,7% se encuentra entre los 15 y 29 años de edad y el 1,3 % es mayor de 65 años de edad. Alrededor de un 50% de ellas son madres, están casadas o viven en pareja.

El cuidado infantil es un problema importante para las temporeras, el cual se agrava con el incumplimiento de la norma sobre salas cunas.

Las trabajadoras temporeras trabajan entre 3 y 6 meses al año y una cantidad considerable de ellas permanece en esta actividad durante 10 a 12 años. Su escolaridad promedio es de 6.8 años de estudios. Aquellas que permanecen en el empleo agroexportador tienen un promedio de 10.1 años de estudios. Un 16% son analfabetas funcionales, otro 24% no ha completado la educación básica y el 43% tiene 9 o más años de estudios.

Viven en el campo, pueblos y ciudades cercanas a los lugares de trabajo, pero muchas veces se desplazan a trabajar a otras regiones durante la temporada. Se estima que alrededor de un 30% del total de trabajadoras y trabajadores temporeros agrícolas son residentes urbanos, otro 20% vive en localidades cercanas al lugar de trabajo (pueblos y villorrios) y el 50% en otras áreas rurales.

Según datos de la Encuesta Casen 2000, las personas ocupadas en labores agrícolas de temporada se concentran en la escala de menores ingresos. No hay datos sobre la existencia de mano de obra infantil.

Las y los asalariados temporales del sector agroexportador presentan mayores niveles de pobreza que el total de la fuerza de trabajo (31.2% en zonas rurales y 55.3% en la ciudad). Entre un 40 y un 50% no han firmado un contrato de trabajo. Tienen jornadas laborales muy extensas

e intensas, son comunes los horarios de 10 y más horas diarias, generalmente con un sistema de pago 'a trato' que intensifica la carga de trabajo. La existencia de intermediarios laborales, subcontratistas o 'enganchadores' dificulta la identificación de los empleadores y precariza el empleo temporal agrícola.

Los trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada no cotizan en el sistema previsional (68%) y recurren a los servicios de asistencia médica del servicio público en condición de indigentes o como carga de sus parejas (si es que éstos acceden al sistema previsional).

Las organizaciones del sector son pocas y las que existen reagrupan a variados grupos asalariados, como trabajadores y pequeños productores. Entre ellas se puede mencionar a la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI), Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH), Voz del Campo, etc. Estas organizaciones cuentan con una escasa presencia y participación de mujeres trabajadoras.

El Programa de Atención Infantil que coordina el SERNAM consta de dos líneas de trabajo:

- Los Centros de Atención para hijas/os de Mujeres Trabajadoras Temporeras (CAHMT).
- El Programa de Atención Infantil para Trabajadoras.

Ambas se caracterizan por ser modalidades no convencionales de atención infantil y la base de su quehacer está en la coordinación con actores públicos y privados para proveer de servicios de atención infantil complementarios a los ofrecidos por el sistema educativo formal.

Los CAHMT están dirigidos especialmente al sector de temporeras agrícolas y en ellos se atiende a niñas y niños (en su mayoría de origen rural) cuyas edades fluctúan entre los 2 a los 12 años y funcionan durante el verano, época en la cual se concentra el trabajo para estas mujeres. Estos centros operan desde el año 1991 a la fecha.

La línea del Programa de Atención Infantil para Trabajadoras aspira a brindar atención integral -que implica asegurar alimentación, cuidado

y atención a niñas y niños urbanos cuyas edades fluctúan entre los 3 meses y los 4 años y once meses- a través de un programa educativo, formativo y recreativo. Esta estrategia de intervención cuenta con la colaboración de actores públicos (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, MINEDUC, Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, INTEGRA y Junta Nacional de Jardines Infantiles, JUNJI), organismos internacionales (UNICEF, OIT) y privados (banca y empresas administradoras de tarjetas de crédito). Para lograrlo se implementan espacios comunitarios de atención infantil (Comuni-centros), financiados a través del co-pago de diferentes actores: Estado, trabajadoras y/o empleadores, según la condición de empleadas dependientes o independientes y la disponibilidad de pago que exista. Este Programa está dirigido a trabajadoras que no tienen resuelto el cuidado infantil.

La iniciativa Jóvenes de Chile Solidario es impulsada por SERNAM en el marco del Sistema Chile Solidario que se está implementando desde el año 2002 a lo largo de todo el país, con el objetivo de apoyar y beneficiar a las 225.000 familias más pobres del país. El propósito del SERNAM con esta intervención (congruente con su misión de diseñar políticas públicas y transversalizar el enfoque de género) es llamar la atención a la red institucional de apoyo sobre la necesidad de brindar una preparación laboral especial a las mujeres para que cada cual lo asuma en sus propios programas. De esta forma se incide en las barreras básicas que ellas tienen y que son distintas a las que poseen los hombres jóvenes, los que desde temprana edad se van vinculando a la consecución de ingresos y a la incorporación al mundo del trabajo.

Esta estrategia comprende la implementación de Talleres de Habilitación Laboral y Jornadas de Formación. Los talleres se concentran en la formación para el mundo del trabajo (dependiente o por cuenta propia) de las jóvenes (preferentemente jefas de familia) que, en este mismo año y a futuro, se vincularán a distintos programas de apoyo. Estos pueden abarcar la alfabetización, nivelación de estudios básicos o medios, capacitación en oficios, apoyo a las iniciativas productivas y de pequeño comercio, programas de salud laboral, alternativas para el cuidado infantil, programas de empleo de emergencia, contratos de aprendizaje y otros puntales del sistema. De este modo se busca enfrentar las barreras que impiden una inserción laboral relativamente

estable y de acuerdo a los potenciales y dificultades que cada una tiene para fortalecer una identidad de trabajadora.

El Servicio Nacional de la Mujer participa en las coordinaciones del sistema a nivel central y regional y allí se deciden las regiones y comunas para ejecutar este apoyo. En el año 2004 se trabajó con 98 grupos y en el 2005, con 40. Estos grupos están constituidos por mujeres jóvenes pertenecientes a familias de extrema pobreza. En el año 2005 estos talleres se desarrollaron en 7 regiones, los que fueron ejecutados por organizaciones técnico-educativas.

Las Jornadas de Formación se realizan en todas las regiones del país con mujeres pobres y tienen la intención de mostrar el mundo del trabajo y acercarlo a ellas con información útil acerca de los deberes y derechos que tensionan las relaciones laborales. Son jornadas para conocer y conocerse; para informarse y formarse; para crear y recrearse. Se espera una participación total de 2.400 mujeres. En la convocatoria participan, informando de la oferta pública, todas las instituciones que tienen relación con las condiciones mínimas de trabajo e ingreso del sistema Chile Solidario.

Entre las barreras más importantes para la participación laboral de las mujeres se han encontrado escaso conocimiento del mercado laboral, desorientación en el proceso de búsqueda de empleo y bajo acceso a recursos propios, económicos y productivos. También existen varios factores asociados a los roles tradicionales de las mujeres que inciden en los malos resultados de sus negocios (rubros 'domésticos' con poca variedad de oficios, aislamiento, menores niveles tecnológicos, canales y modalidades de comercialización muy restringidos, rentabilidad menor y dificultad para capitalizar; doble jornada de trabajo y desvalorización del trabajo de la mujer).

El SERNAM también ha impulsado el desarrollo de Buenas Prácticas Laborales para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que consiste en un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas, adicionales a las exigidas por la ley laboral, que una empresa incorpora en forma voluntaria para promover igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores. En el contexto de las medidas que constituyen la llamada responsabilidad social empresarial (RSE), esta

nueva estrategia tiene el objetivo de promover una cultura laboral de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en conjunto con el sector empresarial y las trabajadoras.

Con el objetivo de otorgar un sello de certificación en buenas prácticas laborales, el SERNAM está realizando desde 2003, el Concurso de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Su objetivo es promover e incentivar al sector empresarial en la implementación de medidas en esta línea que contribuyan a la equidad entre hombres y mujeres.

Se ha comprobado que la incorporación de la mujer a la actividad económica tiene un impacto positivo en la disminución de la pobreza y en el desarrollo económico y social sostenible, convirtiéndose además en una señal clara de los niveles de modernización de un país, lo que favorece la integración de la empresa a los estándares internacionales de calidad y sus lógicas modernas de gestión. Además, permite aumentar la motivación, satisfacción y compromiso de las y los trabajadores impactando positivamente en los niveles de producción y de ventas, dando pie a las organizaciones para que adopten soluciones e innovaciones de una forma diversa al incluir distintas perspectivas, capturando muchas veces nuevos negocios y mejorando su imagen corporativa.

El proyecto GPE (Género, Pobreza y Empleo) de OIT se está desarrollando desde agosto de 2003 en el marco de un convenio de cooperación técnica con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Dicho proyecto estableció tres líneas de trabajo prioritarias para Chile.

La primera es la producción de conocimientos lo que implicó la realización de estudios, diagnósticos y análisis, o la actualización de los mismos, con el objetivo de constituir una base común de conocimientos; ello, para que sirviera de insumo para la discusión con los parlamentarios y la elaboración de propuestas de políticas, así como para las actividades de sensibilización y capacitación dirigidas a la incorporación de un enfoque de género en la formulación de políticas de superación de la pobreza y generación de empleo.

El segundo componente del proyecto es el fortalecimiento institucional (que incluye la dimensión de género) para potenciar las capacidades de formulación y ejecución de políticas por parte de los funcionarios públicos y, en especial, de los ejecutores de las mismas a nivel nacional, regional y local relacionados con la reducción de la pobreza. Esta necesidad de fortalecimiento se hizo extensiva tanto a los sectores empresariales, especialmente aquellos vinculados a la micro y pequeña empresa, como sindicales, y también a entidades de la sociedad civil como organizaciones no gubernamentales y otras. Dicho fortalecimiento se realizó en forma preferente a través de actividades de capacitación y de entrega de información que sensibilizaran y aportaran herramientas de integración de una perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas hacia los sectores pobres.

El tercer y último componente del proyecto son las acciones de asistencia técnica destinadas a fortalecer la dimensión de género en las políticas de superación de la pobreza. Asumiendo la diversidad de iniciativas que podrían ser clasificadas en este ámbito y después de procesar los antecedentes de diversas alternativas, se seleccionó al sistema de protección social 'Chile Solidario' como la acción gubernamental hacia la cual se focalizarían las actividades a través de propuestas de incorporación y fortalecimiento de la dimensión de género. Varios factores fundamentan esta decisión: la centralidad del programa Chile Solidario en la agenda gubernamental sobre la pobreza, el carácter transversal de las líneas de trabajo que se ejecutan en éste y el interés manifestado por este tipo de colaboración²² (OIT, 2004d).

²² El programa 'Chile Solidario' es un sistema de protección social creado por el Gobierno del Presidente Ricardo Lagos para apoyar a las familias más pobres del país. La responsabilidad de dirigirlo es del Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) y el objetivo del sistema es que entre 2002 y 2005, doscientas veinticinco mil familias (15.000 de ellas compuestas por mayores de 65 años que viven solos) sean invitadas a participar para que trabajen junto al Gobierno en el mejoramiento de sus condiciones de vida. Para realizar esta tarea, MIDEPLAN se encarga de coordinar el conjunto de la red social pública y privada existente a nivel nacional, regional y local en función de las necesidades y demandas de las familias que se integran a este programa.

4. Paraguay

En Paraguay, el II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2007), junto con visualizar la problemática de género existente en el país, incorpora objetivos más ambiciosos como una cultura de igualdad, acceso a los recursos económicos y al trabajo, equidad en la educación, salud integral y una vida sin violencia, entre otros. En el tema de acceso a los recursos económicos y al trabajo, la Secretaria de la Mujer (SM) ha firmado un convenio con el Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT) para coordinar y ejecutar en forma conjunta las medidas de política laboral a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Entre ellas se destaca el Programa de Formación y Capacitación Laboral, con la distribución de bonos de formación para el primer empleo, buscado tanto por hombres como por mujeres.

Con el apoyo técnico de la OIT se elaboró el Marco de Acción para Transversalizar Género en las Políticas de Empleo y Acceso a los Recursos, que tiene como propósito identificar las líneas de trabajo que permitirán la implementación de los objetivos establecidos en el II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en lo relativo a los ámbitos de trabajo y acceso a los recursos. En su presentación en noviembre de 2005, se firmó el convenio de colaboración entre el MJT y la SM y se anunció la apertura de una línea de crédito para microempresarias, lo que constituyó el primer paso para la puesta en marcha del marco de acción propuesto. Junto con ello, la Secretaria de la Mujer ha suscrito convenios con diversas instituciones. En el sector privado pueden mencionarse las siguientes:

- Con la Federación Paraguaya de Microempresarios (FEPAME) a fin de fortalecer la capacidad económica de mujeres artesanas, trabajadoras por cuenta propia, trabajadoras del sector informal y trabajadoras a domicilio.
- Con la Unión de Profesionales y Empresarios Jóvenes (UPEJ) y la asociación de pequeños y medianos empresarios con el objetivo de tomar acciones conjuntas con el sector empresarial.
- Con la Red de Mujeres Empresarias, a través de mesas redondas, seminarios y talleres de formación y concientización sobre la problemática femenina y las posibles medidas de solución.

- Con la Dirección Nacional de Cooperativismo, para promover la inserción directiva femenina en dichas entidades.
- Con la Red YES Paraguay, con el objeto de adoptar medidas concretas con respecto al empleo juvenil para las mujeres.

En el sector público se ha asociado con:

- Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT)
 - A partir de 1994 a través del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), el cual fue reformulado en el año 1998 mediante la realización de cursos en diversos lugares del país, fomentando la formación profesional de la mujer tanto en rubros tradicionales como no tradicionales.
 - Desde 1997 en el proyecto 'Habilitación laboral de reclusas del penal de mujeres del Buen Pastor y de jóvenes adolescentes del Hogar Rosa Virginia', capacitando a reclusas y jóvenes en cerámica artística y artesanal.
- Con el Ministerio de Educación (MEC) y financiamiento externo se definió, en 1995 y con una duración de 3 años, el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y Resultados para las Mujeres en Educación (PRIOME), en el cual se realizaron talleres de formación para docentes y autoridades del sistema educativo. El objetivo es incorporar transversalmente la perspectiva de género en las políticas públicas de educación en el Paraguay.
- Con el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), a fin de incorporar la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo rural y en el acceso al sistema de crédito productivo.
- Con el Banco Central del Paraguay (BCP), con el objetivo de promover el acceso de la mujer microempresaria a los servicios del sistema financiero y garantizar la consolidación del enfoque de equidad y género en el marco de la ejecución del programa global de créditos para microempresas.
- RED CIDEM (Centros de Iniciativas y Desarrollo para la Mujer), cuyo objetivo fundamental fue mejorar las condiciones de vida de la mujer paraguaya, promoviendo la

participación activa de la misma en el desarrollo del país. Dicho programa incluía varios componentes y estaba dirigido a mujeres y hombres de los Departamentos de Alto Paraná, Concepción, Cordillera, Canindeyú y Ñeembucú, llegando a beneficiar a 282 personas, aproximadamente, dentro del componente de generación de empleo. Este programa se llevó a cabo en el período comprendido entre abril de 1998 y abril de 2003, por medio de una cooperación de la Unión Económica Europea (UE), con un costo aproximado de 8,8 millones de dólares.

Por otra parte, la OIT está desarrollando en Paraguay el proyecto 'Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina' (Proyecto GPE-AL). Al igual que en Argentina, se ha avanzado en el diagnóstico de los problemas de empleo vinculados a la pobreza y las desigualdades de género y se han evaluado programas y políticas que buscan reducir la pobreza con una perspectiva de género para identificar posibles dificultades y debilidades a corregir. Con este fin se analizaron, desde una perspectiva de género, el proceso de discusión y elaboración de la estrategia, así como las distintas etapas por las que pasa y los actores que participan en la propuesta sobre 'Estrategia de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad en Paraguay'. Además, se formularon recomendaciones para transversalizar el enfoque de género en dicha estrategia.

También se avanza en la elaboración de herramientas para intensificar la focalización de las políticas de reducción de la pobreza dirigidas a las mujeres, a partir de medidas estratégicas que buscan la igualdad de oportunidades para éstas en las zonas rurales. Se incorpora una dimensión territorial y cultural para entender las causas de la pobreza, se analiza el sesgo de género en el acceso a los recursos productivos y se formulan propuestas de políticas para promover una mayor equidad de género. Para ello se estudia la heterogeneidad de las mujeres rurales, las relaciones de género en el mundo campesino, las dimensiones económicas y extraeconómicas del trabajo femenino y el papel que cumple el Estado en cuanto a la implementación de políticas y programas para éstas en la dimensión no urbana.

La perspectiva de género tiene una presencia transversal en las políticas públicas de Paraguay. Desde 1993 es misión y objetivo fundamental de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, y en el sector rural ha sido reforzada por la reciente creación de la Dirección de Género y Juventud del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG). Con anterioridad, la puesta en marcha de programas de género rurales fue responsabilidad del Programa Mujer de la Dirección de Extensión Agraria de este ministerio²³.

El proyecto también analiza la situación de las trabajadoras domésticas en Paraguay y el trabajo infantil doméstico remunerado. Se presenta la situación de un importante grupo de trabajadoras que concentra los mayores niveles de pobreza y precariedad laboral y que debería constituir un grupo prioritario de cualquier política de promoción de la equidad de género en el trabajo. Este estudio forma parte de una relación de colaboración con el proyecto 'Trabajo Infantil Doméstico del Programa para la Eliminación del Trabajo Infantil' (IPEC) que la OIT lleva a cabo en este país.

5. Uruguay

En Uruguay, las experiencias de políticas de empleo con especificidades de género son pocas, siendo las dos más relevantes el Programa de

²³ La disponibilidad de información desagregada por sexo es indispensable para desarrollar programas con enfoque de género. Ello fue posible gracias a los avances logrados por la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (DGEEC) que desagrega por sexo, publica y difunde las variables incluidas en la Encuesta de Hogares en todos sus capítulos. De esta fuente es posible obtener información completa sobre la estructura del mercado de trabajo, urbano y rural, la composición familiar, el nivel de educación, la cobertura en seguridad social, los ingresos y otros aspectos relevantes en los estudios sobre la incidencia de la pobreza en hombres y mujeres. La suspensión del Censo Agrícola en 2001 ha significado una ausencia importante de información, ya que la Dirección de Planificación del MAG tenía prevista la inclusión de variables de género en el mismo. Otro déficit significativo en los estudios sobre pobreza rural está relacionado con la información sobre asistencia técnica y crediticia brindada a las mujeres campesinas. En algunos programas, tanto de organismos públicos como privados (organizaciones no gubernamentales) y sociales (organizaciones campesinas), se han consignado los apoyos recibidos por comités de mujeres en sus iniciativas. Sin embargo, esta información es insuficiente para alcanzar una visión de carácter nacional. De forma complementaria se ha empleado la asistencia crediticia brindada por el Fondo de Desarrollo Campesino (FDC) que elabora informes anuales con una creciente desagregación por sexo desde 2000.

Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el empleo y la formación profesional (PROIMUJER) diseñado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y el Programa Barrido Otoñal de la Intendencia de Montevideo.

El Programa PROIMUJER es un programa descentralizado de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), que es un organismo de integración tripartita conformado por trabajadores, empleadores y gobierno (Dirección Nacional de Empleo) y está financiado por el Fondo de Reconversión Laboral. Mediante convenio suscrito con la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), CINTERFOR/OIT es sede del Programa y brinda asistencia técnica y metodológica en el marco de las acciones generadas por el Programa Regional FORMUJER.

Su objetivo es contribuir a la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en la formación y en el empleo. Su estrategia apunta a la transversalización institucional, conceptual y metodológica del enfoque de género en las entidades de capacitación así como en las políticas, programas y proyectos vinculados a la formación y al empleo.

La población meta del programa está constituida por mujeres mayores de 24 años, tanto urbanas como rurales de diferentes regiones del país que se encuentran desocupadas, subocupadas o inactivas y con dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Desde 2001, el Programa desarrolla actividades de formación profesional con enfoque de género en todo el país, atendiendo un promedio anual de 900 participantes.

Las actividades de formación incluyen:

- Análisis del mercado laboral que fundamente la oferta de capacitación presentada al programa por las entidades de capacitación.
- Propuesta formativa con enfoque de género y competencias con dos instancias: una primera de formación transversal y técnica con elaboración de un proyecto ocupacional (eje articulador del proceso formativo) y una segunda instancia que comprende el acompañamiento en la implementación de los

proyectos ocupacionales de las participantes y apoyo a la inserción laboral tanto en forma dependiente como a través de la generación de emprendimientos individuales o colectivos.

- Actividades con familiares y/o referentes que apunta a fortalecer el proceso formativo de las participantes.
- Las actividades formativas incluyendo al acompañamiento a la inserción laboral tienen una duración máxima de 430 horas. La capacitación en aula se extiende, en promedio, entre 4 y 6 meses y el acompañamiento a la inserción laboral puede extenderse hasta 2 años. Las participantes reciben una beca de 70 pesos diarios para facilitar su asistencia al curso.

El programa cuenta además con fondos extraordinarios para apoyar el proceso formativo y la inserción laboral de las participantes (cuidado de niños, atención odontológica y oftalmológica, carné de salud, trámites, etc.).

El porcentaje de inserción laboral formal del programa es del 33%, si bien existe un porcentaje de inserción del 50% y más si se incluyen las no formales.

El programa estimula a través de diferentes instrumentos la capacitación en áreas tradicionalmente masculinas, y si bien el porcentaje se ha incrementado aún presenta niveles insuficientes (oscila entre un 25 y un 30%). La mayor dificultad para ampliar la participación en áreas ocupacionales no usualmente femeninas radica en la resistencia de los empresarios a incorporar mujeres en muchos de estos ámbitos y de las propias mujeres a inscribirse en este tipo de cursos.

A partir del 2006, el programa PROJOVEN en coordinación con PROIMUJER ha incorporado el enfoque de género en sus actividades formativas.

El programa Barrido Otoñal, que desarrolla la Intendencia Municipal de Montevideo, está dirigido a mujeres en condiciones de pobreza, desempleadas y jefas de familia y tiene por objetivo: "Desarrollar una experiencia sociolaboral de carácter transitorio dirigida a mujeres, que promueva el desarrollo de condiciones personales y sociales que les amplíe sus oportunidades para la generación de ingresos propios".

Comienza a operar en el año 2002 como una experiencia piloto y, dadas las positivas evaluaciones que ha recibido desde diferentes ámbitos gubernamentales y no gubernamentales, fue reeditado en los años 2003 y 2004. En él ha participado un promedio de 160 mujeres seleccionadas entre aproximadamente 3000 que se presentaron cada año.

Consiste en un programa de empleo transitorio de barrido de veredas en arterias comerciales, con un fuerte componente educativo focalizado en una población determinada, que busca una intervención integral a nivel de las necesidades a través de la articulación territorial de recursos y se implementa por medio de convenios con ONGs. Todos estos componentes implican potencialidades y desafíos de los cuales pueden extraerse aprendizajes importantes tanto para políticas que promuevan la equidad de género como para las que busquen impulsar específicamente la autonomía y los derechos de las mujeres pobres.

La responsabilidad del programa recae en la Comisión de Equidad de Género de la Ciudad²⁴, quien formuló un Plan de Igualdad de Oportunidades para incorporar, en diversas áreas, acciones tendientes a la promoción de igualdad de oportunidades y a la creación de condiciones culturales que fomentaran la equidad entre hombres y mujeres. Este programa fue la primera línea de acción del Plan de Igualdad.

Para que efectivamente las intervenciones atendieran a diversas áreas de necesidades, se solicitó a las ONGs que se “coordinaran con las comisiones zonales de mujeres y los gobiernos locales”, para lo cual se convocó al Programa de Atención Integral a la Salud de la Mujer (PAIM) en las policlínicas municipales y los servicios de atención jurídica y en violencia en las Comunas Mujer, ubicadas en distintas zonas de la periferia de la ciudad. Un segundo mecanismo para asegurar la integralidad y la reflexión sobre género de las intervenciones pedagógicas es el criterio de selección de las ONGs, que estipula que se evaluará su trayectoria respecto a la “inserción barrial de programas

²⁴ Creada el 8 de marzo de 2001. Su antecedente inmediato es la Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo creada e institucionalizada en 1991, a la que se le asignó presupuesto, infraestructura y apoyos técnicos en 1995.

de apoyo a las mujeres". Las intervenciones pedagógicas llevadas adelante por las ONGs se desarrollan a través de tres ejes: la promoción de la empleabilidad (autonomía económica), la reconstrucción y refuerzo de su identidad y autoestima (autonomía sociocultural) y la cobertura de sus necesidades y ejercicio de sus derechos (autonomía física y política). Estos ejes permiten agrupar y ordenar la diversidad de contenidos. No todas las ONGs los definen de esta forma ni los trabajan con el mismo énfasis; sin embargo, se puede afirmar que todas las intervenciones buscan promoverlos en algunos de sus contenidos sustanciales.

Las carencias en términos de procedimientos de evaluación y seguimiento impiden conocer si efectivamente se dieron mejoras en la empleabilidad y, de ser así, si se tradujeron en inserción laboral o en emprendimientos de generación de ingresos. Si bien entre los objetivos de Barrido Otoñal está el desarrollo de capacidades para generar ingresos, se puede afirmar que el programa buscaba el desarrollo de la autonomía de las mujeres en una línea de mejorar su empleabilidad y de desarrollo de su autonomía en otras áreas. La información relativa a que alrededor del 50% de las beneficiarias cada año conseguía empleo o iniciaba un microemprendimiento no se ha corroborado a través de evaluaciones *ex post*, por lo cual no es posible saber si estos resultados se han mantenido en el tiempo. La autopercepción de las beneficiarias al finalizar el Programa da cuenta de cambios favorables en conocimientos, valores y actitudes. Sus opiniones mencionan cambios significativos en su autoestima y confianza en sí mismas, mejoras en su capacidad de relación con el entorno y con redes sociales de apoyo y un mayor poder sobre sus vidas. Sin duda, estos avances pueden potenciar su identidad como mujeres trabajadoras e influir en mejoras en su empleabilidad y en su calidad de vida en general (Espino y Bonino, 2005).

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO

Más allá de las políticas que a nivel de gobierno puedan instrumentarse para promover la igualdad de oportunidades y de resultados en el empleo entre hombres y mujeres, existe la negociación colectiva (que OIT promueve como 'diálogo social'²⁵) en tanto instrumento para mejorar las condiciones de empleo a nivel sectorial o de empresa.

En los países de América Latina, la incorporación de los temas de género a la negociación colectiva es un proceso aún incipiente, contrastando con lo que ocurre en Europa, Estados Unidos y Canadá, donde las cláusulas de promoción de la igualdad de oportunidades en los textos de los convenios colectivos son más frecuentes. Entre los factores que dificultan esa incorporación se señalan: el proceso general de debilitamiento de la negociación colectiva ocurrido en diversos países latinoamericanos en los años 90 (medido tanto en términos del número de contratos como de sus contenidos); los problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral y la complejidad y a menudo baja eficacia de los mecanismos encargados de su puesta en práctica. Entre los factores que la pueden facilitar están los avances legislativos en materia de igualdad de oportunidades de la última década, los que eliminan las normas de carácter discriminatorio que aún persistían en algunos países.

En Argentina, el porcentaje de los/as trabajadores/as potencialmente cubiertos por la negociación colectiva asciende a cerca del 65% de los

²⁵ La iniciativa que está promoviendo globalmente la OIT respecto a la generación de Trabajo Decente para reducir la pobreza, considera el diálogo social como el mecanismo indispensable. En su definición de 'diálogo social' incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede ser un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. A su vez, en el primer Informe Global de seguimiento a la 'Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo', presentado a la 88ª Conferencia Internacional del Trabajo en junio del año 2000, se señala entre las recomendaciones la necesidad de incorporar en posición activa a las mujeres sindicalistas en la negociación colectiva, así como a las demandas de género en las estrategias de negociación de los sindicatos.

asalariados, descontando determinados grupos excluidos de la posibilidad de negociar colectivamente, como los trabajadores domésticos, del sector agrario y de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (dato para el año 2000). No obstante, si se considera que el número de trabajadores con contrato precario ha aumentado de modo considerable y que muchos de los grandes convenios de actividad se mantienen sin renovar, esa cifra puede bajar sensiblemente.

Es muy difícil estimar la cantidad de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en Brasil. Según el Sistema de Estadísticas de Negociaciones Colectivas, de alcance nacional, entre 1997 y el primer semestre de 1999 fueron depositados 30.873 convenios y acuerdos colectivos (un número bastante similar al registrado en el año 2004: 29.516 instrumentos colectivos). Hay que considerar que en Brasil los convenios colectivos deben ser renovados anualmente.

Para el caso de Chile se puede mencionar que la tasa de sindicalización ha disminuido mucho en los últimos años. La Dirección del Trabajo estima que el momento de mayor cobertura de la negociación colectiva fue el bienio 1991-1992 (este período coincide con el momento de mayor tasa de afiliación sindical), cuando la población cubierta alcanzó 15,1% de los asalariados. En cambio, en 2003 sólo el 8,2% de los asalariados estaba cubierto por la negociación colectiva.

Por su parte, en Paraguay lo más común es la negociación por empresa. Entre 1989 y 1994 se celebraron 114 convenios del sector industrial y 65 del sector bancario, entre otros. En los últimos años, los sindicatos han exhibido un fuerte crecimiento, con una gran concentración en el sector público donde la legislación ha contemplado la posibilidad de negociación colectiva.

En 1990, en Uruguay se calculaba que el 88% de los asalariados del sector privado estaba cubierto por la negociación colectiva, porcentaje que en 1997 bajó al 23%. En 1998 se calculaba que el porcentaje de asalariados protegido por alguna forma de negociación rondaría el 16% del total. Desde el año 2005, el gobierno convoca nuevamente a la negociación colectiva con lo cual los trabajadores formales del sector privado y una parte de los trabajadores del sector público tienen convenios.

Una reciente revisión sobre la inclusión de los temas de género en la negociación colectiva²⁶ para los países de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela concluye que estos tópicos no están ausentes y su importancia no es pequeña. La principal conclusión del estudio es que la presencia de los temas de género en los resultados de la negociación colectiva es relevante. En los seis países analizados, el número promedio de cláusulas relativas al tema por convenio varía de 0,4 en Uruguay a 8,1 en Venezuela. En tres países (Brasil, Chile y Paraguay), ese promedio varía de aproximadamente 4,5 a casi 6 (Cuadro 18).

Cuadro 18
Promedio de cláusulas por convenio analizado

Tipo de cláusula	Argentina (1996-2000)	Brasil (1996-2000)	Chile (1996-2001)	Paraguay (1998-2000)	Uruguay (1996-2000)	Venezuela (2001)
Maternidad/ Paternidad	1,2	2,7	2,0	3,0	0,2	3,5
Responsabilidades familiares	0,9	0,8	2,0	2,1	0,1	4,1
Condiciones de trabajo	0,0	0,7	0,5	0,2	0,1	0,1
No discriminación y promoción de la igualdad	0,1	0,2	0,0	0,5	0,0	0,3
Promedio	2,3	4,4	4,5	5,7	0,4	8,1

Fuente: OIT, 2005a (Cuadro 1)

²⁶ Dicha revisión se presenta en: *América Latina: negociación colectiva y equidad de género*. Laís Abramo y Marta Rangel (eds.) Oficina Internacional del Trabajo (OIT): Santiago. 2005.

En el conjunto de los seis países, un 54.6% de las cláusulas negociadas se refieren a maternidad/paternidad, un 36.4% a responsabilidades familiares, un 5.3% a condiciones de trabajo, y un 3,7% a no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades²⁷.

Poco más de la mitad (55%) de esas cláusulas representa un avance con relación a lo que está establecido en la legislación laboral de cada uno de los países; el resto es una reafirmación de lo ya legislado. La presencia de las cláusulas legales (aquellas que básicamente reafirman lo que ya está en la ley) se concentra en Argentina, Brasil y Paraguay. Estos países consideran que la reafirmación es importante como forma de crear un instrumento que tenga como objetivo fortalecer y fiscalizar el cumplimiento de la ley. Estas cláusulas hacen referencia a los temas de la maternidad/ paternidad y de la no discriminación. En Chile y Uruguay las cláusulas legales tienen una presencia muy inferior porque su reafirmación no se considera relevante.

Los temas que representan avances significativos con relación a la legislación son: la ampliación de la duración de la licencia por maternidad y del período en que la mujer embarazada y lactante tiene protección contra el despido; la institución de la licencia por paternidad y la ampliación de su duración; la protección del padre contra el despido durante un determinado período por ocasión del nacimiento de los/as hijos/as; la garantía de la integridad del salario de la trabajadora durante la licencia por maternidad; algunas medidas destinadas a apoyar las responsabilidades familiares de hombres y mujeres; diversos aspectos relacionados con el cuidado de los/as hijos/as, y reafirmación de los principios de no discriminación y remuneración igual para trabajo de igual valor.

²⁷ Las cláusulas sobre *maternidad/paternidad* tratan sobre: licencia por maternidad, lactancia y salud de la mujer durante el embarazo; licencia por paternidad, guarderías infantiles, permisos para acompañar a los hijos en casos de enfermedad y los derechos relativos a la adopción. *Responsabilidades familiares* incluye: licencias y asignaciones relativas a los hijos y otros familiares (licencias por cambio de residencia, enfermedad grave de otros parientes, asignaciones de tipo educacional, de salud, etc.). Las cláusulas relativas a las *condiciones de trabajo* son: remuneraciones, capacitación, jornada de trabajo, seguridad e higiene, salud de la mujer (no relacionadas al embarazo y la lactancia) y acoso sexual. Las relativas a la *eliminación de la discriminación y a la promoción de la igualdad de oportunidades* incluyen las cláusulas que reafirman los principios de eliminación de la discriminación por razones de sexo y otras, como las que buscan establecer planes y acciones más integradas de promoción de la igualdad de oportunidades en diversas áreas.

Se observan debilidades importantes respecto a la dificultad de negociar temas relativos a las condiciones de trabajo y de ampliar los contenidos y el alcance de aquellos relativos a las responsabilidades familiares, en especial en lo que se refiere a la promoción de las responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres.

Con relación a los temas relativos a la no discriminación y a la promoción de la igualdad de oportunidades, los problemas son varios: las cláusulas de ese tipo se encuentran en un número aún muy pequeño de acuerdos y convenios, sus contenidos son todavía muy generales y existen pocas experiencias de promoción a través de la negociación colectiva de planes de igualdad de oportunidades que incorporen metas e indicadores concretos y que puedan ser monitoreados a lo largo del tiempo. Sin embargo, el hecho mismo de que una cláusula de ese tipo exista en un convenio colectivo puede ser considerado un avance, en la medida que expresa el resultado de una discusión y negociación colectiva sobre uno de los derechos fundamentales en el trabajo. Su reafirmación en el convenio colectivo abre nuevas posibilidades para la adopción, al interior de las empresas y de los sectores productivos, de medidas y procedimientos concretos que contribuyan a la promoción y efectiva implementación de ese derecho.

El estudio también concluye que se debe avanzar mucho más para desarrollar el potencial de la negociación colectiva como mecanismo de combate a la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Para que eso ocurra es necesario, en primer lugar, que los temas de género sean considerados como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no sólo para las mujeres). En segundo lugar, se requiere promover y aumentar la presencia de mujeres en las instancias de dirección y negociación, tanto de las organizaciones sindicales como de las organizaciones empresariales. En tercer lugar, es fundamental desarrollar la capacidad propositiva y argumentativa de los sindicatos con relación a los temas de género y de la igualdad de oportunidades en la mesa de negociación y promover la sensibilización del sector empresarial en la materia. En último lugar, resulta de gran importancia aumentar el conocimiento técnico de los actores laborales sobre las desigualdades de género existentes en empresas y sectores productivos, sus causas y

consecuencias, así como de las políticas que permiten superarlas (OIT, 2005a).

Se sugiere que un análisis más completo de los temas de género en la negociación colectiva y el potencial de ésta para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no debería limitarse a los temas considerados en el estudio. También debería contemplarse el conjunto de las cláusulas de cada instrumento colectivo, considerando, en cada caso, un posible impacto diferenciado de cada una o conjunto de ellas en la situación de hombres y mujeres, tomando en cuenta, entre otros aspectos, su distribución en la estructura ocupacional, en la jerarquía y en la escala de remuneraciones de las empresas (OIT, 2005a).

BIBLIOGRAFÍA

- Amarante, V. y A. Espino. 2001. *“Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral: revisión teórica y metodológica”*. Serie Avances de Investigación AI 1/01, Instituto de Economía.
- Espino, A. y M. Bonino. 2005. *Sistematización y evaluación de planes de empleo transitorio desde una perspectiva de género*. Mimeo.
- Gálvez, Thelma. 2001. *“Aspectos económicos de la equidad de género”*. Serie Mujer y Desarrollo N° 35. CEPAL: Santiago de Chile.
- Lanari, M.E. 2003. *“Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR 1990-2003*. Estudio analítico sobre programas de empleo ejecutados en Argentina”.
- Marinakís, A.E. 1999. *“Género, pobreza y empleo en los países del Cono Sur: interrelaciones y estado de situación”*. N° 112. OIT & ETM: Santiago de Chile. 26 pp.
- Naciones Unidas. 2005. *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Informe de 2005. Nueva York.
- Notaro, J. 2004. *“Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR, 1990-2003. El caso de Uruguay”*. Organización Internacional del Trabajo: Santiago de Chile.
- OIT. 2005a. *América Latina: negociación colectiva y equidad de género*. Laís Abramo y Marta Rangel (eds.) Oficina Internacional del Trabajo: Santiago de Chile.
- OIT. 2005b. *Panorama laboral 2005 América Latina y el Caribe* (Avance primer semestre). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT: Lima. 118 pp.
- OIT. 2004a. *“Tendencias mundiales del empleo para las mujeres 2004”*, Organización Internacional del Trabajo. OIT: Ginebra. (disponible en: <http://kilm.ilo.org/get2004/download/trendsw.pdf>)
- OIT. 2004b. *Políticas de empleo para superar la pobreza*. Argentina. María Elena Valenzuela (ed.). Oficina Internacional del Trabajo: Santiago de Chile.
- OIT. 2004c. *Políticas de empleo para superar la pobreza*. Paraguay. María Elena Valenzuela (ed.). Oficina Internacional del Trabajo: Santiago de Chile.

- OIT. 2004d. *Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo*. Chile. Teresita Selamé S. (ed.). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Proyecto Género, Pobreza y Empleo. Oficina Internacional del Trabajo: Santiago de Chile.
- OIT. 2004e. *Panorama Laboral 2004*. OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe: Lima. 118 pp.
- OIT. 2003. *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo*. Argentina y Paraguay. Proyecto 'Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina'. María Elena Valenzuela (ed.) Colección GPE-AL. OIT: Santiago de Chile. 160 pp.
- OIT. 2003. *Panorama social 2003*. OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe: Lima.
- OIT. 2000. *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile*. María Elena Valenzuela y Gerhard Reinecke (eds.). Oficina Internacional del Trabajo (OIT): Santiago de Chile.
- Pautassi, L., C. Faur y N. Gherardi. 2004. *“Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad”*. Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL: Santiago de Chile.
- Pereira de Melo, H. y L. Bandeira. 2005. *“A pobreza e as políticas de gênero no Brasil”*. Serie Mujer y Desarrollo N° 66. CEPAL: Santiago de Chile.
- Ramos, C.A. 2003. *“Las políticas de empleo en Brasil”*. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Buenos Aires.
- Silveira, S. y A. Matosas. 2001. *“Hacia una formación decente para las mujeres. Avances y asignaturas pendientes para la participación femenina en la formación profesional técnica en América Latina y el Caribe”*. CINTERFOR. Trabajo decente y formación profesional. Boletín N° 151.
- Silveira, S. 2000. *“La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales”*, documento elaborado para el curso de Relaciones Laborales y Formación Profesional, organizado por la Oficina de la OIT para Argentina, Paraguay y Uruguay. CINTERFOR/OIT y la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y Seguridad Social: Buenos Aires.
- SPM. 2004. *“Plan Nacional de Políticas para las Mujeres”*. Presidencia de la República, Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres (SPM): Brasilia.
- Valenzuela, M.E. 2004. *“Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el combate a la pobreza”*, en Políticas de empleo para superar la pobreza. Capítulo I. Oficina Internacional del Trabajo: Santiago de Chile.

Sitios web de interés:

<http://www.oit.org>

<http://laborsta.ilo.org/>

<http://www.cinterfor.org.uy/> Programa regional FORMUJER

<http://www.oitchile.cl/>

<http://www.eclac.cl/mujer/> Estadísticas de Género

MERCOSUR:

<http://www.observatorio.net>

Argentina:

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

Brasil:

<http://www.presidencia.gov.br/spmulheres>

<http://www.mte.gov.br>

Chile:

<http://www.sernam.cl>

Paraguay:

<http://www.mujer.gov.py/>

Uruguay:

<http://www.junae.gub.uy/> Programa PROIMUJER

<http://www.cinterfor.org.uy/> Programa PROIMUJER

<http://www.montevideo.gub.uy/mujer/>

ANEXO ESTADÍSTICO

Cuadro A-1
Evolución de la tasa de actividad de hombres y mujeres
(en porcentajes)

Zona urbana		Hombres	Mujeres	Diferencia	Proporción
Argentina	1990	76	38	-38	50,0
	2000	76	45	-31	59,2
	2004	75	50	-25	66,7
Brasil	1990	82	45	-37	54,9
	1999	80	53	-27	66,3
	2003	79	55	-24	69,6
Chile	1990	72	35	-37	48,6
	2000	73	42	-31	57,5
	2003	73	45	-28	61,6
Paraguay	1990	84	50	-34	59,5
	1999	83	54	-29	65,1
	2001	81	57	-24	70,4
Uruguay	1990	75	44	-31	58,7
	2000	74	50	-24	67,6
	2004	71	49	-22	69,0
Zona rural					
Brasil	1999	90,1	62,8	-27,3	69,7
	2003	89,3	61,1	-28,2	68,5
Chile	1994	79,4	19,7	-59,8	24,7
	2000	73,8	22,4	-51,4	30,4
	2003	73,5	24,8	-48,6	33,8
Paraguay	1999	88,4	40,9	-47,5	46,3
	2002	90,2	48,4	-41,8	53,6

Fuente: Estadísticas de Género, Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL (actualizado a septiembre de 2005).

Nota: Para Chile, la zona rural en el año 1994 incluye ciudades con menos de 2000 habitantes elegidas de manera aleatoria sin distinción de actividad económica; y en el período 1998 a 2003 comprende al conjunto de viviendas concentradas o dispersas con 1.000 habitantes o menos o entre 1.001 y 2.000 habitantes, con menos del 50% de su población económicamente activa, dedicada a actividades secundarias y/o terciarias.

Cuadro A-2
Variación del producto y el empleo en los años 80 y 90
(en porcentajes)

Países	1980 - 1989 ^a		1990 - 2007 ^b	
	PIB (tasa de variación período)	Empleo (tasa de creación)	PIB (tasa de variación período)	Empleo (tasa de creación)
Argentina	-1.0	1.7	5.5	2.0
Brasil	1.5	3.2	2.8	2.4
Chile	2.6	2.8	7.2	3.1
Paraguay	3.8	2.0	3.0	3.1
Uruguay	1.5	1.6	4.2	1.3

Fuente: Marinakis (1999), con base en datos oficiales.

Notas: ^aArgentina: 1980-1989; Brasil: 1980-1989; Chile: 1980-1989; Uruguay: 1982-1989;

^bArgentina: 1990-1997; Brasil: 1990-1997; Chile: 1990-1996; Uruguay: 1990-1997.

Cuadro A-3
**Evolución de la tasa de actividad según relación de parentesco y número de
menores de 0 a 6 años en el hogar. Alrededor de 1994 y 2004 (en porcentajes
sobre la población total femenina de 15 y más años)**

País	Número de menores	año	Zona Urbana					Zona Rural					
			Relación de parentesco										
			Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total	Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total	
Argentina ^a	Sin menores	1994	39,9	37,2	48,1	29,3	39,6						
		2004	52,6	47,6	52,9	30,1	48,7						
	un menor	1994	60,0	39,2	52,0	43,8	44,4						
		2004	72,5	55,6	47,1	41,5	54,8						
	2 y más	1994	54,1	32,6	45,2	34,6	36,6						
		2004	67,8	44,5	50,9	33,2	48,3						
Total	1994	42,3	37,0	48,5	32,8	40,1							
	2004	56,0	49,2	51,6	32,6	49,9							
Brasil	Sin menores	1995	50,6	48,4	58,5	46,3	51,2	59,0	68,8	59,4	44,2	63,3	
		2003	53,6	54,0	60,3	43,4	54,6	55,5	69,7	50,9	36,0	61,1	

País	Número de menores	año	Zona Urbana					Zona Rural					
			Relación de parentesco										
			Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total	Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total	
Chile ^b	un menor	1995	65,5	50,2	58,4	48,7	53,2	66,7	67,7	60,4	45,6	64,7	
		2003	66,1	56,8	60,9	51,1	58,5	70,7	66,7	53,5	35,7	62,4	
	2 y más	1995	64,0	42,8	58,6	48,5	48,4	77,9	64,2	65,3	45,7	63,9	
		2003	62,3	46,0	56,4	45,4	50,3	76,5	61,2	51,5	43,8	59,2	
	Total	1995	53,9	48,1	58,5	47,2	51,3	62,0	67,4	60,5	44,8	63,8	
		2003	56,1	53,9	60,1	45,4	55,1	59,6	67,6	51,5	37,1	61,1	
	Sin menores	1994	43,0	33,6	44,8	38,6	39,0	23,0	14,4	30,1	24,5	20,5	
		2003	52,2	43,1	42,6	38,8	44,5	26,3	21,5	31,3	21,9	24,7	
	un menor	1994	53,4	31,7	46,1	37,4	38,2	30,1	14,9	27,8	21,8	19,8	
		2003	58,1	41,8	47,1	41,2	45,1	34,8	20,1	34,5	25,1	25,7	
	2 y más	1994	46,7	24,4	44,3	39,7	33,7	30,5	10,7	25,0	18,6	16,2	
		2003	58,6	37,1	46,4	46,1	43,6	31,2	16,2	33,6	24,9	23,3	
Total	1994	45,3	31,7	45,1	38,4	38,1	25,2	14,0	28,7	22,7	19,7		
	2003	53,6	42,1	44,1	40,4	44,6	28,1	20,6	32,4	23,2	24,8		
Paraguay	Sin menores	1994	55,0	49,2	51,4	55,4	51,8						
		2002	58,1	59,9	51,8	49,9	55,7	57,5	56,6	44,5	34,7	51,7	
	un menor	1994	62,5	49,7	62,3	58,4	55,5						
		2002	63,4	58,8	58,0	51,8	58,1	55,8	52,4	34,9	48,6	48,2	
	2 y más	1994	57,2	42,2	60,7	62,2	51,5						
		2002	55,2	52,0	65,2	59,6	57,1	51,7	45,4	38,7	31,2	43,6	
	Total	1994	57,1	47,3	56,5	58,4	52,8						
		2002	59,1	57,8	56,0	52,8	56,7	55,9	51,7	39,9	37,6	48,4	
	Uruguay	Sin menores	1994	36,2	44,2	61,1	31,8	44,4					
			2004	42,9	49,7	55,7	31,1	47,1					
		un menor	1994	54,8	57,3	59,4	49,9	56,7					
			2004	66,7	60,9	56,2	42,2	58,6					
2 y más		1994	54,1	53,1	61,3	38,1	52,8						
		2004	55,7	51,3	51,0	52,4	52,0						
Total		1994	38,2	47,7	60,9	35,4	47,1						
		2004	45,7	52,1	55,4	35,0	49,4						

^a Período 1994: Gran Buenos Aires + 18 aglomerados. Período 2004: Gran Buenos Aires + 28 aglomerados.

^b Período 1994: Zona Rural: Incluye ciudades con menos de 2000 habitantes elegidas aleatoriamente sin distinción de actividad económica. A partir de 1998: Zona Rural: Conjunto de viviendas concentradas o dispersas con 1.000 habitantes o menos o entre 1.001 y 2.000 habitantes, con menos del 50% de su población económicamente activa, dedicada a actividades secundarias y/o terciarias.

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Cuadro A-4

Tasas de actividad por sexo y grupos de edad. Zonas urbanas,
1990-2004 (en porcentajes)

País	Año	Hombres					Mujeres				
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más	TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más
Argentina (Gran Buenos Aires) (Urbano)	1990	76	62	97	97	55	38	41	53	52	19
	1994	76	65	98	97	54	41	43	59	56	21
	1997	76	61	97	97	59	45	44	61	60	27
	1999	76	58	96	97	62	47	42	66	63	29
	2000	76	57	96	97	62	46	43	63	62	29
	2002	75	52	96	98	63	48	40	66	70	28
	1999	74	53	94	97	59	44	36	62	61	27
	2000	74	52	94	96	60	45	36	62	62	28
	2002	72	48	93	96	60	46	35	64	67	27
2004	75	55	94	96	63	50	39	69	70	33	
Brasil	1990	82	78	96	95	59	45	48	56	53	21
	1993	83	77	96	95	60	50	51	60	60	27
	1996	80	72	94	94	59	50	50	63	61	26
	1999	80	72	95	93	59	53	51	67	64	28
	2001	79	70	94	93	59	53	52	67	65	29
	2003	79	70	94	93	59	55	53	70	68	30
Chile	1990	72	47	94	95	56	35	29	47	46	20
	1994	75	49	94	96	62	38	32	50	50	23
	1996	74	44	94	96	62	39	29	53	51	23
	1998	74	44	93	97	64	41	30	57	54	26
	2000	73	39	92	96	64	42	28	57	56	26
	2003	73	40	92	96	64	45	31	61	59	29
Paraguay (Asunción) (Urbano)	1990	84	69	97	99	75	50	51	63	58	27
	1994	82	69	99	98	66	58	58	74	76	31
	1996	86	76	97	97	75	59	54	69	71	40
	1999	83	68	97	95	73	54	46	65	66	39
	2001	81	67	95	96	69	57	52	76	68	38
	1994	86	75	98	98	71	53	53	62	62	32
	1996	86	78	98	97	73	58	54	65	69	40
	1999	83	64	97	95	76	55	47	66	67	42
	2001	81	68	95	96	70	57	51	72	67	40
Uruguay	1990	75	68	98	97	54	44	47	69	64	21
	1994	75	72	97	97	52	47	52	74	70	23
	1997	73	71	96	97	49	47	51	74	71	23
	1999	73	67	96	97	50	50	50	75	74	26
	2000	74	68	96	98	50	50	52	75	75	26
	2002	72	63	96	96	51	50	47	76	76	28
	2004	71	61	96	97	51	49	44	75	75	29

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

DISTRIBUCIÓN DE PAÍSES POR REGIONES

<p style="text-align: center;">ECONOMÍAS INDUSTRIALIZADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRANDES ECONOMÍAS EUROPEAS <p>Austria Bélgica Dinamarca Finlandia Francia Alemania Grecia Islandia Irlanda, Eire Italia Luxemburgo Países Bajos (Holanda) Noruega Portugal España Suecia Suiza Turquía Gran Bretaña</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRANDES ECONOMÍAS NO EUROPEAS <p>Australia Canadá Japón Nueva Zelanda Estados Unidos</p> <ul style="list-style-type: none"> • OTRAS ECONOMÍAS EUROPEAS <p>Andorra</p>	<p>Chipre Gibraltar Isla de Man Liechtenstein Malta San Marino</p> <ul style="list-style-type: none"> • OTRAS ECONOMÍAS NO EUROPEAS <p>Groenlandia San Pedro y Miquelón</p> <p style="text-align: center;">ECONOMÍAS EN TRANSICIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • EUROPA CENTRAL Y ORIENTAL <p>Albania Bosnia y Herzegovina Bulgaria Croacia República Checa Hungría Polonia Rumania Eslovaquia Eslovenia ex República Yugoslava de Macedonia Serbia y Montenegro</p> <ul style="list-style-type: none"> • ESTADOS BÁLTICOS <p>Estonia Letonia Lituania</p>	<ul style="list-style-type: none"> • COMUNIDAD DE ESTADOS INDEPENDIENTES <p>Armenia Azerbaiyán Belarús Georgia Kazajstán Kirguizistán República de Moldova Federación de Rusia Tayikistán Turkmenistán Ucrania Uzbekistán</p> <ul style="list-style-type: none"> • ASIA ORIENTAL <p>China Hong Kong (China) República Popular Democrática de Corea República de Corea Macao (China) Mongolia Taiwán (China)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ASIA MERIDIONAL <p>Afganistán Bangladesh Bhután India Maldivas Nepal Pakistán Sri Lanka</p>
---	--	---

- ASIA SUDORIENTAL
(incluye Melanesia)

Brunei Darussalam
 Camboya
 Timor Oriental
 Fiji
 Indonesia
 República Democrática
 Popular Laos
 Malasia
 Myanmar
 Nueva Caledonia
 Papúa-Nueva Guinea
 Filipinas
 Singapur
 Islas Salomón
 Tailandia
 Viet Nam
 (fideicomiso)

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

- CARIBE

Anguila
 Antigua y Barbuda
 Aruba
 Bahamas
 Barbados
 Bermudas
 Islas Vírgenes Británicas
 Islas Caimán
 Cuba
 Dominica
 República Dominicana
 Granada
 Guadalupe
 Guyana
 Haití
 Jamaica
 Martinico

Montserrat
 Antillas Neerlandesas
 Puerto Rico
 San Cristóbal y Nieves
 Santa Lucía
 San Vicente y las
 Granadinas
 Surinam
 Trinidad y Tobago
 Islas Turcos y Caicos
 Islas Vírgenes
 norteamericanas

- AMÉRICA CENTRAL

Belice
 Costa Rica
 El Salvador
 Guatemala
 Honduras
 México
 Nicaragua
 Panamá

- AMÉRICA DEL SUR

Argentina
 Bolivia
 Brasil
 Chile
 Colombia
 Ecuador
 Islas Malvinas
 (Falkland)
 Guyana Francesa
 Paraguay
 Perú
 Uruguay
 Venezuela

ÁFRICA SUBSAHARIANA

- ÁFRICA CENTRAL
Angola

Camerún
 República Centroafricana
 Chad
 República del Congo
 República Democrática
 del Congo
 Guinea Ecuatorial
 Gabón
 Santo Tomé y Príncipe

- ÁFRICA ORIENTAL

Burundi
 Comores
 Eritrea
 Etiopía
 Kenya
 Madagascar
 Malawi
 Mauricio
 Mozambique
 Reunión
 Rwanda
 Seychelles
 República Unida de
 Tanzania
 Uganda
 Zambia
 Zanzíbar
 Zimbabwe

- ÁFRICA MERIDIONAL

Botswana
 Lesotho
 Namibia
 Sudáfrica
 Swazilandia

- África Occidental

Benin
 Burkina Faso
 Cabo Verde

Côte d'Ivoire
Gambia
Ghana
Guinea
Guinea-Bissau
Liberia
Malí
Mauritania
Níger
Nigeria
Senegal
Sierra Leona
Santa Elena
Togo

**ORIENTE MEDIO Y ÁFRICA
DEL NORTE**

• ORIENTE MEDIO

Bahrein
Djibouti
República Islámica del Irán
Irak
Israel
Jordania
Kuwait
Líbano
Omán
Qatar

Arabia Saudita
Somalia República Árabe
Siria
Emiratos Árabes Unidos
Franja Occidental y Gaza
Yemen

• ÁFRICA DEL NORTE

Argelia
Egipto
Jamahiriya Árabe Libia
Marruecos
Sudán
Túnez

GÊNERO E OPORTUNIDADES LABORAIS NO MERCOSUL

ELEMENTOS PARA UM DIAGNÓSTICO

ALMA ESPINO Y SOLEDAD SALVADOR¹

¹ Integrantes da Articulação Feminista Mercosur pela Rede Internacional de Gênero e Comércio.

APRESENTAÇÃO

Para Oxfam do Chile é um prazer apresentar-lhes esta publicação e agregá-la assim a nossa série de Direitos Trabalhistas.

O tema da participação trabalhista e o emprego das mulheres é de grande interesse para nossa instituição e acreditamos que também é para um vasto público na região, por isso apresentamos uma edição bilíngüe, em castelhano e português.

Agradecemos à Articulação Feminista MARCOSUR pela iniciativa e especialmente às autoras.

CECILIA C. MILLÁN
Oxfam
Chile

INTRODUÇÃO

Este relatório pretende servir de base à discussão sobre as políticas de emprego na região do MERCOSUL no marco das atividades da Reunião Especializada da Mulher² assim como fundamentar propostas dirigidas à equidade de gênero nos diversos âmbitos institucionais deste acordo de integração regional.

O relatório divide-se em três grandes seções. A primeira trata a problemática do emprego feminino para os membros plenos do MERCOSUL e Chile. A segunda faz uma síntese das principais políticas laborais implementadas na região durante os anos noventa e a última faz referência aos achados centrais no que refere à inclusão de cláusula de gênero nos convênios coletivos de trabalho.

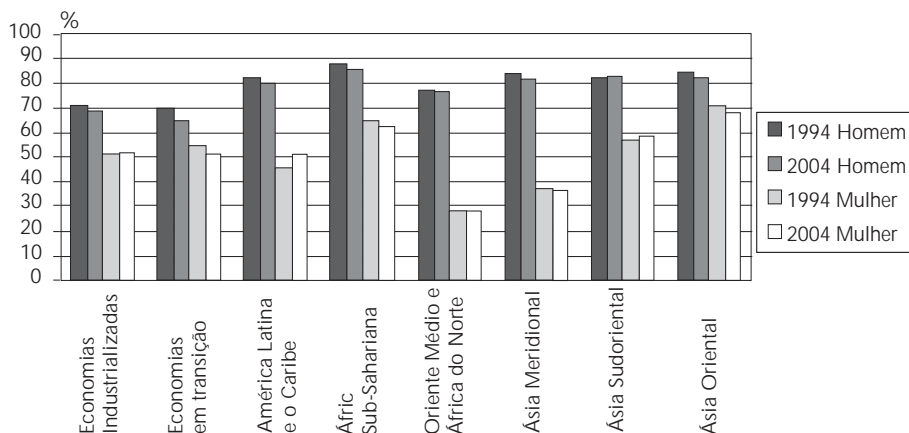
² A resolução 20/98 do Grupo Mercado Comum cria a Reunião Especializada da Mulher (REM) com a finalidade de: "Analisar a situação da mulher, levando em conta a legislação vigente nos Estados Partes do MERCOSUL no referente ao conceito de igualdade de oportunidades com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento social, econômico e cultural dos Estados Partes". A REM está integrada pelas representantes governamentais responsáveis das políticas públicas destinadas à mulher de cada um dos países.

PRINCIPAIS PROBLEMAS QUE ENFRENTAM AS MULHERES NOS MERCADOS DE TRABALHO DOS PAÍSES DE MERCOSUL E NO CHILE.

1. Evolução da atividade, o emprego e o desemprego de homens e mulheres

O contínuo aumento da participação das mulheres no mercado laboral durante a década de noventa representa o incremento total da oferta laboral. Esse comportamento registra-se a nível mundial, ainda que o crescimento observado na região da América Latina e do Caribe entre 1994 e 2004 é maior que o das demais regiões do mundo (Gráfico 1). Além do mais, em todas as regiões, a participação masculina é superior à feminina, porém as maiores brechas de participação encontram-se em Oriente Médio, África do Norte, Ásia Meridional e América Latina e o Caribe. (Ver Quadro 1).

Gráfico 1
Taxas de atividade por sexo e região



Fonte: Estatísticas Laborais OIT

Quadro 1
Taxas de atividade e brechas por sexo e região, 1994 e 2004
 (em porcentagens)

Regiões ^a	1994		2004		Brecha ^b	
	H	M	H	M	1994	2004
Mundo	80,8	53,2	79,2	52,5	66	66
Economias industrializadas	71,2	51,6	68,7	52,4	72	76
Economias em transição	70,0	54,8	65,1	51,6	78	79
América Latina e o Caribe	82,6	45,7	80,1	51,3	55	64
África Subsaariana	87,9	64,9	86,2	62,9	74	73
Oriente Médio e África do Norte	77,4	28,0	76,8	28,0	36	36
Ásia Meridional	83,7	37,6	81,8	36,9	45	45
Ásia Sudoriental	82,2	57,1	82,8	58,4	69	70
Ásia Oriental	84,8	71,3	82,2	68,0	84	83

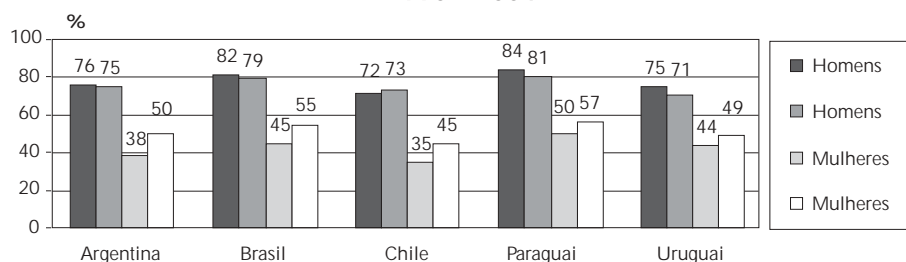
Fonte: Estatísticas Laborais OIT.

^a A composição das regiões por países apresenta-se ao final do Anexo Estatístico.

^b A brecha calcula-se como o quociente entre a taxa de atividade feminina e a masculina.

Os países do MERCOSUL + Chile têm taxas de participação laboral feminina semelhantes ou superiores à da média da América Latina e do Caribe. O aumento dessas taxas nos anos noventa contribuiu a fechar a brecha com a participação masculina, já que a mesma se mantém constante ou se reduz. (Gráfico 2)

Gráfico 2
Taxas de atividade por sexo em áreas urbanas,
1990 - 2004

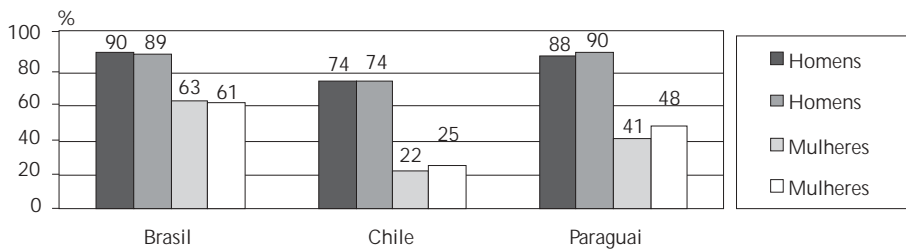


Fonte: baseado em Estatísticas de Gênero, CEPAL.

Paraguai apresenta as taxas de participação laboral mais altas para homens e mulheres dos cinco países do Cone Sul, e aparece dentre os países com os níveis mais altos de América Latina. Chile encontra-se no outro extremo, com os níveis mais baixos tanto para homens quanto para mulheres.

Na área rural, os dados disponíveis para o Brasil, o Chile e o Paraguai mostram que a oferta laboral de mulheres é mais alta no Brasil (61-63%), menor no Paraguai (48%) e muito baixa no Chile (25%). Só no caso do Brasil a taxa de atividade das mulheres rurais é superior à urbana. Isso não acontece com os homens dos três países onde sempre a taxa de atividade do meio rural é superior à urbana. (Gráfico 3)

Gráfico 3
Taxas de atividade por sexo em áreas rurais,
2000 - 2003



Fuente: baseado em estatísticas de gênero, CEPAL.

A incorporação das mulheres à força de trabalho manifesta-se como uma tendência de longo prazo e de caráter estrutural. Os padrões de comportamento das gerações mais jovens, com novos modelos e identidades laborais, revelam que os projetos de trabalho são cada vez mais centrais na vida das mulheres, razão pela qual sua taxa de participação laboral continuará crescendo. (Gálvez e Sánchez, 1998)³

³ Citado em OIT 2000. As projeções da OIT respeito à média da taxa de atividade feminina na América Latina e no Caribe anunciam um incremento de três pontos para o ano 2010 (passando de 51,3 atual a 54,3) e 2,6 pontos para o ano 2020. Com isso a brecha de participação passaria de 63% atual a 70% em 2010 e 75% em 2020.

O aumento da oferta laboral feminina foi acompanhado por um incremento da demanda, porém a mesma tem sido insuficiente. O período de maior auge econômico dos anos noventa (1990-1998 segundo os países) não registra uma geração importante de oportunidades de trabalho⁴. Não obstante, as mulheres se beneficiaram mais do que os homens com as novas oportunidades de emprego. (Quadro 2)

Quadro 2
Taxa de crescimento anual da ocupação por país e sexo,
1990 - 1998 e 1999 - 2004 (em porcentagens)

Países	1990 - 1998		1999 - 2004	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Argentina	1,2	2,8	-1,2	0,0
Brasil	1,4	2,4	2,1	3,7
Chile	1,7	3,9	0,9	2,1
Paraguai	s/d	s/d	0,8	2,7
Uruguai	0,6	1,7	-0,5	-0,3

Fontes: Estatísticas de Emprego da OIT e Estatísticas de Gênero sobre Emprego e rendas da CEPAL. Períodos de referência: Argentina: 1991-1998 / 2000-04; Brasil: 1990-1997 / 1999-2003; Chile: 1990-1998 / 1999-2004; Paraguai: 1998-2003; Uruguai: 1991-1997 / 1999-2004. s/d: sem dados

Por causa da aprofundação da abertura e integração comercial destas economias, essa maior demanda por emprego feminino esteve ligada à recomposição da distribuição setorial da produção e ao tipo de ocupações que se desenvolveram durante este período. Além disso, ampliou-se o setor dos serviços que costuma empregar mão de obra feminina e diminuiu o emprego industrial que dá trabalho basicamente à mão de obra masculina. (Quadro 3)

⁴ Apesar de que a criação de emprego está determinada maiormente pela evolução do produto, a relação entre ambos debilitou-se durante a década de noventa (Quadro A-3 do Anexo). Os requerimentos de um mundo mais competitivo e integrado levam à busca de maior produtividade através da incorporação de tecnologia, o que conduz a uma menor necessidade de trabalhadores não qualificados.

Quadro 3
**Distribuição dos ocupados urbanos por tipo de atividade
conforme sexo e país (em porcentagens)**

Tipo de Atividade	Argentina		Brasil		Chile		Paraguai		Uruguai	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Agricultura e pesca	0,9	1,4	5,1	9,9	3,6	8,2	2,9	5,7	1,9	7,3
Mineração	0,1	0,6	0,1	0,3	0,3	2,4	0,0	*	0,0	0,2
Indústria	11,0	17,0	13,4	17,1	10,1	16,9	10,5	17,4	11,7	15,7
Eletricidade, gás e água	0,3	0,6	0,3	1,0	0,3	0,8	*	1,1	0,5	1,1
Construção	0,4	13,2	0,4	12,7	1,1	14,2	*	9,8	0,4	11,4
Comércio, Hotéis, restaurantes	21,7	25,5	23,1	26,2	25,8	18,6	35,2	33,1	19,8	24,0
Transporte e comunicações	3,0	11,3	1,5	8,3	3,5	11,6	1,4	8,5	2,4	8,3
Serviços Financeiros e imobiliários	6,6	8,8	7,1	9,3	7,4	7,8	4,2	7,0	7,7	9,2
Serviços Sociais, comunais e pessoais	55,9	21,3	49,0	14,8	47,6	19,2	45,2	17,2	55,7	22,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: CEPAL - Unidade Mulher e Desenvolvimento. Baseado em tabulações especiais das pesquisas de opinião nos lares dos respectivos países.

Ano de referência: 2004 (Argentina e Uruguai), 2003 (Brasil e Chile) e 2000 (Paraguai).

* Amostra insuficiente.

Os empregos gerados para as mulheres nos anos noventa pertencem, quase totalmente, ao setor terciário. Aproximadamente 50% das mulheres dos países em estudo trabalha em serviços comunais, sociais e pessoais. Na Argentina e no Uruguai essa proporção é mais elevada que no resto e superior à média da América Latina.

Por outro lado, o emprego masculino se distribui de maneira mais equilibrada nos diversos setores de atividade e nenhuma área concentra mais de 30-35% da força de trabalho masculina, contudo a sua presença no setor terciário também está crescendo. Na década de noventa, três

de cada quatro novos empregos masculinos foram gerados neste setor e só um deles no setor de produção de bens (OIT, 2000).

Um dos setores mais dinâmicos dos cinco países tem sido o dos serviços financeiros. Mesmo que o emprego tanto para homens quanto para mulheres tem aumentado, estas últimas têm sido mais favorecidas no que diz respeito à quantidade de postos de trabalho gerados. A participação das mulheres representa em torno de 7-8% em todos os países, exceto no Paraguai (4,2%).

O emprego feminino em setores não tradicionais⁵ também está crescendo de maneira significativa. Conjuntamente com o setor financeiro, os maiores incrementos percentuais na década de noventa registraram-se nas áreas do transporte e comunicações, construção, eletricidade, gás e água. Sem embargo, seu peso é ainda muito baixo em relação ao emprego total.

Em relação ao emprego industrial (que inclui a indústria manufatureira, eletricidade, gás e água e construção), observou-se uma perda de importância que afetou tanto a homens quanto a mulheres. No caso dos homens passou a ser a segunda fonte de emprego na Argentina, no Chile e no Uruguai, logo após dos serviços. No caso do Brasil e do Paraguai a ponderação se reduz, mas partilha um nível semelhante aos serviços. No caso das mulheres, é a terceira fonte de emprego logo depois dos serviços e do comércio. De todas maneiras, a proporção da indústria no emprego total não é pouco significativa: situa-se entre 10,5% e quase 14% (sendo que as mais altas pertencem ao Brasil e ao Uruguai).

Em razão da perda em termos absolutos de um maior número de empregos, a queda do emprego industrial afetou especialmente aos homens; sem embargo, as mulheres sofreram uma redução relativa semelhante, portanto a composição do emprego industrial por sexo não tem variado significativamente (é mais baixa na Argentina, no Brasil e no Chile com 20%, seguem o Uruguai com 25% e o Paraguai com 30%). Paralelamente, a redução registrada durante os anos noventa

⁵ Entende-se por setor não tradicional aquele onde não empregava-se mulheres antigamente; ou seja, onde a concentração de mulheres é reduzida.

na Argentina afetou mais às mulheres em termos relativos, já que sua participação no setor se reduziu. No Brasil a redução do emprego feminino foi maior nas áreas tradicionalmente femininas: na indústria têxtil, de confecções e de alimentos.

Devido à sua incorporação à agroindústria, feminizada e em expansão, a agricultura tem adquirido maior importância no emprego feminino, enquanto o emprego na agricultura tradicional diminuiu. No Chile desde 1985 e dado o aumento respectivo do setor agro-exportador e da indústria pesqueira de exportação a ocupação de mulheres na área de agricultura e pesca vem registrando um incremento. Atualmente, as mulheres nesse setor representam 22% do total (considerando só o emprego urbano). No Paraguai, o incremento do emprego no setor agrícola deve-se fundamentalmente ao aumento do emprego feminino na produção hortifrutícola das granjas de exportação, que vem se desenvolvendo graças ao impulso do governo aproveitando as vantagens do acordo MERCOSUL. (OIT, 2000)

O lento crescimento do emprego e o aumento nas taxas de atividade, vão acompanhados de um aumento do desemprego. No Quadro 4 observa-se que durante os anos noventa, no período de auge econômico, em todos os países as taxas de desemprego aumentaram; sendo que nos últimos anos o incremento foi maior por causa da crise internacional que afetou estas economias. Chile, apesar de sua melhor performance, apresenta em 2004 taxas de 7,9% e 10,5% para homens e mulheres respectivamente. Sempre as taxas femininas são superiores às masculinas, sendo América Latina e o Caribe a região do mundo que apresenta a maior brecha entre homens e mulheres neste indicador (3,4 pontos percentuais em 2003).

Em todos os países considerados no estudo a brecha é próxima ou superior à média regional e, com a única exceção do Chile, ampliou-se ao longo do período por causa da maior expansão do desemprego feminino. Uruguai é o país com a brecha mais alta, dado que a taxa de desemprego feminina é 60% superior à masculina.

A brecha do desemprego em prejuízo das mulheres verifica-se em praticamente todos os grupos etários, sócio-econômicos e de escolaridade, o que será analisado na próxima seção.

Quadro 4
Taxa de desemprego urbano por país e sexo: 1990,1998 e 2004
 (em porcentagens)

País	1990		1998		2004	
	H	M	H	M	H	M
Argentina ^a	7,2	7,6	11,8	14,6	11,9	15,8
Brasil ^b	4,8	4,9	7,1	8,3	9,1	14,4
Chile ^c	6,6	9,2	5,7	7,6	7,9	10,5
Paraguai ^d	6,6	6,5	6,2	7,8	8,7	11,6
Uruguai	6,9	10,9	7,8	13,0	10,2	16,5

Fontes: Estatísticas de Emprego da OIT.

^a Incorporação progressiva até alcançar 28 aglomerados urbanos a partir de 2002. Nova medição a partir de 2003; dados não comparáveis com anos anteriores.

^b Seis regiões metropolitanas. Nova medição a partir de 2002; dados não comparáveis com anos anteriores.

^c Total nacional.

^d Área Metropolitana de Assunção até 1993. A partir de 1994 nacional urbano.

2. Principais aspectos da participação laboral feminina

Tradicionalmente, a participação laboral feminina tem sido determinada por seu nível sócio-econômico. Em geral, durante os anos 90, as mulheres em situação de pobreza têm taxas de participação menores do que as não-pobres⁶. Se analisarmos por estratos de renda em baixo, médio e alto, as mulheres do estrato alto têm taxas de atividade mais altas que as do estrato médio e estas, por sua vez, superam às do estrato baixo (Marinakís, 1999 e OIT, 2000). Essa situação vem se modificando e o Chile mantém a maior diferença de participação entre mulheres pobres e não pobres, enquanto que no Uruguai a brecha tendeu a desaparecer. Com o incremento da participação laboral

⁶ A medição da linha de pobreza implica selecionar um estrato de referência. O critério geral adotado pela CEPAL para a seleção desse estrato de referência implica que os lares nela incluídos tenham suas necessidades alimentares satisfeitas e que os hábitos de consumo em outros bens e serviços não sejam o resultado de decisões adotadas em um marco de extrema escassez de recursos nem o reflexo de lares em situação de grande abundância econômica.

feminina na década de noventa, existe aparentemente uma mudança no padrão de baixa participação laboral das mulheres pertencentes a lares de menores rendas. A mudança é mais notável na Argentina, no Chile e no Paraguai (Quadro 5).

No caso dos homens, quando a brecha de participação entre pobres e não pobres existe (como no caso da Argentina) essa brecha é mais reduzida; no caso do Uruguai, a diferença acontece ao contrário pois os homens pobres têm taxas de atividade mais altas que os não pobres.

Quadro 5
Taxa de atividade em áreas urbanas por condição de pobreza por país conforme o sexo (em porcentagens)

País	Ano	Pobres		Não Pobres	
		H	M	H	M
Argentina ^a	1994	63,0	24,6	75,8	42,5
	1999	69,7	34,1	74,4	46,2
	2002	70,2	42,1	73,6	47,9
Brasil ^b	1995	82,4	46,0	81,9	53,3
	1999	81,2	47,8	79,4	54,3
	2001	79,4	46,9	79,4	55,6
Chile	1994	73,8	23,2	75,0	42,6
	1998	72,0	27,1	75,0	44,4
	2000	73,8	29,6	73,0	44,3
Paraguai	1994	84,9	43,1	86,5	59,9
	1999	81,6	42,7	84,0	61,3
	2002	80,7	49,8	81,7	59,7
Uruguai	1994	82,8	46,6	74,3	47,2
	1999	80,5	47,5	72,8	49,8
	2002	82,6	50,3	70,7	50,2

Fonte: CEPAL, Unidade Mulher e Desenvolvimento, sobre a base de tabulações especiais das pesquisas de opinião nos lares dos respectivos países.

^a Período 1994 : Grande Buenos Aires + 18 aglomerados

Período 1999 : Grande Buenos Aires + 26 aglomerados

Período 2002 : Grande Buenos Aires + 30 aglomerados

^b Período 1994 : 7 Áreas Metropolitanas mais resto urbano

Período 1999 e 2002 : 10 Áreas Metropolitanas mais resto urbano

Existe uma série de razões para que as mulheres de baixa renda tenham uma participação menor no mercado laboral. Ademais das questões culturais, é possível que elas encontrem barreiras para incorporar-se à atividade laboral relacionadas com o número de filhos, as dificuldades para seu cuidado, e os níveis de renda aos quais podem aspirar a partir de seus níveis de educação. A prestação de serviços públicos para o cuidado de crianças (creches, jardins e escolas) é insuficiente, como também a falta de coincidência de seus horários com os horários de trabalho de tempo completo.

Porém, além do aumento na participação laboral feminina, seu modelo de participação está mudando. Aumentou a quantidade de horas que as mulheres dedicam ao trabalho remunerado, a continuidade de suas trajetórias e a quantidade de anos de vida laboral (Arriagada, 1997). Até 30 anos atrás o perfil típico da trabalhadora era uma mulher jovem, solteira, sem filhos e com pouca educação. Na atualidade é uma mulher mais velha, casada, com filhos e com maior educação. Dentre os fatores que incidem na participação laboral da mulher estão sua situação familiar, a idade e o nível de educação.

a) Participação laboral e situação familiar

Nos cinco países estudados o maior aumento das taxas de atividade registra-se nas mulheres casadas e nas chefas de família. Nos casos da Argentina e do Uruguai o incremento é maior nas chefas do lar, enquanto que no Brasil, no Chile e no Paraguai o aumento é maior nas cônjuges (Quadro 6).

Quadro 6

Evolução da taxa de atividade específica por país conforme relação de parentesco (em porcentagens)

País	Ano	Área Urbana					Área Rural				
		Relação de parentesco									
		Chefa	Cônjuge	Filha	Outra	Total	Chefa	Cônjuge	Filha	Outra	Total
Argentina ^a	1994	42,3	37,0	48,5	32,8	40,1					
	2004	56,0	49,2	51,6	32,6	49,9					
Brasil	1995	53,9	48,1	58,5	47,2	51,3	62,0	67,4	60,5	44,8	63,8
	2003	56,1	53,9	60,1	45,4	55,1	59,6	67,6	51,5	37,1	61,1
Chile ^b	1994	45,3	31,7	45,1	38,4	38,1	25,2	14,0	28,7	22,7	19,7
	2003	53,6	42,1	44,1	40,4	44,6	28,1	20,6	32,4	23,2	24,8
Paraguai	1994	57,1	47,3	56,5	58,4	52,8					
	2002	59,1	57,8	56,0	52,8	56,7	55,9	51,7	39,9	37,6	48,4
Uruguai	1994	38,2	47,7	60,9	35,4	47,1					
	2004	45,7	52,1	55,4	35,0	49,4					

^a Período 1994: Grande Buenos Aires + 18 aglomerados. Período 2004: Grande Buenos Aires + 28 aglomerados.

^b Período 1994: Área rural inclui cidades com menos de 2000 habitantes escolhidas de maneira aleatória sem distinção de atividade econômica. A partir de 1998: Área rural refere-se ao conjunto de moradias concentradas ou dispersas com 1.000 habitantes ou menos ou entre 1.001 e 2.000 habitantes, com menos de 50% de sua população economicamente ativa, dedicada a atividades secundárias e/ou terciárias.

Fonte: CEPAL, Unidade Mulher e Desenvolvimento, sobre a base de tabulações especiais das pesquisas de opinião nos lares dos respectivos países.

As chefas de lar com filhos menores de seis anos são as que têm as taxas mais altas de participação laboral, entre 55% e 72%. As mais elevadas nesta categoria são as da Argentina e as mais baixas as do Paraguai e do Uruguai (Quadro 7).

Seguem as cônjuges com um menor e as filhas que, em geral, apresentam taxas de atividade bastante superiores a 50%. A única exceção é o Chile onde as demais categorias (depois das chefas do lar) têm taxas muito menores e semelhantes entre si (em torno a 40-45%).

Nas áreas rurais do Brasil e do Chile, as chefas com menores a seu cargo são também as que têm as maiores taxas de atividade, apesar de que no Chile os níveis de atividade das mulheres são muito inferiores aos das áreas urbanas. No Paraguai, as taxas de atividade das chefas (com ou sem menores no lar) são as mais elevadas.

Quadro 7

Taxa de atividade por país conforme relação de parentesco e quantidade de menores de 0 a 6 anos no lar (em porcentagens)

País e ano	Quantidade de menores	Área Urbana					Área Rural				
		Relação de parentesco									
		Chefa	Cônjuge	Filha	Outra	Total	Chefa	Cônjuge	Filha	Outra	Total
Argentina 2004	Sem menores	52,6	47,6	52,9	30,1	48,7					
	Um	72,5	55,6	47,1	41,5	54,8					
	2 e mais	67,8	44,5	50,9	33,2	48,3					
	Total	56,0	49,2	51,6	32,6	49,9					
Brasil 2003	Sem menores	53,6	54,0	60,3	43,4	54,6	55,5	69,7	50,9	36,0	61,1
	Um	66,1	56,8	60,9	51,1	58,5	70,7	66,7	53,5	35,7	62,4
	2 e mais	62,3	46,0	56,4	45,4	50,3	76,5	61,2	51,5	43,8	59,2
	Total	56,1	53,9	60,1	45,4	55,1	59,6	67,6	51,5	37,1	61,1
Chile 2003	Sem menores	52,2	43,1	42,6	38,8	44,5	26,3	21,5	31,3	21,9	24,7
	Um	58,1	41,8	47,1	41,2	45,1	34,8	20,1	34,5	25,1	25,7
	2 e mais	58,6	37,1	46,4	46,1	43,6	31,2	16,2	33,6	24,9	23,3
	Total	53,6	42,1	44,1	40,4	44,6	28,1	20,6	32,4	23,2	24,8
Paraguai 2002	Sem menores	58,1	59,9	51,8	49,9	55,7	57,5	56,6	44,5	34,7	51,7
	Um	63,4	58,8	58,0	51,8	58,1	55,8	52,4	34,9	48,6	48,2
	2 e mais	55,2	52,0	65,2	59,6	57,1	51,7	45,4	38,7	31,2	43,6
	Total	59,1	57,8	56,0	52,8	56,7	55,9	51,7	39,9	37,6	48,4
Uruguai	Sem menores	42,9	49,7	55,7	31,1	47,1					
	Um	66,7	60,9	56,2	42,2	58,6					
	2 e mais	55,7	51,3	51,0	52,4	52,0					
	Total	45,7	52,1	55,4	35,0	49,4					

Fonte: CEPAL, Unidade Mulher e Desenvolvimento, sobre a base de tabulações especiais das pesquisas de opinião nos lares dos respectivos países.

b) Participação laboral e grupos de idade

A mudança de gerações na participação laboral das mulheres vê-se refletida no aumento da taxa de atividade das que superam a idade reprodutiva (momento em que em períodos anteriores retiravam-se do mercado laboral). Isto está determinando que as mulheres decidam ingressar ao trabalho com uma perspectiva de mais longo prazo, o que, somado à menor pressão sobre os jovens por sua responsabilidade familiar a respeito do trabalho, leva a que tanto mulheres quanto

homens estejam adiando o seu ingresso e permaneçam mais tempo no sistema educativo. Tudo isso vai acompanhado dos maiores requerimentos educativos do mercado.

Homens e mulheres apresentam as taxas mais altas de participação entre os 25 e os 50 anos. No caso das mulheres, esta é uma mudança em relação com o padrão de participação de umas décadas atrás, quando o nível mais alto de participação laboral acontecia em idades mais jovens. Daí que o grupo que está crescendo a maior velocidade é o das mulheres entre 35 e 49 anos, seguido do grupo das de 25 a 34 anos. Só no caso do Paraguai o incremento é superior neste último estrato etário porque as taxas para as mulheres adultas já eram muito elevadas no início dos anos noventa (Quadro 8).

Quadro 8
Taxas de atividade em áreas urbanas por país
conforme sexo e grupos etários (em porcentagens)

País	Ano	Homens					Mulheres				
		TOTAL	15 a 24 anos	25 a 34 anos	35 a 49 anos	50 anos e mais	TOTAL	15 a 24 anos	25 a 34 anos	35 a 49 anos	50 anos e mais
Argentina (Grande B. Aires) (Urbano)	1990	76	62	97	97	55	38	41	53	52	19
	2002	75	52	96	98	63	48	40	66	70	28
	1999	74	53	94	97	59	44	36	62	61	27
	2004	75	55	94	96	63	50	39	69	70	33
Brasil	1990	82	78	96	95	59	45	48	56	53	21
	2003	79	70	94	93	59	55	53	70	68	30
Chile	1990	72	47	94	95	56	35	29	47	46	20
	2003	73	40	92	96	64	45	31	61	59	29
Paraguai (Assunção) (Urbano)	1990	84	69	97	99	75	50	51	63	58	27
	2001	81	67	95	96	69	57	52	76	68	38
	1994	86	75	98	98	71	53	53	62	62	32
	2001	81	68	95	96	70	57	51	72	67	40
Uruguai	1990	75	68	98	97	54	44	47	69	64	21
	2004	71	61	96	97	51	49	44	75	75	29

Fonte: CEPAL, sobre a base de tabulações especiais das pesquisas de opinião nos lares dos respectivos países.

No estrato dos mais jovens (de 15 a 24 anos) observa-se uma queda na taxa de atividade para os homens dos cinco países. No caso das mulheres, registra-se um leve incremento (o maior é de 5 pontos percentuais no Brasil) ou uma redução nos casos do Paraguai, Uruguai e o Grande Buenos Aires.

Por outro lado, as mulheres maiores de 50 anos estão adiando sua retirada do mercado laboral que se produz massivamente só a partir dos 60 anos. A OIT (2000) ressaltava que houve uma prorrogação de 10 anos em média no declínio da participação laboral das mulheres.

c) Participação laboral e nível educacional

A taxa de participação laboral de homens e mulheres está relacionada ao nível de educação que possuem: quanto maior for a escolaridade mais alta será a inserção laboral. Esta relação fica mais clara para as mulheres onde a taxa de participação daquelas com nível educativo mais elevado é o dobro ou mais da taxa daquelas que se encontram nos estratos inferiores (de 0 a 3 e de 4 a 6 anos de ensino). No caso do Chile e do Uruguai essa diferença é maior e acentuou-se nos últimos anos. (Quadro 9)

No caso dos homens, esta diferença é muito menor. Para as mulheres, o maior nível educacional está relacionado não só com a possibilidade de encontrar uma ocupação e que a mesma seja de melhor qualidade, mais gratificante e melhor remunerada, mas também com a oportunidade de contar com apoio em infra-estrutura e contratar serviços que aliviem as tarefas domésticas e o cuidado das crianças. Os fatores culturais que incidem na decisão das mulheres de trabalhar são ainda mais restritivos nos setores de menor nível educativo onde prevalecem imagens femininas mais tradicionais. O 'código de honra', que estabelece como um indicador de masculinidade a capacidade do homem de sustentar à família, é mais forte nestes grupos sociais (Sabatini, 1995 citado em OIT, 2000).

Quadro 9

Taxa de atividade em áreas urbanas por país conforme sexo e anos de ensino (em porcentagens)

País	Ano	Total	Anos de ensino										
			Homens					Mulheres					
			0-3	4-6	7-9	10-12	13 e mais	Total	0-3	4-6	7-9	10-12	13 e mais
Argentina	2004	75	66	78	40	83	81	50	38	41	25	55	71
Brasil	2004	79	70	78	77	86	88	55	36	48	52	68	80
Chile	2003	73	55	65	64	78	80	45	21	29	33	47	66
Paraguai	2000	81	72	86	80	79	87	57	41	58	50	57	79
Uruguai	2004	71	34	66	75	78	83	49	14	36	51	58	72

Fonte: CEPAL, baseado em tabulações especiais das pesquisas de opinião nos lares dos respectivos países.

A brecha de participação laboral entre homens e mulheres se reduz com a quantidade de anos de ensino. Naqueles que têm nível terciário (mais de 13 anos de ensino), a diferença de participação laboral está entre 10 e 20 pontos percentuais (sendo assim, a brecha média fica entre 20% e 30%). As diferenças mais reduzidas na participação laboral de homens e mulheres com nível terciário registram-se em Argentina, Brasil e Paraguai, e a mais alta no Chile.

3. Trabalho não remunerado como condicionante

O que se entende normalmente por trabalho? É comum que as análises sócio-econômicas considerem diferentes categorias: trabalho assalariado (setor público e privado), trabalho por conta própria, formal e informal, em diferentes setores da atividade econômica. Em todos os casos trata-se de trabalho remunerado; quer dizer, faz parte das transações que se realizam nos mercados, associa-se à produção para estes mercados, tem valor econômico e social, é visível para a economia e se mede nas estatísticas oficiais. Quando as mulheres trabalham em forma remunerada normalmente realizam uma 'jornada dupla', e não têm as mesmas condições de emprego e salário que os homens.

O tempo social destinado ao trabalho é muito mais amplo daquele que corresponde ao trabalho remunerado realizado para o mercado. Os níveis de bem estar das pessoas e das sociedades são sustentados tanto na contribuição de trabalho para o mercado quanto no trabalho que se realiza no âmbito dos lares e na comunidade mais próxima, na esfera das organizações sociais. Para uma distribuição do trabalho remunerado e não remunerado nos países considerados ver Quadro 10.

Quadro 10
Distribuição (áreas urbanas) do trabalho total, remunerado e doméstico não remunerado, entre ambos os sexos por país (em porcentagens)

País	Ano	Total trabalhadores			Remunerados		Domésticos não remunerados ^a	
		Ambos sexos	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Argentina ^b	1994	100	47	53	46	27	0	26
	2004	100	47	53	46	34	1	19
Brasil ^c	2001	100	58	42	58	42	0	0
	2003	100	58	42	58	42	0	0
Chile	1994	100	46	54	46	26	0	28
	2003	100	48	52	48	31	0	21
Paraguai	1994	100	46	54	46	33	0	21
	2002	100	46	54	46	37	0	17
Uruguai	1994	100	50	50	50	35	0	14
	2004	100	49	51	48	36	1	15

Fonte: CEPAL, Unidade Mulher e Desenvolvimento, baseado em tabulações especiais das pesquisas de opinião nos lares dos respectivos países.

^a Refere às tarefas realizadas no lar que não são objeto de pago monetário.

^b Ano 1994: Grande Buenos Aires + 18 aglomerados; Ano 2004 : Grande Buenos Aires + 28 aglomerados.

^c Ano 2001: 10 Áreas Metropolitanas mais resto urbano.

A crescente participação das mulheres no trabalho remunerado e as transformações das relações familiares e da vida cotidiana levantam a questão da complementaridade entre famílias, Estado e mercado observada durante décadas. Os estudos econômicos, assim como as análises sociológicas e jurídicas sobre o trabalho referem fundamentalmente ao trabalho remunerado. Sem embargo, desde meados do século passado os movimentos de mulheres denunciaram a invisibilidade do trabalho feminino na esfera doméstica e impulsionaram na Europa e nos Estados Unidos elaborações científicas neste campo⁷. Estes estudos desafiavam as idéias predominantes que consideravam às famílias como lugares de consumo, alheias a toda função produtiva derivada da industrialização.

De fato, se nos lares trabalha-se para satisfazer necessidades, para assegurar a reprodução biológica e social, pode a economia de mercado funcionar sem o trabalho dedicado à reprodução social? O funcionamento econômico baseia-se nos dois tipos de trabalhos; ainda que os lares são unidades de consumo, também produzem, porém esses produtos não passam pelo mercado, o trabalho não é valorizado e é invisível mesmo que imprescindível.

O fato das mulheres constituírem quase o total dos trabalhadores não remunerados, ou seja, inativos para as estatísticas, invisibiliza o valor econômico de seu trabalho. Por sua parte, as mulheres que trabalham em forma remunerada também se encarregam de maneira predominante das tarefas vinculadas à chamada economia do cuidado. O não reconhecimento de ambos os aspectos conduz a não dar conta do conjunto de atividades que permitem o funcionamento da economia de mercado assim como a explorar o trabalho feminino. Na prática, a capacidade das mulheres para adaptar-se a ambos tipos de trabalho e

⁷ Nos países europeus estão se realizando importantes avanços no estudo do trabalho não remunerado familiar e nas propostas de valorização monetária do mesmo. A autoridade das instituições de investigação e de produção de informação oficial que os realizam e os difundem - por exemplo no caso da França, do Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) e o Institut National d' Etudes Démographiques (INED) e a nível europeu a Oficina de Estatística da União Européia (EUROSTAT) -, outorgam-lhes alta legitimidade e permitem que transcendam à opinião pública facilitando elementos para colocar estes temas na arena política.

usar seu tempo na esfera mercantil e não mercantil é considerada absolutamente elástica.

A pesar de não haver estatísticas oficiais em termos nacionais sobre o uso do tempo nos países do MERCOSUL, um recente estudo realizado para Montevidéu através de uma pesquisa de opinião⁸ estima que 84% dos responsáveis do lar são mulheres. Aguirre et ál (2005) ressaltam que a situação ocupacional dos responsáveis do lar é muito diferente dependendo do sexo: 57% dos homens e 43% das mulheres está ocupado. A diferença entre homens e mulheres quanto à condição de dona/o de casa em forma exclusiva é muito evidente, sendo 2% dos homens e 24% das mulheres. Ao analisarmos a informação por estrato sócio-econômico observamos que o tempo dedicado é marcadamente maior no estrato sócio-econômico baixo e médio baixo. As mulheres jovens, de nível sócio-econômico mais baixo – que são as que têm sob sua responsabilidade mais crianças pequenas – são as que destinam mais tempo ao trabalho não remunerado. No estrato mais alto a maior dedicação às atividades não remuneradas corresponde às mulheres que pertencem ao segundo estrato etário – entre os 30 e 39 anos – provavelmente em razão de que a maternidade é mais tardia e de que há uma maior consagração a atividades de formação do que nos outros estratos.

Nos lares constituídos por casais com pelo menos um filho menor de 18 anos é onde está concentrado o maior peso do trabalho não remunerado no lar a cargo das mulheres, com uma média de 62,5 horas semanais. Nos lares com os dois pais a média total de trabalho não remunerado é de 13,6 horas semanais no caso dos homens cônjuges e 54,2 horas semanais no caso das mulheres responsáveis pelo lar. Os homens que vivem com sua parceira realizam menos da metade do trabalho não remunerado que realizam os homens sós, e as 26,4 horas semanais de trabalho assim poupadas recaem nas mulheres. As mulheres

⁸ A pesquisa 'Uso do tempo e trabalho não remunerado' realizou-se no marco da Universidade da República em Montevidéu no ano de 2003 com o objetivo de quantificar a carga total de trabalho da sociedades montevideana e sua distribuição entre as/os responsáveis e outros integrantes do lar e de estabelecer a divisão do trabalho doméstico e de cuidado entre os membros do lar. Consideraram-se 1200 casos e a informação recolheu-se entre abril e agosto de 21003 (Aguirre e Batthyány, 2003).

que vivem com seu parceiro registram um incremento de trabalho não remunerado de 26,2 horas com relação às que moram sozinhas.

A existência de um filho supõe um aumento de 16,0 horas no trabalho não remunerado semanal quando a mulher trabalha e de 22,7 horas quando esta não tem um trabalho remunerado. Conseqüentemente, a sobrecarga de trabalho não remunerado não depende só da presença de filhos ou filhas, mas da forte incidência da divisão sexual do trabalho no lar.

A situação mais grave em termos de sobrecarga de trabalho dá-se no caso das mulheres que, trabalhando em jornada completa, realizam semanalmente uma média de 46 horas de trabalho não remunerado enquanto que os cônjuges nessa situação realizam só uma média de 19 horas. Isto significa que as mulheres dedicam ao trabalho não remunerado 40 horas semanais em média mais do que os cônjuges de igual condição laboral. Devido à acumulação de atividades e à desigual distribuição da carga de trabalho nestes lares, este resultado põe de manifesto as dificuldades que enfrentam as mulheres responsáveis pelos lares com os dois pais para participar de ambos os trabalhos de maneira simultânea mesmo quando os dois tiverem uma alta dedicação ao trabalho para o mercado.

Em conclusão, a pesquisa estabelece que as mulheres destinam 67% do tempo de trabalho ao trabalho não remunerado e 33% ao trabalho remunerado. Os homens fazem 32% do trabalho não remunerado e 69% do trabalho remunerado.

4. Caracterização da problemática de gênero no mercado laboral: segregação laboral, discriminação salarial, desemprego e precariedade laboral

Muitas vezes argumenta-se, e a perspectiva neoclássica das ciências econômicas assim o considera, que a maior incorporação das mulheres à força de trabalho é o passo 'natural' em direção a uma maior igualdade de oportunidades no emprego. Se considerarmos os exemplos da Suécia, da Finlândia e da Noruega aparece evidente que os países que têm menor disparidade de gênero possuem altas taxas de

participação feminina; porém, a relação entre o nível das taxas de atividade das mulheres e a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho não é direta, nem dá-se 'naturalmente'.

Na região do MERCOSUL + Chile, observa-se que os países com as taxas de participação feminina mais altas, como o Brasil e o Paraguai, possuem os indicadores de disparidade de gênero mais baixos (Quadro 11). O Índice de Desenvolvimento ajustado ao Gênero (IDG) busca captar o avanço da mulher mediante o mesmo conjunto de capacidades básicas consideradas pelo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) – esperança de vida, conquista educacional e renda –, porém distinguindo a situação de homens e mulheres. O Índice de Potenciação de Gênero (IPG), por sua parte, mede a desigualdade de gênero em esferas cruciais da participação econômica e política na adoção de decisões.

Na comparação internacional, Argentina, Chile e Uruguai situam-se entre os países com nível alto dos três indicadores; enquanto o Brasil e o Paraguai estão dentre os que possuem um nível médio. Contudo, é importante notar que o IDG destes dois países situa-se em um nível mais alto no ranking do que o IDH, o que indica que as mulheres gozam de uma situação relativamente melhor.

Quadro 11
Indicadores por país de disparidade de gênero e taxa de atividade

	Taxa de atividade	Classificação conforme IDH	Classificação conforme IDG	Classificação conforme IPG
Argentina	50	34	34	20
Brasil	55	63	52	s/d
Chile	45	37	38	61
Paraguai	57	88	72	65
Uruguai	49	46	42	50

Fonte: Relatório de Desenvolvimento Humano 2005, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

IDH: Índice de Desenvolvimento Humano.

IDG: Índice de Desenvolvimento de Gênero.

IPG: Índice de Potenciação de Gênero.

Neste sentido, é possível afirmar que a maior participação laboral da mulher não garante automaticamente, nem por si só, maiores níveis de igualdade entre os gêneros, dado que a mesma depende das condições e setores nos que tal inserção acontece.

4.1 Problemas de segregação e discriminação no mercado laboral

As diferenças de oportunidades e resultados na esfera do emprego ou o trabalho remunerado entre homens e mulheres explicam-se por diferentes fatores tanto de demanda quanto de oferta⁹. Em relação ao primeiro, tais diferenças baseiam-se em fatores de discriminação. Esta tem sido definida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como: “Um tratamento diferente às pessoas atendendo a certas características, como por exemplo a raça, a cor ou o sexo, sendo que isto implica um menoscabo da igualdade de oportunidades e tratamento” (OIT, 2003a). A discriminação no trabalho pode ser direta, através da normativa, das leis, das políticas ou das práticas que excluem ou desfavorecem a certos trabalhadores em função de pertencerem a uma categoria social, a partir de estereótipos que atribuem aos indivíduos certas características particulares mais além de seus talentos e habilidades. A discriminação indireta está mais alastrada e refere às disposições ou práticas que, mesmo sendo neutras em aparência, têm um efeito adverso em relação com algum grupo social, causando-lhe prejuízo independentemente de que seus integrantes cumpram com as condições para ocupar um posto de trabalho específico. Trata-se de barreiras como as que se erguem para aceder a certos cargos de hierarquia, ou à concentração de pessoas nos empregos de menor renda e prestígio social.

Uma das características constitutivas dos mercados de trabalho em geral, e em particular da região, é a segregação ocupacional de gênero. Ela se apóia na responsabilidade socialmente atribuída às mulheres na reprodução social, na medida em que esta influi no lugar que ocupam no mercado laboral. Como vimos anteriormente, as diferenças de inserção laboral feminina respeito da masculina acontecem em termos de acesso ao trabalho remunerado: a proporção de mulheres que

⁹ Ver Amarante e Espino (2001).

participa no mercado de trabalho é inferior à dos homens. Porém também acontece nas formas de inserção, visto que existem notórias assimetrias entre homens e mulheres em relação à duração da jornada laboral, à distribuição por setor de atividade, tipos de ocupação, à posição hierárquica. Este conjunto de fatores, unido ao que se conhece como discriminação econômica, influi nos resultados obtidos e as diferenças salariais por sexo constituem o aspecto mais explícito das disparidades.

Diversas investigações tanto no âmbito regional quanto no internacional, têm demonstrado que as mulheres são objeto de discriminação laboral, fato que se revela nas diferentes remunerações para trabalhos de igual valor mas também, e de maneira mais ampla, na segregação ocupacional de gênero¹⁰.

O conceito de segregação ocupacional faz referência à adesão de um coletivo de pessoas a um setor econômico ou a um conjunto de atividades profissionais. Se identificam dois níveis de segregação ocupacional, um horizontal e outro vertical. O primeiro refere à concentração da mão de obra feminina ou masculina em determinados setores e ofícios, os que se consideram adequados a seu papel de gênero e relacionados portanto, no caso das mulheres, com a saúde, ensino, administração, cuidados e atenção pessoal, etc. Em contrapartida, por exemplo, a construção, fica praticamente fora das opções de emprego para as mulheres.

A segregação vertical designa o nível hierárquico que um coletivo determinado tem na estrutura ocupacional - como podem ser as mulheres dentro de uma vertente ou família ocupacional. Através deste conceito mostra-se como as mulheres ocupam os níveis hierárquicos mais baixos, inclusive nas atividades nas que sua presença é majoritária (educação ou saúde, por exemplo). Isto acontece em razão das limitações e obstáculos com os que as mulheres se deparam na hora de mudar sua posição hierárquica ou de preparar a sua

¹⁰ Tentou-se explicar teoricamente a discriminação laboral e a segregação ocupacional desde diferentes abordagens. Uma síntese das mesmas pode ser consultada em Amarante e Espino (2001).

elevação profissional. A isto refere o chamado 'teto de cristal', a barreira transparente e invisível que impede às mulheres de seguir ascendendo mesmo quando formalmente elas tiverem igual conhecimento e preparação que os homens.

Normalmente tanto a segregação quanto a discriminação laboral derivam, em parte, de fatores de demanda. Isto quer dizer que os empregadores, até mesmo influenciados pela perspectiva dos próprios trabalhadores ou os clientes, julgam às mulheres conforme a certos estereótipos de gênero, em função dos quais se lhes atribuem determinadas 'virtudes' ou 'defeitos' para ocupar diferentes postos de trabalho. Existem os que poderiam chamar-se estereótipos de gênero negativos relativos à força de trabalho feminina, o que mais ou menos consiste em supor que as mulheres têm uma trajetória laboral mais breve que a dos homens, que preferem as jornadas a tempo parcial e que têm baixa disponibilidade para fazer horas extras ou horários extensos.

Por conseguinte, ainda que a origem da segregação ocupacional esteja em relação direta com a divisão sexual do trabalho dentro e fora do lar, também está relacionada com determinadas ocupações atribuídas pela sociedade às mulheres e aos homens, e com a maneira como se determina social e culturalmente quais são os ofícios e espaços econômicos adequados para umas e outros.

Dentre os fatores de oferta considerados encontram-se as decisões e preferências das mulheres e das famílias. Isto faz referência ao processo de socialização diferencial de mulheres e homens, o qual cumpre um papel fundamental reforçando os papéis de gênero que ambos devem assumir. Esse processo acontece em diversos âmbitos ou através de diferentes instituições como a família, o sistema educativo, os meios de comunicação, o sistema de crenças religiosas e o grupo dos pares que podem conduzir à escolha de certas carreiras profissionais, tipos de atividade ou características do emprego. Este tipo de escolha baseia-se muitas vezes em um condicionamento que supõe uma discriminação prévia à do mercado laboral propriamente dito.

A formação profissional tem um papel-chave na segregação no mercado laboral da América Latina, apesar de que nas últimas décadas registrou-

se um acelerado incremento dos níveis educativos da população e em particular das mulheres jovens. Silveira e Matosas (2001), assinalam que, em sua maioria, as mulheres concorrem aos níveis oferecidos mais baixos, ou seja à formação profissional e às ações de capacitação pontuais, e concentram sua participação nas especialidades 'tradicionalmente femininas' (corte e confecção, gastronomia, beleza, administração e trabalhos manuais nas diferentes expressões). Isto acarreta como consequência uma possível inserção laboral associada às mais baixas rendas, aos menores perfis de qualificação e inclusive às atividades artesanais que se aplicam maiormente no âmbito doméstico. "A força dos preconceitos, cada vez menos fundados, sobre a inadaptabilidade das mulheres aos trabalhos técnicos, de alto conteúdo tecnológico ou nos ramos tradicionalmente considerados como 'masculinos' tem sido uma das limitações do trabalho feminino e tem condicionado a baixa auto-estima e a reticência feminina respeito das opções técnicas. Resumindo, o projeto educativo vigente não incentiva a autonomia, a confiança em si mesmas, o desenvolvimento das capacidades de conquista, de empoderamento e de toma de decisões das meninas" (Silveira, 2002)¹¹.

O resultado deste conjunto de fatores dá lugar à concentração de mulheres em certos postos 'femininos' ¹²de trabalho, ou, dito de outra maneira, à exclusão das mulheres de certas ocupações. Segregação laboral e discriminação econômica são, na prática, fenômenos associados e dão lugar à brecha de rendas por trabalho entre homens e mulheres: nos setores onde trabalham mais mulheres os salários são mais baixos.

A concentração de mulheres em certas ocupações tem efeitos sobre a persistência das desigualdades de renda laboral por sexo devido a que costumam receber menor remuneração ou ocupar determinadas posições hierárquicas. Por outro lado, a segregação ocupacional

¹¹ <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/rellab/iii.htm>

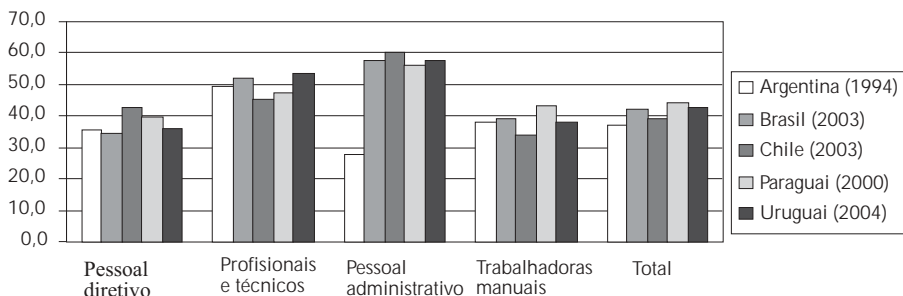
¹² As ocupações costumam ser catalogadas como 'femininas' quando a concentração de mulheres nas mesmas é proporcionalmente superior à sua participação em média. É comum que estas ocupações estejam associadas ao que tradicionalmente faz parte da socialização de gênero e, portanto, vinculadas a atividades de cuidado ou a destrezas consideradas 'naturais' (por exemplo, confecção de vestuário).

condiciona a escolha de lugares de trabalho das mulheres e suas decisões prévias a seu ingresso ao mercado laboral, tanto de participação no mesmo quanto de investimento em capital humano. Tudo isso reforça a desvalorização das atividades 'femininas' e nega às mulheres o ingresso a posições de trabalho reservadas para os homens. Devido a isto, a segregação laboral afeta às mulheres em dois sentidos: as exclui de algumas áreas de atividade e dos postos de trabalho que ocupam o topo da hierarquia organizativa do trabalho.

A segregação ocupacional horizontal e vertical que afeta às mulheres não somente influi na sua vida laboral ativa mas também no momento do retiro.

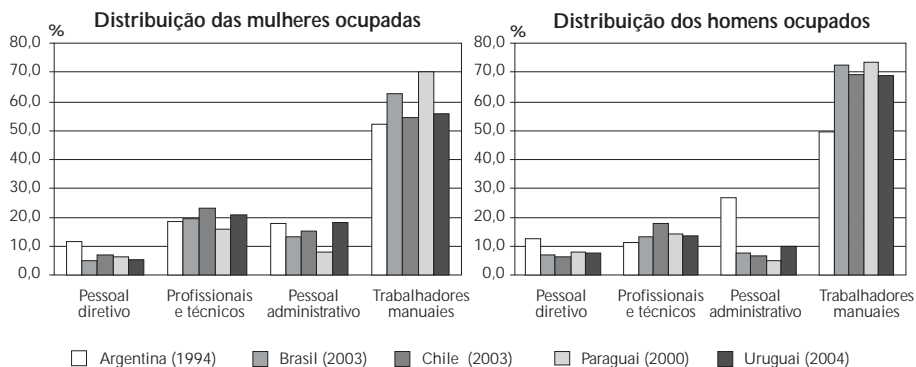
No caso dos países do MERCOSUL + Chile, a proporção de mulheres ocupadas por grupo concentra-se no pessoal administrativo em quase todos os países com exceção da Argentina. Também existe uma quantidade importante entre os profissionais e técnicos que resulta da concentração de mulheres na educação e na saúde (Gráficos 4 e 5).

Gráfico 4
Proporção de mulheres ocupadas em cada grupo de ocupação
 (% sobre o total dos ocupados)



Fonte: baseado em Estatísticas de Gênero, CEPAL.

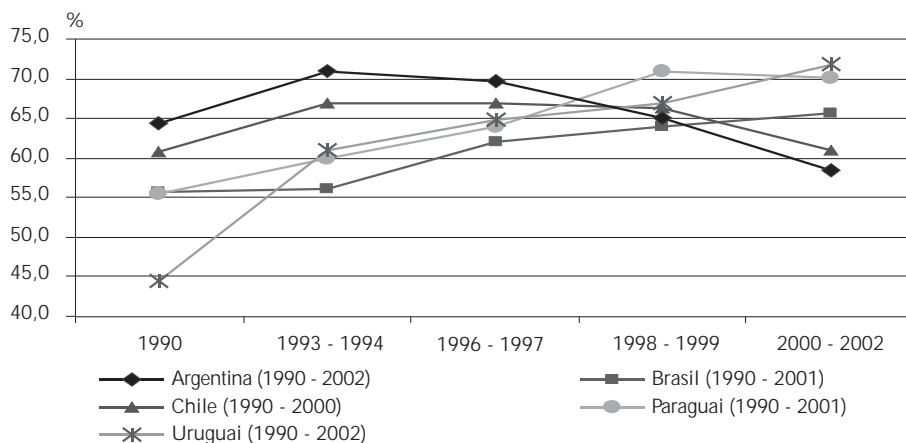
Gráfico 5
Distribuição de ocupados de cada sexo por grupos de ocupação



Fonte: baseado em Estatísticas de Gênero, CEPAL

As diferenças nas rendas salariais médias entre homens e mulheres dependem de vários fatores: da posição segundo os tipos de ocupação na escala hierárquica, da quantidade de horas trabalhadas e da diferença do valor por hora de cada ocupação. As brechas nas rendas médias de emprego aumentaram na Argentina e no Chile e diminuíram no Uruguai e no Brasil, permanecendo relativamente estáveis no Paraguai (Gráfico 6).

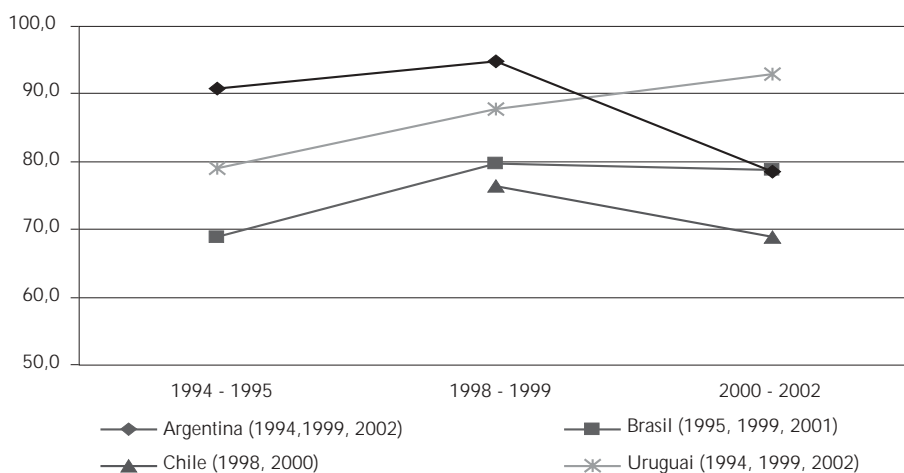
Gráfico 6
Renda salarial média das mulheres comparada com a dos homens



Fonte: baseado em Estatísticas de Gênero, CEPAL

As brechas salariais podem se dar a partir das diferenças do pagamento por hora ou podem ser o resultado da diferença na quantidade de horas trabalhadas por homens e mulheres. Portanto, para os países dos que dispõem-se de informação resulta claro que a evolução verificada nas brechas salariais médias estaria relacionada com as brechas do trabalho por hora (Gráfico 7).

Gráfico 7
Quociente entre a renda salarial do trabalho por hora
das mulheres e dos homens (%)



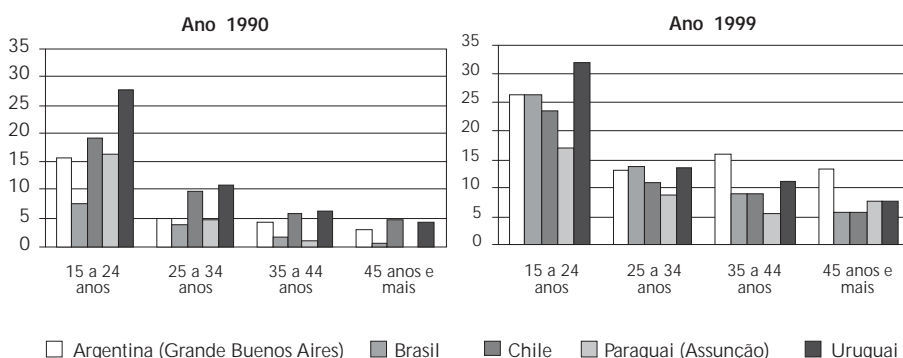
Fonte: baseado em Estatísticas de Gênero, CEPAL

4.2 O problema do desemprego feminino

Nos países considerados neste estudo, são os jovens em geral os que mais sofrem a falta de emprego, mas são as mulheres jovens as mais afetadas. Nos anos noventa, o incremento da participação laboral feminina nas idades mais avançadas leva a que o desemprego esteja afetando de maneira significativa aos grupos etários de mulheres entre 25 e 34, e entre 35 e 44 anos de idade.

Como observamos no gráfico 8, a taxa de desemprego das mais jovens (de 15 a 24 anos de idade) é a mais alta para todos os países considerados e nos dois extremos do período (1990 e 1999). Os níveis de desemprego no início dos anos noventa estavam abaixo de 20%, sendo o Uruguai o país com o nível mais alto (27,5%). Em 1999, a Argentina e o Brasil colocam-se por cima de 25%, o Uruguai em 32%, o Chile 23,7% e o Paraguai 17,196%.

Gráfico 8
Taxas de desemprego femininas por grupos etários (áreas urbanas)
anos 1990 y 1999¹³



Fonte: CEPAL, baseado em tabulações especiais das pesquisas de opinião nos lares dos respectivos países.

Quando se avança nas faixas etárias, observa-se que todos os grupos de idade têm sofrido um incremento do desemprego sendo a mais afetada a faixa de 35 a 44 anos de idade, seguida do grupo de mulheres entre 25 e 34 anos. Ademais de incrementos percentuais importantes, a brecha de gênero do desemprego ficou maior (Quadro 12).

¹³ O próximo dado disponível nas Estatísticas da CEPAL é do ano 2002 que, em particular para a Argentina e o Uruguai, mostra muito especificamente o efeito da crise financeira que trouxe como consequência importantes taxas de desemprego.

Quadro 12
**Taxas de desemprego (áreas urbanas) por país conforme sexo
e grupos etários (em porcentagens)**

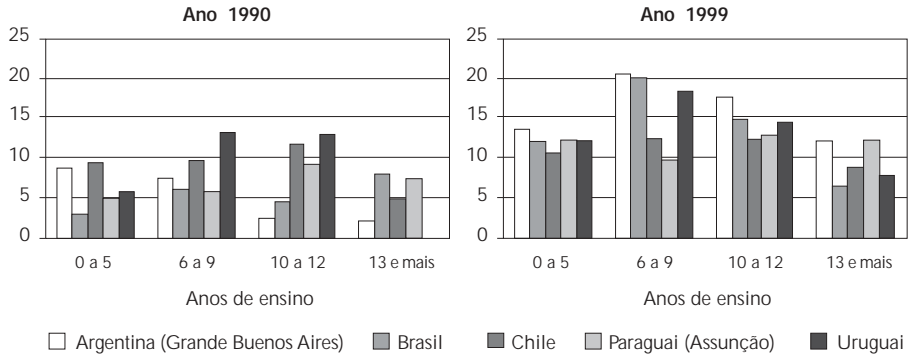
País	Sexo e brecha (M/H)	15 a 24 anos		25 a 34 anos		35 a 44 anos		45 anos e mais	
		1990	1999	1990	1999	1990	1999	1990	1999
Argentina (Grande Buenos Aires)	H	11,5	22,8	5,0	11,3	3,9	8,0	4,2	13,0
	M	15,6	26,3	4,9	13,0	4,3	16,0	3,0	13,0
	M/H	136	115	98	115	110	200	71	100
Brasil	H	8,7	18,4	4,7	8,0	2,8	5,5	2,0	5,3
	M	7,7	26,2	3,8	13,8	1,7	9,0	0,6	5,8
	M/H	89	142	81	173	61	164	30	109
Chile	H	17,0	20,4	7,5	9,3	4,8	6,4	5,6	6,7
	M	19,1	23,7	9,8	10,9	5,8	8,9	4,7	5,6
	M/H	112	116	131	117	121	139	84	84
Paraguai (Assunção)	H	14,7	21,6	5,0	5,2	3,2	6,2	2,0	8,8
	M	16,5	17,1	4,7	8,8	1,1	5,5	0,0	7,7
	M/H	112	79	94	169	34	89	0	88
Uruguai	H	22,2	21,4	6,0	7,2	2,5	3,7	3,0	4,9
	M	27,5	31,9	11,0	13,5	6,4	11,0	4,4	7,7
	M/H	124	149	183	188	256	297	147	157

Fonte: CEPAL, baseado em tabulações especiais das pesquisas de domicílio dos respectivos países.

As taxas de desemprego aumentam para todos os níveis de educação revelando uma maior relação entre desemprego e grau de instrução desde o primário em diante (Gráfico 9). Em geral, a taxa de desemprego feminina por nível de ensino não mostra uma relação clara entre educação e desemprego. Pelo contrário, o desemprego masculino está em relação direta para todos os países exceto para o Brasil e o Uruguai.

Gráfico 9

**Taxas de desemprego femininas por nível de instrução. Anos 1990 e 1999.
(áreas urbanas)**



Fonte: CEPAL, baseado em tabulações especiais das pesquisas de domicílio dos respectivos países.
Nota: Em 1990, os trechos de anos de ensino que contêm dados para a Argentina correspondem aos estratos 0 a 6, 7 a 9 e 10 e mais anos, respectivamente.

Em consequência, as brechas de desemprego desfavoráveis às mulheres verificam-se em todos os estratos educativos com exceção do primeiro, onde observam-se somente para os casos do Brasil e do Uruguai (Quadro 13).

Nos cinco países, as mulheres com estudos pós-secundários (13 anos e mais) têm as taxas de desemprego mais baixas. Portanto, a educação terciária constituiria uma melhor segurança para diminuir o risco da desocupação.

Quadro 13

Taxas de desemprego (áreas urbanas) por país conforme sexo e anos de ensino(em porcentagens)

País	Sexo e brecha (M/H)	Anos de Ensino							
		1990				1999			
		0 a 5	6 a 9	10 a 12	13 e mais	0 a 5	6 a 9	10 a 12	13 e mais
Argentina^a (Grande Buenos Aires)	H	6,1	4,7	3,4		19,4	15,8	12,2	8,1
	M	8,5	7,4	2,5		13,5	20,5	17,8	12,0
	M/H	139	157	74		70	130	146	148
Brasil	H	4,8	6,2	4,6	1,6	8,5	12,7	9,5	4,0
	M	3,1	6,2	4,5	2,1	12,1	20,1	14,9	6,4
	M/H	65	100	98		142	158	157	160
Chile	H	9,3	10,3	7,9	4,9	14,0	12,1	8,7	5,7
	M	9,2	9,5	11,7	8,0	10,7	12,5	12,5	8,8
	M/H	99	92	148		76	103	144	154
Paraguai (Assunção)	H	4,2	6,7	7,9	2,9	19,8	9,8	9,9	7,1
	M	4,7	60,0	9,1	4,8	12,0	9,7	12,8	12,0
	M/H	112	896	115		61	99	129	169
Uruguai	H	5,6	8,4	7,5	4,4	7,4	9,8	8,6	4,3
	M	5,6	13,0	12,8	7,2	11,9	18,2	14,5	7,8
	M/H	100	155	171		161	186	169	181

^a Em 1990, os trechos de anos de ensino que contêm dados correspondem aos estratos 0 a 6, 7 a 9 e 10 y mais anos, respectivamente.

Fonte: CEPAL, baseado em tabulações especiais das pesquisas de domicílio dos respectivos países.

As maiores diferenças no comportamento do desemprego se produzem conforme ao nível sócio-econômico do lar. Os trabalhadores de ambos os sexos que provêm dos lares mais pobres têm taxas de desemprego significativamente mais altas do que as daqueles pertencentes aos lares mais ricos. A taxa média de desocupação do 40% mais pobre é quatro vezes maior do que a do 20% mais rico no Brasil e oito vezes superior no Chile. A maioria dos desocupados nos países estudados são pobres (Quadro 14).

A taxa de desocupação feminina é superior à masculina em todos os estratos de renda. A brecha de desemprego é particularmente alta no Uruguai nos estratos inferiores de renda (o desemprego feminino é 44% superior ao masculino) e no Brasil no estrato de renda intermédio, no qual a taxa de desemprego das mulheres é quase o dobro que a dos homens (CEPAL 1999 citado em OIT, 2000).

Quadro 14
Taxa de desemprego por país e sexo conforme nível de renda
(em porcentagens)

País	Baixo	Médio	Alto	Total
Argentina (1998)				
Homens	20,3	8,7	4,1	11,1
Mulheres	25,8	11,1	5,8	13,4
Brasil (1997)				
Homens	14,0	5,0	2,9	7,8
Mulheres	20,0	9,5	4,7	12,1
Chile (1998)				
Homens	16,3	5,3	2,3	9,1
Mulheres	23,8	8,1	3,5	11,7
Uruguai (1997)				
Homens	13,5	6,5	3,1	9,0
Mulheres	24,5	9,8	4,9	14,7
Média AL				
Homens	13,0	5,5	2,9	7,6
Mulheres	19,2	8,8	4,5	11,2

Fonte: OIT (2000) baseado em tabulações especiais das Pesquisas nos Lares dos respectivos países. Não há dados disponíveis para o Paraguai.

Nota: os lares foram agrupados em três categorias: o grupo de renda baixa (primeiro e segundo quintil), o grupo de renda média (terceiro e quarto quintil) e o grupo de renda alta (quinto quintil).

Mesmo considerando que durante os anos noventa registrou-se um aumento do desemprego nas camadas médias e altas, a magnitude do problema entre as rendas mais baixas o transforma em um grupo de interesse prioritário - dentre as quais destacam-se as mulheres - (Marinakakis, 1999).

Assim como homens e mulheres apresentam diferenças determinadas pelo gênero para se inserirem ou não no mercado laboral, também as apresentam para assumir ou não um trabalho. Para as mulheres, o ingresso e a saída da força de trabalho são muito mais flexíveis porque sua oferta é mais elástica em função da dimensão da demanda, o que regula a taxa de desocupação feminina com maior facilidade do que a masculina através de mudanças na oferta de trabalho. Isto vê-se facilitado pelo fato de que a inatividade e o desemprego masculinos são castigados. Pelo contrário, o fenômeno da inatividade por cansaço de buscar trabalho sem achá-lo afeta mais às mulheres, para quem não ter atividade econômica é socialmente mais aceitável, razão pela qual seus desejos de trabalhar de forma remunerada deixam de ser registrados nas estatísticas. Em outras palavras, o custo deste desemprego oculto é encoberto ao interior dos lares e talvez seria mais visível em condições sociais mais favoráveis, como por exemplo, diante da existência de seguros-desemprego acessíveis (Gálvez, 2001).

Em termos das ocupações ou preferências culturais dos empregadores a segregação sexual dos mercados de trabalho também leva a que mulheres e homens não sejam exatamente intercambiáveis. É possível identificar mercados diferenciados e, no caso do mercado da força de trabalho feminina, a oferta de trabalho das mulheres tende a ser sistematicamente superior à demanda em maior medida que a dos homens. (Gálvez, 2001)

Na prática, a maior parte das mulheres está sempre trabalhando, seja no trabalho remunerado, no trabalho reprodutivo ou nos dois. Muitas vezes sua disponibilidade para trabalhar de maneira remunerada é maior do que a indicada nos números do desemprego. Uma parte da estatisticamente chamada 'população inativa' aceitaria a oferta de um emprego, mesmo que não tivesse buscado por ele, e como a população inativa é, em sua maioria, feminina, quem está disponível geralmente são todas mulheres. Por isso, mesmo na presença de baixas taxas de desemprego, as políticas de emprego orientadas às mulheres - seja como políticas de combate à pobreza ou simplesmente como políticas mais gerais de promoção do emprego feminino - as mesmas justificam-se e podem encontrar respostas mais favoráveis do que as esperadas. (Gálvez, 2001)

4.3 Qualidade do emprego

A qualidade do emprego se define como o conjunto de fatores vinculados ao trabalho que influem no bem-estar dos trabalhadores. Na América Latina, o ajuste do mercado laboral foi realizado mediante mudanças que afetam a qualidade dos empregos.

A globalização e a liberalização dos mercados conduziram a uma nova forma de organização da produção, na qual as empresas, como uma maneira de ajustar suas plantas ao mínimo, reduzir os custos de pessoal e administração e enfrentar de melhor maneira a concorrência internacional, tendem a externalizar funções e partes do processo produtivo (Abramo, 1999a citado em OIT, 2000). O trabalhador ou a trabalhadora 'típica' ou (com contrato indefinido, proteção social e trabalho de jornada completa realizado em um lugar estabelecido pelo empregador) está sendo substituído por trabalhadores 'atípicos', com contratos temporais ou a prazo fixo, em regime de sub-contrato, com relações de dependência encobertas e sem proteção social. Entre ambos existe uma ampla gama de situações intermédias.

Durante os anos noventa, as mulheres foram mais beneficiadas do que os homens pelas novas oportunidades de emprego – já que sua taxa de ocupação cresceu mais rápido - mas estas novas ocupações são mais precárias e com menor proteção social.

Para os cinco países em estudo, a cobertura de proteção social dos trabalhadores assalariados se reduz no período 1990-2004 (Quadro 15). Conforme ao último dado disponível, em todos os casos a cobertura das mulheres é menor que a dos homens, com a única exceção do Paraguai.

Segundo os dados disponíveis da OIT, a brecha entre a cobertura das mulheres assalariadas comparada com a dos homens só aumenta no caso da Argentina. Nos outros casos se mantém, ou se reverte, como no Paraguai.

Quadro 15

Proporção de assalariados com cobertura de proteção social por país conforme sexo (em porcentagens)

País	1990		1999-2001		2003-2004	
	H	M	H	M	H	M
Argentina ^a	70,0	61,9	59,1	51,4	55,9	45,9
Brasil	76,9	69,5	69,8	63,7	72,1	65,9
Chile	83,1	74,8	63,8	61,0	79,0	72,2
Paraguai	s/d	s/d	30,0	27,9	25,9	27,3
Uruguai	s/d	s/d	80,4	74,3	75,4	70,3

Fonte: Quadro 7-A do Anexo Estatístico do Panorama Laboral 2005 da OIT.

Notas: São estimações da OIT baseadas na informação de Pesquisas dos Lares dos países e outras fontes oficiais. Argentina (2004, 28 aglomerados urbanos, IV trimestre), Brasil (nacional urbano), Chile (total nacional), Paraguai (nacional urbano), Uruguai (nacional urbano).

A proteção social para a Argentina está medida pela cobertura de saúde; para o Brasil, pelos elegíveis à previdência social; para o Chile pela afiliação à previdência social (pública ou privada); para o Paraguai e o Uruguai pela afiliação a um sistema de pensão ou aposentadoria. s/d sem dados disponíveis.

A proteção social cobre os riscos previdenciários e de saúde e garante outros direitos trabalhistas como a proteção contra demissão, salário mínimo, descanso semanal, licença por doença e licença-maternidade, jornada diária, férias, seguro contra acidentes, etc. Nos casos da Argentina, do Brasil e do Uruguai existe ademais o seguro-desemprego.

A menor taxa de proteção social das mulheres as exclui do direito à licença-maternidade, período de lactância, etc., e significa uma maior desproteção frente ao desemprego. As mulheres sofrem as maiores taxas de desocupação e têm um menor acesso aos seguros-desemprego, devido a que estes seguros só cobrem os trabalhadores protegidos.

Em todos os países o menor nível de proteção registra-se no trabalho doméstico, seguido pelas microempresas e, por último, no setor formal

(o setor público e as empresas com mais de 5 empregados). O fato de que o trabalho doméstico seja um emprego basicamente feminino explica seu maior nível de desproteção social.

No caso da Argentina, a importante redução da proteção registrada nos anos noventa verifica-se principalmente no setor formal, e nas microempresas. De níveis de 83% e 86% em 1990 para homens e mulheres respectivamente no setor formal, a porcentagem diminuiu para níveis de 68% e 66% em 2004. Nas microempresas a redução é de 35% e 34% para 23% e 25% para homens e mulheres respectivamente nos mesmos anos. Por outro lado, o nível de proteção das trabalhadoras domésticas é só de 4,5% em 2004 (Quadro 16). O Chile é o país com maior cobertura de proteção social no trabalho doméstico (45,9%), o Brasil registra 21,9% e o Uruguai 24,3%, enquanto no Paraguai apenas alcança 1,7%.

Para o Chile e o Uruguai, a maior redução na proporção de assalariados/as com proteção social dá-se, tanto para homens quanto para mulheres, nas microempresas.

Quadro 16
**Proporção de assalariados com cobertura de proteção social
 por país e sexo (em porcentagens)**

País / Ano	Secor informal			Setor formal ^b	Total	
	Sexo	Total	Trabalho doméstico			Micropresas ^a
Argentina						
1990	Homens	34,8	25,5	35,0	83,0	70,0
	Mulheres	24,9	6,8	34,3	86,2	61,9
2000	Homens	25,9	0,0	26,0	71,3	59,1
	Mulheres	17,3	6,4	27,2	70,3	51,4
2004	Homens	23,0	0,0	23,2	67,7	55,9
	Mulheres	12,5	4,5	24,8	65,5	45,9
Brasil						
1990	Homens	43,9	44,0	43,9	85,4	76,9
	Mulheres	33,8	24,1	50,6	87,5	69,5
1999	Homens	32,5	44,0	31,4	80,2	69,8
	Mulheres	32,0	25,8	48,6	84,7	63,7
2003	Homens	32,9	40,4	32,4	82,6	72,1
	Mulheres	35,1	29,1	48,1	85,5	65,9
Chile						
1990	Homens	63,3	66,7	63,3	86,7	83,1
	Mulheres	55,9	51,4	64,3	85,6	74,8
2000	Homens	52,3	52,1	70,1	81,1	63,8
	Mulheres	49,7	57,4	44,5	81,5	61,0
2003	Homens	49,5	74,9	48,9	83,7	79,0
	Mulheres	48,5	45,9	54,1	82,6	72,2
Paraguai						
2001	Homens	5,1	2,4	5,3	44,8	30,0
	Mulheres	3,8	1,2	10,1	54,5	27,9
2004	Homens	4,2	3,7	4,2	39,5	25,9
	Mulheres	4,4	1,7	10,7	55,8	27,3
Uruguai						
2001	Homens	44,7	65,8	43,2	88,8	80,4
	Mulheres	39,9	31,3	60,4	91,7	74,3
2004	Homens	34,6	55,7	33,1	85,4	75,4
	Mulheres	31,7	24,3	49,9	89,3	70,3

^a Ocupados correspondem a estabelecimentos com até 5 trabalhadores.

^b Inclui setor público e empresas com 6 ou mais ocupados.

Fonte: Quadro 7-A do Anexo Estatístico do Panorama Laboral 2005 da OIT.

Notas: São estimações da OIT com base na informação das Pesquisas de Domicílio dos países e outras fontes oficiais. Argentina (2004, 28 aglomerados urbanos, IV trimestre), Brasil (nacional urbano), Chile (total nacional), Paraguai (nacional urbano) e Uruguai (nacional urbano).

A proteção social para a Argentina está medida pela cobertura de saúde; para o Brasil, pelos elegíveis à previdência social; para o Chile pela afiliação à previdência social (pública ou privada); para o Paraguai e o Uruguai pela afiliação a um sistema de pensão ou aposentadoria.

As mulheres não só constituem uma alta proporção do emprego no trabalho doméstico, mas também representam uma porcentagem maior dos ocupados em setores de baixa produtividade, o que inclui também o trabalho doméstico, as microempresas e os trabalhadores independentes não qualificados (Quadro 17).

Quadro 17
Proporção de ocupados (áreas urbanas) em setores de baixa produtividade por país e sexo (em porcentagens)

País e sexo	Total	Microempresas ^a				Trabalho doméstico	Trabalhadores independentes não qualificados ^b		
		Empregadores	Assalariados		Total ^c		Indústria e construção	Comércio e serviços	
			Prof. e técnicos	Não prof. nem técnicos					
Argentina									
Homens	44,6	3,5	17,7	1,1	16,6	0,1	23,3	9,2	13,8
Mulheres	39,5	2,0	11,8	1,4	10,4	14,0	11,7	2,6	9,1
Brasil									
Homens	42,3	2,8	12,3	1,2	11,1	0,8	26,4	7,1	14,9
Mulheres	51,6	1,3	8,8	2,9	5,9	20,0	21,5	1,6	16,1
Chile									
Homens	27,9	2,9	9,1	0,9	8,2	0,1	15,8	5,2	9,2
Mulheres	39,8	1,6	8,9	1,1	7,8	16,0	13,3	2,8	10,2
Paraguai									
Homens	55,6	8,6	19,3	1,3	18,0	1,6	26,1	4,8	18,0
Mulheres	71,9	3,7	9,0	1,5	7,5	21,5	37,7	6,0	26,7
Uruguai									
Homens	43,0	3,2	12,8	0,6	12,2	1,4	25,6	10,7	13,3
Mulheres	49,6	1,4	10,1	0,6	9,5	21,5	16,6	4,6	11,5

^a Refere aos estabelecimentos ocupados por até cinco pessoas.

^b Refere a trabalhadores por conta própria e familiares não remunerados sem qualificação profissional ou técnica.

^c Inclui aos ocupados na agricultura, silvicultura, caça e pesca.

Fonte: CEPAL, baseado em tabulações especiais das pesquisas nos lares dos respectivos países. No caso do Chile os dados provêm das pesquisas de caracterização sócio-econômica nacional (CASEN).

Ano de referência: Argentina 2002, Brasil 2001, Chile 2000, Paraguai 2001 e Uruguai 2002.

O dado de 2002 para a Argentina mostra o efeito da crise econômica e financeira que sofreu nesse ano sobre o mercado de trabalho, onde a relação entre proporção de emprego feminino e masculino de baixa produtividade se reverte respeito dos anos prévios. Em 1999, a porcentagem de homens em empregos de baixa produtividade era 40,9% e em 2000, 42,5%; para as mulheres essa porcentagem em 1999 foi 44% e em 2000, 45,2%. O crescimento do emprego masculino de baixa produtividade e a redução do feminino podem explicar-se pelo considerável aumento do desemprego no ano de 2002, que levou a piorar a qualidade do emprego masculino.

Para a maioria dos países, o emprego no serviço doméstico é aproximadamente 20%, sendo mais baixo no Chile (16%) e na Argentina (14%). As outras ocupações das mulheres nos setores de baixa produtividade são: assalariadas não profissionais nem técnicas de microempresas, e trabalhadora independente não qualificada do setor comércio e serviços. Em Argentina, Chile e Uruguai, a distribuição das mulheres é semelhante entre ambos os tipos de ocupação. No Brasil, e mais ainda no Paraguai, o emprego como trabalhadora independente no comércio e serviços é mais relevante. Neste último, sua relevância supera ao emprego no trabalho doméstico, fato que não acontece nos demais países onde este tipo de ocupação é a que predomina entre as mulheres.

Em setores de baixa produtividade, os homens são trabalhadores independentes não qualificados do setor comércio e serviços assalariados, assim como não profissionais nem técnicos de microempresas. Também ocupam a categoria de trabalhador independente não qualificado na indústria e na construção; e superam em grande medida às mulheres como empregadores de microempresas (são o dobro ou mais).

5. Principais conclusões

A participação laboral feminina incrementa-se e não mostra sinais de estagnação. As mudanças com respeito às décadas passadas têm a ver com a maior participação de mulheres no trabalho em idade reprodutiva, casadas ou chefas de lar e de lares de baixa renda. Estas

últimas ainda apresentam grandes dificuldades na sua incorporação à força de trabalho, tanto por causa da falta de apoios para delegar as responsabilidades domésticas e o cuidado dos filhos quanto pela má qualidade dos empregos aos que habitualmente têm acesso.

Nesse sentido, Marinakis (1999), argumenta que é importante considerar a diferença substancial entre as mulheres que se incorporam estruturalmente ao mercado de trabalho e as que se incorporam em forma cíclica, que estão menos preparadas e, por conseguinte, têm menos oportunidades de emprego e alternativas de progresso social. Estes são elementos a ser levados em conta pelas políticas de emprego ligadas à redução da pobreza.

Por sua vez, a incapacidade das economias para criar suficiente emprego produtivo faz prever que as taxas de desemprego continuarão sendo altas nos próximos anos, razão pela qual é necessário abordar o tema de forma integral. Isso tudo, com mecanismos protetores que atinjam homens e mulheres (na atualidade as mulheres estão menos cobertas pelos seguros-desemprego nos países nos que estes existem), quanto com políticas de fomento do emprego e programas de intermediação laboral que apoiem o processo de busca do emprego, especialmente das jovens e das mulheres que estão se reinserindo no mercado de trabalho (OIT, 2000).

A ampliação de oportunidades ocupacionais para as mulheres é uma condição para o melhoramento da qualidade de seus empregos. É necessário acelerar o ritmo de integração das ocupações, ao mesmo tempo que melhoram-se as condições de trabalho e o acesso a recursos produtivos (OIT, 2000).

REVISÃO DE POLÍTICAS DE EMPREGO COM ABORDAGEM DE GÊNERO NA REGIÃO

Em geral, as políticas de emprego desenvolvidas durante os anos noventa nos países do MERCOSUL e no Chile tiveram uma orientação semelhante e são uma imitação das estratégias desenvolvidas na Europa. Uma recente crítica realizada nos últimos documentos da OIT às políticas de emprego é que, à diferença das economias europeias, em geral elas não têm considerado a heterogeneidade estrutural destas economias. Além disso, as estratégias de geração de emprego e de promoção da educação foram orientadas maiormente a empresas formais, sendo que o setor informal é grande relevância para a geração de emprego nestas economias e não tem recebido o apoio necessário para se desenvolver. Por outra parte, as estratégias implementadas são rígidas em sua definição e instrumentalização; precisa-se de uma combinação de diversas estratégias dirigidas tanto aos momentos de auge quanto aos de recessão econômica e que possam intercambiar-se de acordo com a fase do ciclo econômico em que se achem o país ou a região.

Em todos os países vêm se desenvolvendo programas de formação, capacitação e treinamento assim como serviços de emprego para a orientação laboral, que provaram ser eficazes para satisfazer necessidades da média e grande empresa porém sem alcançar efetivamente às micro e pequenas empresas nem aos trabalhadores por conta própria informais que mais precisam deles. Os fundos de apoio às microempresas desenvolvidos no Brasil e no Paraguai envidaram grandes esforços, e no entanto não conseguiram superar as barreiras que foram impostas pela debilidade do crescimento econômico desses países.

Segundo relatórios realizados por consultores nacionais para a OIT, os programas orientados aos grupos vulneráveis (mulheres pobres e jovens sem experiência laboral) são considerados menos afortunados, visto que a focalização é geralmente deficiente e a filtragem de recursos, grande. Muitos destes programas têm sido orientados à formação e ao desenvolvimento da empregabilidade e à promoção de uma oportunidade laboral.

Por sua parte, a OIT está impulsionando programas regionais que buscam promover a transversalização da perspectiva de gênero em programas nacionais de promoção do emprego e redução da pobreza (como o Programa Gênero, Emprego e Pobreza) ou de promoção de formação profissional para mulheres pobres. Este último, FORMUJER).

FORMUJER, Programa Regional para o Fortalecimento da Formação Profissional e Técnica de mulheres de baixa renda na América Latina, está sendo desenvolvido desde fins de 1998 em três países que se consideram representativos das diferentes realidades da América Latina (Costa Rica na América Central, Bolívia na Região Andina e Argentina no MERCOSUL) e das diferentes modalidades organizativas da formação profissional na região. O programa é coordenado e supervisionado tecnicamente por CINTERFOR/OIT, e conta com o financiamento do BID-FOMIN. A OIT é a responsável da assistência técnica aos programas nacionais e de garantir a construção conjunta de metodologias e produtos. Tem o propósito de apoiar os esforços de redução da pobreza mediante o melhoramento e o incremento da produtividade e as oportunidades de emprego para as mulheres de baixa renda da região.

Além do mais, como forma de apoiar os esforços realizados em vários países para implementar políticas de combate à pobreza que enfatizem a geração de Trabalho Decente como a melhor forma de superá-la e que, ao mesmo tempo, promovam a igualdade de gênero, a OIT está desenvolvendo desde 1995 um programa de fortalecimento institucional para a igualdade de gênero, a erradicação da pobreza e a geração de emprego.

Com esse mesmo objetivo, a Secretaria Regional da OIT para América Latina e o Caribe, com o apoio do Governo dos Países Baixos, iniciou em julho de 2002 a execução do programa 'Incorporação da Dimensão de Gênero nas Políticas de Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego na América Latina (GPE-AL)', dirigido numa primeira instância a seis países da região: Argentina, Bolívia, Honduras, Nicarágua, Paraguai e Peru. Posteriormente incorporaram-se: Brasil, Chile e Equador. Um dos componentes básicos deste projeto é a realização de estudos e diagnósticos nacionais sobre as interrelações entre gênero, pobreza e emprego, que contribuam para

aumentar a base de conhecimento sobre estes fenômenos e, principalmente, que possam contribuir para o desenho e a implantação das políticas dirigidas a erradicar a pobreza, promover o emprego e a igualdade de gênero.

1. Argentina

Os programas de formação e emprego orientados a melhorar a inserção da mulher na Argentina têm sido dirigidos aos setores de menor renda e entre eles podemos considerar os seguintes:

- Serviços de Orientação Laboral para a Mulher (SOLAM) que foi coordenado entre o Ministério de Trabalho e Previdência Social (MTSS) e o Conselho Nacional da Mulher.
- Serviços Comunitários.
- Plano Chefas e Chefes do Lar.
- FORMUJER.

Dentre os programas de geração de emprego, Serviços Comunitários estava dirigido a pessoas com trajetória laboral que se encontravam desocupadas; a promoção do emprego feminino consistia em exigir como condição para a apresentação dos projetos que 80% dos beneficiários fossem mulheres, preferentemente chefas do lar. O emprego era temporal (de 3 a 6 meses de duração) e a prestação econômica para o beneficiário era menor a 200 pesos argentinos conforme a quantidade de horas de trabalho. Este programa esteve vigente desde o ano de 1996 até o ano 2000.

Posteriormente, em 2002, no marco da emergência ocupacional nacional se desenhou e implementou o Plano Chefes e Chefas do Lar. O objetivo geral é proporcionar aos lares mais desprotegidos uma renda que permita fortalecer o papel da família como âmbito principal de contenção, com capacidade de manter ou de reinserir aos filhos menores de 18 anos no sistema educativo e facilitar o seu cuidado sanitário; paralelamente, procura-se inserir aos beneficiários no mercado laboral. Quando foi implantado, o programa permitiu baixar a taxa de desemprego em 4 pontos percentuais e em 2003 consolidou-se como o plano de maior cobertura e contenção na história do país.

Recentemente, o programa 'Gênero, Emprego e Pobreza' da OIT realizou, com o intuito de melhorar a instrumentação de novas estratégias, uma avaliação do Plano Chefes e Chefas do Lar para identificar as deficiências que o mesmo apresenta desde a perspectiva de gênero.

Em março de 2002, o Conselho Nacional da Mulher (CNM) junto com o MTSS iniciou a elaboração do Programa Nacional Mulher, Equidade e Trabalho (MET), para promover e fazer efetiva - dentro do esquema do Plano Chefes e Chefas do Lar - a igualdade de oportunidades para homens e mulheres em termos de trabalho. Sua implementação começou no ano de 2003.

O objetivo geral do programa era favorecer, desde a perspectiva da equidade e a igualdade de oportunidades, o desenvolvimento de capacidades e atitudes das mulheres para melhorar sua posição no mundo do trabalho. Os objetivos específicos foram: identificar e refletir sobre os padrões culturais que geram e reproduzem situações de desigualdade entre homens e mulheres; visualizar experiências e saberes adquiridos em suas trajetórias de vida com a finalidade de reconhecer as capacidades valoradas e demandas nos âmbitos públicos e de trabalho; identificar os obstáculos e restrições que enfrentam para seu desenvolvimento pessoal e laboral e que são derivados, em boa parte, da assunção exclusiva das responsabilidades domésticas; estender a visão para poder encontrar novas oportunidades, desenvolver a criatividade e fazer face a novos desafios na situação atual; desenvolver e/ou fortalecer suas capacidades para a participação e negociação nos âmbitos comunitários e contar com ferramentas úteis para a inserção laboral.

Todas as ações do programa são executadas desde o Conselho Nacional da Mulher (CNM) que integra o Conselho Nacional de Coordenação de Políticas Sociais, com pessoal próprio e orçamento do organismo. A replicação da capacitação local se realiza a partir da articulação com as Áreas Mulher provinciais e municipais, outras instâncias de governo provincial e organizações da sociedade civil com assistência técnica e entrega de materiais. O seguimento e avaliação do programa está a cargo do CNM.

Para o CNM, a experiência que está sendo realizada com este projeto permite comprovar na prática a possibilidade da interação entre os distintos níveis governamentais e a sociedade civil desde uma perspectiva de gênero. Esta proposta permitiu criar articulações tanto ao interior de organismos governamentais de nível nacional, provincial e municipal, quanto destes com a sociedade civil que também vê-se representada em diferentes modalidades (ONGs com longa experiência no trabalho com mulheres e organizações sociais novas surgidas a partir dos problemas provocados pela crise e organizações comunitárias). Cabe destacar que em todos os workshops reserva-se um espaço para a participação dos referentes territoriais do Plano Mãos à Obra (do Ministério de Desenvolvimento Social)¹⁴ que proporcionam às participantes um conhecimento direto do Plano, o que faz possível a consulta e posterior apresentação de projetos para seu financiamento. Como um dos sub-produtos e no marco da execução deste programa foi desenhada uma rede de mulheres empreendedoras

O Programa FORMUJER da OIT, que implementa-se na Argentina desde o ano 2001, tem por objetivos: i) gerar condições favoráveis para a participação igualitária das mulheres na formação técnico-profissional; ii) elevar o nível técnico e a gama de opções de capacitação oferecidas às mulheres trabalhadoras; iii) ajustar a oferta de capacitação e formação à demandas atuais do mercado de trabalho e iv) disseminar as metodologias e os modelos desenvolvidos.

As principais linhas de ação são: revisão com abordagem de gênero de perfis, currículos e materiais didáticos de especialidades; análise do

¹⁴ O Plano Mãos à Obra, dentre outros, brinda apoio econômico e financeiro a empreendimentos produtivos, a cadeias produtivas, a serviços à produção e aos Fundos Solidários para o Desenvolvimento; fortalecimento institucional, levando em conta o desenvolvimento de atividades produtivas desde uma perspectiva de desenvolvimento local no marco de políticas sociais; assistência técnica e capacitação para pequenas unidades de produção e seus beneficiários nos projetos de desenvolvimento local e economia social. O Plano destina-se prioritariamente a pessoas, famílias e grupos em situação de pobreza, desocupação e/ou vulnerabilidade social e que conformem experiências produtivas e/ou comunitárias. Com respeito ao Plano Chefes e Chefas do Lar, foi dada a possibilidade de melhorar suas rendas desde a economia social, com subsídios para insumos e ferramentas com o propósito de que levem adiante empreendimentos acordes às suas capacidades. Atualmente, os participantes do Plano Chefes e Chefas do Lar estão desenvolvendo mais de 5.000 empreendimentos numa gestão associada.

mercado de trabalho local e setorial; consulta e relacionamento com atores do mundo do trabalho para definir necessidades, atualizar ofertas e realizar práticas em âmbitos de trabalho; transferência de metodologias para incorporar a dimensão de gênero nos processos formativos; desenvolvimento de projetos piloto de formação para validar materiais (orientação, formação e prática laboral) e estratégias de apoio a participantes para a formação, sensibilização, promoção, difusão, articulação e coordenação com programas afins.

As debilidades identificadas e que afetam componentes estratégicos deste programa, que além do mais repetem dificuldades históricas da formação profissional e de programas semelhantes na região referem-se a: identificação e incorporação da demanda do mercado de trabalho, enlace com o setor produtivo, atenção a grupos vulneráveis, supervisão, seguimento e avaliação das ações. Também percebe-se a necessidade de buscar estratégias não convencionais para sondar o mercado tais como a criação de 'antenas' conectadas de forma permanente a realidades específicas que possam dar respostas rápidas e diretas às perguntas dos formadores. No caso de Argentina tentaram-se alternativas melhor sucedidas através das IFP/ONG¹⁵ que utilizaram conexões próprias (paróquias e cooperativas) para identificar demandas e assegurar a inserção dos/as participantes. Mais ainda, o programa brinda uma reformulação da formação concebendo-a num papel proativo e articulador de atores que promove e integra esforços e recursos para 'gerar novas demandas'.

O enlace com o setor produtivo também apresenta dificuldades, visto que o conceito de setor produtivo limita-se à economia formal, organizada em empresas.

Existe também um tema de escala: como passar de um projeto piloto a escalas significativas no país, não somente em termos de financiamento (que é indispensável para bolsas e estratégias compensatórias) mas também da própria tecnologia de massificação

¹⁵ No desenvolvimento do programa participam em forma conjunta instituições de formação profissional ou técnica (IFP) e organizações locais com trajetória no trabalho com mulheres – organizações não governamentais (ONG).

que implica o desenvolvimento conceitual e metodológico da focalização da demanda, das metodologias e estratégias de trabalho com esses grupos, assim como da gestão técnico-administrativa e da avaliação das ações. Formar mulheres na formação e passar à sua incorporação em áreas 'não tradicionalmente femininas' continua sendo um desafio. A efetiva ruptura de reservas de mercado - masculinas ou femininas - é uma questão que também ultrapassa os limites da formação, toda vez que começa na família e se consolida na educação básica.

Finalmente ressalta-se que, a pesar da existência de numerosas experiências de avaliação de programas e seguimento dos/as participantes que formaram-se na região, avançou-se pouco na construção de metodologias de baixo custo, consistentes e eticamente replicáveis à escala massiva. Devido a isto recomenda-se um esforço de sistematização e organização de um 'banco' de metodologias, instrumentos, indicadores e parâmetros que possam orientar a avaliação de outros programas, principalmente a medição e comparação de impactos da formação para grupos vulneráveis (satisfação, desenvolvimento pessoal, construção de empregabilidade, inserção laboral, etc.).

O projeto 'Incorporação da Dimensão de Gênero nas Políticas da Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego na América Latina' (Projeto GPE) está dirigido a incorporar esta dimensão nas políticas de redução da pobreza e de geração de emprego. Suas grandes linhas de ação são três. A primeira está dirigida a criar uma nova base de conhecimentos que contribua para a geração de políticas; a segunda propõe fortalecer os governos, organizações de empregadores e trabalhadores, através de atividades de sensibilização e capacitação a respeito da importância de tomar ações positivas com a finalidade de conseguir uma maior igualdade de gênero no mundo laboral. Por último, procura desenvolver propostas de políticas e programas para combater a pobreza e gerar empregos com igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

As atividades deste projeto estão baseadas no suposto de que gerar emprego é crucial para combater e erradicar a pobreza. Sustenta-se na estratégia regional da OIT de integrar a perspectiva de gênero em

todos os programas de Trabalho Decente e focaliza sua ação através da incorporação da igualdade de gênero na promoção do emprego com uma forte ênfase no apoio aos programas de redução da pobreza.

A execução do projeto implica elaborar de três tipos de estudos: a) diagnósticos e estudos nacionais sobre o mercado de trabalho e a pobreza analisados desde uma perspectiva de gênero; b) experiências de programas e projetos de redução da pobreza e geração de emprego, nacionais e/ou locais, com abordagem de gênero, reconhecidas e apoiadas pelo projeto e c) estudos especiais com dimensão de gênero desenvolvidos a nível regional sobre os seguintes temas: políticas de emprego, políticas de emprego para jovens e as interrelações entre a pobreza, o emprego e a dimensão étnico-racial, pobreza e emprego no meio rural.

No caso da Argentina analisou-se o programa de emprego para chefes e chefas do lar desocupados que constitui uma das iniciativas mais importantes para enfrentar os efeitos da crise e o incremento da pobreza no país. Foram analisadas as dimensões de gênero e se formularam recomendações para transversalizar esta abordagem no programa.¹⁶ Ademais, dada a importância das diversas estratégias que foram desenvolvidas para enfrentar a pobreza através do emprego e do surgimento de uma economia solidária, estudou-se a situação das empresas recuperadas¹⁷. Nesse estudo procurou-se identificar novas oportunidades de inserção laboral para as mulheres. Também prestou-se assistência técnica a um pequeno projeto de produção de derivados de soja na província de El Chaco a cargo de mulheres e, através do acompanhamento realizado foram identificados os principais eixos que deve conter uma política local de fomento produtivo que promova a equidade de gênero. Os resultados dos estudos realizados no marco deste projeto aparecem em OIT (2004b).

¹⁶ O estudo se realiza por iniciativa do Projeto GPE-AL, mas em um acordo de colaboração com o Projeto do Escritório da OIT para Argentina: 'Enfrentando os desafios ao trabalho decente na crise argentina'.

¹⁷ Empresas recuperadas são aquelas que estavam fechadas e diante da necessidade de gerar fontes de emprego reinstalaram-se com projetos apresentados por grupos de trabalhadores que buscam desenvolver sua gestão em base a um sistema solidário, em sua maioria de tipo cooperativo. Na Argentina existem cerca de 120 empresas recuperadas que ocupam 10.000 trabalhadores.

2. Brasil

No Brasil, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM)¹⁸ que depende da Presidência da República, elaborou e publicou em dezembro de 2004 o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Este plano surge das diretrizes definidas na I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPM)¹⁹ que estabeleceu as políticas e linhas de ação propostas para a promoção da igualdade de gênero.

O Plano se estrutura em torno a quatro áreas estratégicas de ação: autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania; educação inclusiva e não sexista; saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos e combate à violência contra às mulheres.

Os objetivos propostos para a primeira área de ação (autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania) são promover a autonomia econômica e financeira das mulheres; promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho; promover políticas de ações afirmativas que reafirmem a condição das mulheres como sujeitos sociais e políticos; ampliar a inclusão das mulheres na reforma agrária e na agricultura familiar; promover o direito à vida na cidade com qualidade e acesso a bens e serviços públicos.

As metas estabelecidas são:

- Adotar medidas entre 2003 e 2007 que promovam o incremento em 5,2% da população feminina economicamente ativa.
- Manter a média nacional em um mínimo de 50% de participação de mulheres no total de trabalhadores capacitados e qualificados atendidos pelo PNO (Plano Nacional de Qualificação) e nos

¹⁸ A SPM criada em 2002, possui status de ministério, e busca promover a transversalidade das políticas públicas e a igualdade de gênero

¹⁹ A I CNPM, convocada pelo Presidente da República e coordenada pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, reuniu 1787 delegadas, e mais de 700 observadoras e convidadas. O processo de preparação envolveu diretamente a mais de 120 mil mulheres que discutiram, em plenárias municipais e regionais e em conferências estaduais, a situação das mulheres brasileiras, com o objetivo de propor as diretrizes para a fundamentação do PNPMM.

convênios do MTE (Ministério de Trabalho e Emprego) com entidades que se dedicam à formação profissional.

- Conceder crédito a 400 mil mulheres trabalhadoras rurais no período 2005 - 2006.
- Entregar o documento de identidade a 250 mil mulheres rurais no período 2004 - 2007.
- Conceder 400 mil títulos conjuntos de terra no período 2004 - 2007 a todas as famílias beneficiadas pela reforma agrária²⁰ no caso de lotes pertencentes a casais.
- Atender no período 2004 - 2007 a 350 mil mulheres nos projetos de Assistência Técnica e Extensão Rural e de Assistência Técnica Sustentável.

O Programa Pró-Equidade de Gênero é um dos produtos deste plano. Busca desenvolver novas concepções na gestão das pessoas e da cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho através da difusão de práticas exemplares entre as empresas. Conta com a contribuição do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

²⁰ Um antecedente relevante neste sentido é o Programa de Ações Afirmativas do Ministério de Desenvolvimento Agrário (MDA) do ano 2001, o qual, reconhecendo como problema o fato de que os créditos destinados às mulheres não superavam 10% do total concedido, estabeleceu que um mínimo de 30% dos recursos do Programa Nacional de Agricultura Familiar (PRONAF) deveria ser destinado preferencialmente às mulheres agricultoras. Além de linhas de financiamento, isto incluía capacitação e assistência técnica, porém a disposição não modificou a realidade do acesso das agricultoras ao crédito rural do programa. Um dos fatores que influenciaram essa situação é que as mulheres rurais não são reconhecidas como agricultoras e muitas vezes elas mesmas se auto-definem como donas de casa que ajudam ao marido nas tarefas do campo e que possuem pouca autonomia econômica para administrar os recursos próprios do seu trabalho. Além disso, elas consideram que a documentação exigida pelos bancos e seus procedimentos tradicionais não estão adequados às mulheres agricultoras, o que representa mais uma dificuldade de acesso ao crédito. Em função de que até o momento a Declaração de Aptidão ao PRONAF (DAP) exigia só um titular, em 88% dos casos os mesmos eram homens. Visto que a DAP é um 'passaporte' para obter crédito, no caso que o mesmo fosse solicitado por uma mulher, ela necessitava que o marido preenchesse a inscrição e assinasse os requerimentos; se o pedido fosse feito pelo homem não é necessário o consentimento escrito da esposa. Com a introdução da DAP de titularidade conjunta e obrigatória do homem e da mulher na SAFRA 2004/2005, espera-se contribuir melhor para essas mudanças.

Os objetivos do Programa são contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; conscientizar e sensibilizar os empregadores e incentivar as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das empresas; reconhecer publicamente o compromisso das empresas com a equidade de gênero no mundo do trabalho; criar a Rede Pró-Equidade de Gênero e construir um banco de 'boas práticas' de gestão que promova a equidade de gênero no mundo do trabalho. Uma idéia para avançar neste sentido é criar um selo 'pró-equidade' que inicialmente outorga-se às empresas públicas, para depois abrir-se a empresas e instituições do setor privado. Se realizará todos os anos e as empresas poderão solicitar sua participação em cada edição. O período de adesão começou em setembro de 2005.

Em 1997, o Ministério de Trabalho e Emprego implantou o Programa Brasil, Gênero e Raça com o objetivo de garantir as diretrizes e princípios das Convenções Nº 100 e 111 da OIT que promovem o efetivo combate à discriminação no acesso e na relação de emprego ou na profissão.

O Programa está sendo implementado pelas Delegações e Sub-delegações Regionais do Trabalho, por meio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação. Estes núcleos realizam ações educativas e preventivas; atuam na mediação de conflitos individuais e coletivos e em ações afirmativas; realizam associações com entidades e instituições representativas da população excluída e também apóiam ações desenvolvidas por terceiros que buscam promover a igualdade de oportunidades e de trato.

Os tipos mais frequentes de discriminação contra as mulheres trabalhadoras verificados no Brasil estão relacionados à gravidez, à raça, às portadoras de HIV e às mulheres com deficiências ou reabilitadas. Como uma medida de forçar pedidos de demissão, elas são vítimas de assédio sexual, demissão arbitrária e ilegal, ou de hostilidades no local de trabalho.

Por outra parte, no ano de 2003 o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT)²¹ introduziu mudanças significativas nas diretrizes que regulam a execução descentralizada das ações de intermediação da mão de obra. O objetivo é investir em grupos mais vulneráveis: mulheres de ciclo escolar primário completo, secundário completo ou superior e idade até 24 anos; mulheres de ciclo escolar primário completo, secundário completo ou superior e idade de 25 a 39 anos; mulheres com menos de 4 anos de ensino ou ciclo escolar primário incompleto ou ciclo escolar secundário incompleto em todas as faixas etárias e mulheres de ciclo escolar primário completo, secundário completo ou superior e idade de 40 anos ou mais.

O Brasil integra há menos tempo do que a Argentina, o Paraguai e o Chile o conjunto de países onde a OIT desenvolve o Projeto GPE. Os propósitos gerais do projeto já foram descritos anteriormente e não há informação disponível sobre as características específicas para o caso brasileiro.

3. Chile

Em relação ao resto dos países considerados, no Chile, a gama de ações para melhorar a inserção laboral das mulheres é ampla. Existe o Programa de Capacitação Laboral para Mulheres Chefas do Lar, programas para promover o desenvolvimento dos microempreendimentos, ações para contribuir para o trabalho agrícola temporal das mulheres, programas de atenção infantil, programas para promover boas práticas trabalhistas sobre igualdade de oportunidades para homens e mulheres por parte das empresas e o programa Jovens do Chile Solidário para melhorar a empregabilidade das mulheres jovens de lares de baixa renda. Todas elas desenvolvem-se no marco do Serviço Nacional da Mulher (SERNAM).

²¹ O CODEFAT é o órgão tripartite do governo, empresários e trabalhadores que está orientado à capacitação profissional através do Sistema Público de Emprego e à execução de programas de emprego e rendas. Mediante resoluções estabelece os critérios para a atribuição dos recursos entre os SINE (Sistemas Nacionais de Emprego) de cada Estado.

O Programa de Capacitação Laboral para Mulheres Chefas do Lar é coordenado pelo SERNAM e executado pelos municípios. Conta com a participação de diversas instituições do Estado, entre as que destaca-se o Serviço Nacional de Capacitação e Emprego (SENCE). Começou em 1992 com caráter de piloto e a partir de 1994 inicia um processo de expansão gradual em comunas distribuídas em todas as regiões do país. O objetivo geral é aumentar a capacidade econômica das mulheres chefas do lar e melhorar sua qualidade de vida e a dos membros de sua família, para assim por um fim a qualquer tipo de discriminação que os afetar. Em termos de objetivos específicos busca:

- Desenvolver capacidades, habilidades e destrezas das mulheres participantes para facilitar seu acesso e desempenho no mercado laboral.
- Ampliar e diversificar suas opções de trabalho através da capacitação em ofícios não tradicionais e do apoio a iniciativas de trabalho independente.
- Incentivar a criação de mecanismos de aproximação entre a demanda laboral e as mulheres do Programa que demandam uma mudança em sua situação laboral.
- Ampliar e consolidar redes institucionais de apoio nos âmbitos de saúde e cuidado infantil.

Suas linhas de ação são formação para o trabalho (equipe municipal); capacitação laboral e intermediação laboral para o trabalho assalariado (SENCE), apoio ao trabalho independente (Fundo de Solidariedade e Investimento Social, FOSIS); nivelção de educação básica e média (Ministério de Educação, MINEDUC, e municípios); acesso à saúde, cuidado infantil, e assistência judicial. Trata-se do Programa mais completo e integral que fora desenvolvido na região.

Na linha de microempreendimento, o SERNAM está trabalhando com diversas instituições para abrir caminho ao fomento produtivo das empresas de mulheres. No ano de 2005 os esforços estavam dirigidos a elaborar uma estratégia de comercialização e para isso era preciso identificar os fatores que podem constituir uma oportunidade ou uma ameaça para as microempresas.

No Chile, o peso das mulheres no setor microempresarial é relativamente baixo, indicando que em relação com o que acontece no resto da economia, as mulheres enfrentam maiores barreiras na sua incorporação a este setor. Alguns dos fatores que incidem nesta situação são as desigualdades históricas no acesso das mulheres a recursos próprios, sua socialização ainda centrada em seus papéis de mãe e de esposa, assim como os estereótipos e prejuízos em relação às suas capacidades e habilidades para se desenvolverem no mundo dos negócios.

Mais ainda, os níveis de rentabilidade dos negócios das mulheres são inferiores aos alcançados pelos homens, o que se explica principalmente dado que seus volumes de vendas são menores. As mulheres também têm maiores dificuldades para poupar, o que acentua-se no caso das microempresárias que são chefas de lar, indicando que os níveis de pobreza entre elas são maiores. Neste sentido, os esforços de assessoria técnica e facilidades para que as mulheres acedam ao crédito devem ser acompanhados de apoios para incrementar a associatividade e as redes produtivas das microempresas de mulheres.

É interessante destacar que a evidência disponível mostra que as mulheres estão acedendo ao setor microempresarial mais rapidamente do que os homens, como trabalhadoras por conta própria (microempresa unipessoal) e como empregadoras (microempresa multipessoal).

O programa busca dar resposta a essa problemática, a qual deve ser apoiada por instrumentos pertinentes de fomento produtivo para superar os obstáculos atuais e se incorporar ao desenvolvimento produtivo do país.

No ano de 2001 foi constituído o Comitê Público Privado Emprego Agrícola de Temporada, coordenado pelo SERNAM. Este comitê tem o objetivo de melhorar a inserção, permanência e condições de emprego de trabalhadoras e trabalhadores temporais. Opera através de cinco comissões de trabalho: cuidado infantil, capacitação, pesticidas, saúde e condições de emprego, constituídas por representantes de serviços públicos e privados (empresários e organizações de trabalhadoras e trabalhadores do agro nacional).

Dos 400.000 trabalhadores agrícolas de temporada que existem no Chile, mais de 50% são mulheres. Trabalham na produção e exportação de frutas, flores, sementes e hortaliças, em prédios, hortas e “packings” da III à X região, em tarefas de colheita (faenas de raleo), limpeza, colheita, seleção e embalagem, entre outros. A maior quantidade de trabalhadores empregados nestas tarefas concentra-se nas regiões VI, VII e metropolitana.

Esta atividade laboral conta com um predomínio de mulheres trabalhadoras por temporada de idades intermédias, onde 58,1% tem entre 30 e 64 anos de idade; 40,7% se encontra entre os 15 e 29 anos e 1,3 % é maior de 65 anos de idade. Aproximadamente 50% delas são mães, estão casadas ou moram em parceria.

O cuidado infantil é um problema importante para as trabalhadoras de temporada, o qual agrava-se com o não cumprimento da norma sobre salas creche.

As trabalhadoras por temporada trabalham entre 3 e 6 meses ao ano e uma quantidade considerável delas permanece nesta atividade por 10 a 12 anos. Sua escolaridade média é de 6.8 anos de ensino. Aquelas que permanecem no emprego agro-exportador têm uma média de 10.1 anos de ensino. Dezesseis por cento dessas mulheres são analfabetas funcionais, 24% não completaram a educação básica, e 43% têm 9 ou mais anos de ensino.

Moram no campo, povoados e cidades próximas aos lugares de trabalho, porém muitas vezes viajam a outras regiões para trabalhar durante a temporada. Estima-se que em torno de 30% do total de trabalhadoras e trabalhadores agrícolas por temporada são residentes urbanos, outro 20% mora em localidades próximas ao lugar de trabalho (povoados e vilas) e 50% em outras áreas rurais.

Segundo dados da Pesquisa Casen 2000, as pessoas ocupadas em trabalho agrícola de temporada, concentram-se na escala de menor renda. Não existem dados sobre a existência de mão de obra infantil.

As/os assalariadas/os temporais do sector agro-exportador, apresentam maiores níveis de pobreza que o total da força de trabalho (31,2% em

áreas rurais e 55,3% na cidade). Entre 40% e 50% deles não assinaram um contrato de trabalho. Têm jornadas de trabalho muito extensas e intensas, são habituais os horários de 10 e mais horas diárias, geralmente com um sistema de pagamento 'conforme o acordado' que intensifica a carga de trabalho. A existência de intermediários trabalhistas, sub-contratistas ou 'engajadores', dificulta a identificação dos empregadores e faz com que o emprego temporal agrícola seja precário.

Os trabalhadores e trabalhadoras agrícolas de temporada não são elegíveis para o sistema previdenciário (68%) e recorrem aos serviços de assistência médica do serviço público em condição de indigentes ou como carga de seus parceiros/as (se é que os mesmos têm acesso ao sistema previdenciário).

As organizações do setor são poucas e as que existem reagrupam variados grupos assalariados, como trabalhadores e pequenos produtores. Dentre elas podemos mencionar Associação Nacional de Mulheres Rurais e Indígenas (ANAMURI), Movimento Unitário Camponês e Etnias do Chile (MUCECH), Voz del Campo, etc. Estas organizações contam com uma escassa presença e participação de mulheres trabalhadoras.

O Programa de Atenção Infantil que coordena o SERNAM consta de duas linhas de trabalho:

- Os Centros de Atenção para filhas/os de Mulheres Trabalhadoras de Temporada – (CAHMT).
- O Programa de Atenção Infantil para Trabalhadoras.

Ambas se caracterizam por serem modalidades não convencionais de atenção infantil e a base dos seus afazeres está na coordenação com atores públicos e privados para oferecer serviços de atenção infantil complementares aos oferecidos pelo sistema educativo formal.

Os CAHMT estão dirigidos especialmente ao setor de trabalhadoras agrícolas de temporada e neles dá-se atenção a meninas e meninos (maiormente de origem rural) cujas idades flutuam entre 2 e 12 anos e funcionam durante o verão, época na qual se concentra o trabalho destas mulheres. Estes centros operam desde o ano de 1991 até o presente.

A linha do Programa de Atenção Infantil para Trabalhadoras aspira brindar atenção integral – que implica assegurar alimentação, cuidado e atenção a meninas e meninos urbanos cujas idades flutuam entre os 3 meses e 4 anos e 11 meses - através de um programa educativo, formativo e recreativo. Esta estratégia de intervenção conta com a colaboração de atores públicos (Ministério do Trabalho, Ministério da Saúde, Ministério de Educação, MINEDUC, Fundação Nacional para o Desenvolvimento Integral do Menor, INTREGRA e Junta Nacional de Jardins Infantis, JUNJI), organismos internacionais (UNICEF, OIT) e privados (banca e empresas administradoras de cartões de crédito). Para alcançar isto implementam-se espaços comunitários de atenção infantil (“Comunicentros”), financiados através do co-pagamento de diferentes atores: Estado, trabalhadoras e/ou empregadores, em função da condição de empregadas dependentes ou independentes e da disponibilidade de pagamento que existir. Este Programa está dirigido a trabalhadoras que têm o cuidado infantil sem resolver.

A iniciativa Jovens do Chile Solidário é impulsionada pelo SERNAM no marco do Sistema Chile Solidário que está sendo implementado desde o ano de 2002 ao longo de todo o país, com o objetivo de apoiar e beneficiar às 225.000 famílias mais pobres do país. O propósito do SERNAM com esta intervenção (coerente com a sua missão de desenhar políticas públicas e transversalizar a perspectiva de gênero) é chamar a atenção da rede institucional de apoio sobre a necessidade de brindar uma preparação laboral especial às mulheres para que seja assumido por cada qual em seus próprios programas. Desta forma, exerce-se influência nas barreiras básicas que elas têm e que são diferentes às que têm os homens jovens, que desde cedo vão se acostumando à obtenção da renda e à incorporação ao mundo do trabalho.

Esta estratégia compreende a implantação de Workshops de Habilitação Laboral e Jornadas de Formação. Os workshops dedicam-se à formação para o mundo do trabalho (dependente ou por conta própria) das jovens (preferentemente chefas de família) que, neste mesmo ano e no futuro, estarão engajadas em programas de apoio. Estes podem abarcar a alfabetização, nivelção de estudos básicos ou médios, capacitação em ofícios, apoio às iniciativas produtivas e de pequeno comércio, programas de saúde laboral, alternativas para o cuidado infantil,

programas de emprego de emergência, contratos de aprendizagem e outros pilares do sistema. Desta maneira procura-se enfrentar as barreiras que impedem uma inserção laboral relativamente estável e de acordo aos potenciais e dificuldades que cada uma tem para fortalecer uma identidade de trabalhadora.

O Serviço Nacional da Mulher participa nas coordenações do sistema a nível central e regional e ali escolhem-se as regiões e comunas onde será oferecido este apoio. No ano de 2004 trabalhou-se com 98 grupos e em 2005 com 40. Estes grupos estão constituídos por mulheres jovens pertencentes a famílias de extrema pobreza. No ano de 2005 estes workshops foram desenvolvidos em 7 regiões e foram executados por organizações técnico-educativas.

As Jornadas de Formação se realizam em todas as regiões do país com mulheres pobres e têm a intenção de mostrar o mundo do trabalho e aproximá-lo a elas com informação útil sobre os deveres e direitos que tensionam as relações laborais. São jornadas para conhecer e conhecer-se; para se informar e formar-se; para criar e recriar-se. Se espera uma participação total de 2.400 mulheres. Na convocatória participam, informando da oferta pública, todas as instituições que têm relação com as condições mínimas de trabalho e renda do sistema Chile Solidário.

Dentre as barreiras mais importantes para a participação laboral das mulheres verificou-se escasso conhecimento do mercado laboral, desorientação no processo de busca de emprego e baixo acesso a recursos próprios, econômicos e produtivos. Também existem vários fatores associados aos papéis tradicionais das mulheres que incidem nos maus resultados de seus negócios (rubros 'domésticos' com pouca variedade de ofícios, isolamento, menores níveis tecnológicos, canais e modalidades de comercialização muito restritos, rentabilidade menor e dificuldade para capitalizar; jornada de trabalho dupla, e desvalorização do trabalho da mulher).

O SERNAM também tem impulsionado o desenvolvimento de Boas Práticas Laborais para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que consiste em um conjunto de políticas, medidas e/ou iniciativas, adicionais às exigidas pela lei laboral, que uma empresa

incorpora em forma voluntária para promover igualdade de oportunidades entre trabalhadoras e trabalhadores. No contexto das medidas que constituem a chamada responsabilidade social empresarial (RSE), esta nova estratégia tem a finalidade de promover uma cultura laboral de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em conjunto com o setor empresarial e as trabalhadoras.

Com o fim de implantar um selo de certificação em boas práticas laborais, o SERNAM vem implementando desde 2003, o Concurso de Boas Práticas Laborais para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres. Seu objetivo é promover e incentivar o setor empresarial na implementação de medidas nesta linha que contribuam para a equidade entre homens e mulheres.

Foi comprovado que a incorporação da mulher à atividade econômica tem um impacto positivo na diminuição da pobreza e no desenvolvimento econômico e social sustentável, transformando-se, ademais, num claro sinal dos níveis de modernização de um país, o qual favorece a integração da empresa aos estándares internacionais de qualidade e suas lógicas modernas de gestão. Além disso, permite aumentar a motivação, satisfação e compromisso dos trabalhadores e das trabalhadoras impactando positivamente nos níveis de produção e de vendas, dando às organizações a possibilidade de adotarem soluções e inovações de uma forma diversa ao incluir diferentes perspectivas, captando muitas vezes novos negócios e melhorando sua imagem corporativa.

O projeto GPE (Gênero, Pobreza e Emprego) da OIT está sendo desenvolvendo desde agosto de 2003 no marco de um convênio de cooperação técnica com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). O projeto estabeleceu três linhas de trabalho prioritárias para o Chile.

A primeira é a produção de conhecimentos, o que implicou a realização de estudos, análises e diagnósticos, ou a atualização dos mesmos, com o objetivo de constituir uma base comum de conhecimentos; tudo isso para servir de contribuição para a discussão com os parlamentares e a elaboração de propostas de políticas, e servisse de base também para as atividades de sensibilização e capacitação

dirigidas à incorporação de uma abordagem de gênero na formulação de políticas de superação da pobreza e geração de emprego.

O segundo componente do projeto é o fortalecimento institucional (que inclui a dimensão de gênero) para fomentar as capacidades de formulação e execução de políticas por parte dos funcionários públicos e, principalmente, dos executores das mesmas a nível nacional, regional e local relacionados à redução da pobreza. Esta necessidade de fortalecimento alcançou tanto aos setores empresariais - especialmente àqueles vinculados à micro e pequena empresa – quanto aos sindicais, e também às entidades da sociedade civil como organizações não governamentais e outras. Tal fortalecimento se concretizou preferentemente através de atividades de capacitação e de entrega de informação que sensibilizassem e proporcionassem ferramentas para a integração de uma perspectiva de gênero no desenho, execução e avaliação das políticas dirigidas aos setores pobres.

O terceiro e último componente do projeto são as ações de assistência técnica destinadas a fortalecer a dimensão de gênero nas políticas de superação da pobreza. Assumindo a diversidade de iniciativas que poderiam ser classificadas neste âmbito e depois de processar os antecedentes de diversas alternativas, escolheu-se o sistema de proteção social 'Chile Solidário' como a ação governamental em cuja direção deveriam ser enfocadas as atividades através de propostas de incorporação e fortalecimento da dimensão de gênero. Vários fatores fundamentam esta decisão: a centralidade do programa Chile Solidário na agenda governamental sobre a pobreza, o caráter transversal das linhas de trabalho que se executam nesse programa e o interesse manifestado por este tipo de colaboração²² (OIT, 2004d).

²² O programa 'Chile Solidário' é um sistema de proteção social criado pelo Governo do Presidente Ricardo Lagos para apoiar às famílias mais pobres do país. A direção do programa está sob a responsabilidade do Ministério de Planejamento (MIDEPLAN) e o objetivo do sistema é que entre 2002 e 2005, duzentas e vinte e cinco mil famílias (15.000 delas integradas por maiores de 65 anos que moram sós) sejam convidadas a participar para trabalharem junto ao Governo no melhoramento de suas condições de vida. Para realizar esta tarefa, MIDEPLAN encarrega-se de coordenar o conjunto da rede social pública e privada existente a nível nacional, regional e local em função das necessidades e demandas das famílias que integram-se a este programa.

4. Paraguai

No Paraguai, o II Plano Nacional de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (2003-2007), além de visualizar a problemática de gênero existente no país, incorpora objetivos mais ambiciosos como uma cultura de igualdade, acesso aos recursos econômicos e ao trabalho, equidade na educação, saúde integral e uma vida sem violência, entre outros. No tema do acesso aos recursos econômicos e ao trabalho, a Secretaria da Mulher (SM) assinou um convênio com o Ministério de Justiça e Trabalho (MJT) para coordenar e executar em forma conjunta as medidas de política laboral a fim de promover a igualdade de oportunidades e de trato entre homens e mulheres. Dentre elas destaca-se o Programa de Formação e Capacitação Laboral, com a distribuição de bônus de formação para o primeiro emprego, buscado tanto por homens quanto por mulheres.

Com o apoio técnico da OIT elaborou-se o Marco de Ação para Transversalizar Gênero nas Políticas de Emprego e Acesso aos Recursos, que tem o propósito de identificar as linhas de trabalho que farão possível a implementação dos objetivos estabelecidos no II Plano Nacional de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no que diz respeito aos âmbitos de trabalho e acesso aos recursos. Na sua apresentação em novembro de 2005, assinou-se o convênio de colaboração entre o MJT e a SM e foi anunciada a abertura de uma linha de crédito para microempresárias, o que representou o primeiro passo em direção à implantação do marco de ação proposto. Somado a isso, a Secretaria da Mulher tem subscrito convênios com diversas instituições. No setor privado podemos mencionar as seguintes:

- Com a Federação Paraguaia de Microempresários (FEPAME) a fim de fortalecer a capacidade econômica de mulheres artesãs, trabalhadoras por conta própria, trabalhadoras do setor informal e trabalhadoras a domicílio.
- Com a União de Profissionais e Empresários Jovens (UPEJ) e a associação de pequenos e médios empresários a fim de tomar ações conjuntas com o setor empresarial.
- Com a Rede de Mulheres Empresárias, através de mesas redondas, seminários e workshops de formação e conscientização sobre a problemática feminina e as possíveis medidas de solução.

- Com a Direção Nacional de Cooperativismo, a fim de promover a inserção diretiva feminina nessas entidades.
- Com a Rede YES Paraguai, a fim de adotar medidas concretas com respeito ao emprego juvenil para as mulheres.

No setor público associou-se:

- Com o Ministério de Justiça e trabalho (MJT)
 - A partir do ano 1994 através do Serviço Nacional de Promoção Profissional (SNPP), que fora reformulado no ano de 1998 mediante a realização de cursos em diversos lugares do país, fomentando a formação profissional da mulher tanto em rubros tradicionais quanto não tradicionais.
 - Desde 1997 no projeto 'Habilitação laboral de reclusas da penitenciária de mulheres do Bom Pastor e de jovens adolescentes do Lar Rosa Virgínia', capacitando a reclusas e jovens em cerâmica artística e artesanal.
- Com o Ministério de Educação (MEC) e financiamento externo definiu-se, em 1995 e com uma duração de 3 anos, o Programa Nacional de Igualdade de Oportunidades e Resultados para as Mulheres em Educação (PRIOME) no qual realizaram-se workshops de formação para professores e autoridades do sistema educativo. O objetivo é incorporar transversalmente a perspectiva de gênero nas políticas públicas de educação no Paraguai.
- Com o Ministério de Agricultura e Pecuária (MAG), com a finalidade de incorporar a perspectiva de gênero nos projetos de desenvolvimento rural e no acesso ao sistema de crédito produtivo.
- Com o Banco Central do Paraguai (BCP), com o propósito de promover o acesso da mulher microempresária aos serviços do sistema financeiro e garantir a consolidação da perspectiva de equidade e gênero no marco da execução do programa global de créditos para microempresas.
- Com RED CIDEM (Centros de Iniciativas e Desenvolvimento para a Mulher), cujo objetivo fundamental foi melhorar as condições de vida da mulher paraguaia, promovendo sua participação ativa no desenvolvimento do país. O referido programa incluía vários componentes e estava dirigido às

mulheres e homens dos Departamentos de Alto Paraná, Conceição, Cordilheira, Canindeyú e Ñeembucú, chegando a beneficiar a 282 pessoas, aproximadamente, dentro do componente de geração de emprego. Este programa foi implementado no período compreendido entre abril de 1998 e abril de 2003, por meio de uma cooperação da União Econômica Européia (UE), com um custo aproximado de 8,8 milhões de dólares.

Por outra parte, a OIT está desenvolvendo no Paraguai o projeto 'Incorporação da Dimensão de Gênero nas Políticas de Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego na América Latina' (Projeto GPE-AL). Ao igual que na Argentina avançou-se no diagnóstico dos problemas de emprego vinculados à pobreza e às desigualdades de gênero e avaliaram-se programas e políticas que buscam reduzir a pobreza com uma perspectiva de gênero para identificar possíveis dificuldades e debilidades a serem corrigidas.

Com este propósito foram analisados, desde uma dimensão de gênero, o processo de discussão e elaboração da estratégia, assim como as suas diferentes etapas e os atores que participam na proposta sobre 'Estratégia de Redução da Pobreza e da Desigualdade no Paraguai'. Também formularam-se recomendações para transversalizar a abordagem de gênero nessa estratégia.

Também avança a elaboração de ferramentas para intensificar a focalização das políticas de redução da pobreza dirigidas às mulheres, a partir de medidas estratégicas que buscam a igualdade de oportunidades para elas nas áreas rurais. Incorpora-se uma dimensão territorial e cultural para entender as causas da pobreza, analisa-se a nuance de gênero no acesso aos recursos produtivos e formulam-se propostas de políticas para promover uma maior equidade de gênero. Para isso estuda-se a heterogeneidade das mulheres rurais, as relações de gênero no mundo camponês, as dimensões econômicas e extra-econômicas do trabalho feminino e o papel que cumpre o Estado em relação à implementação de políticas e programas na dimensão não urbana.

A perspectiva de gênero tem uma presença transversal nas políticas públicas do Paraguai. Desde 1993 é missão e objetivo fundamental da Secretaria da Mulher da Presidência da República, e no setor rural tem sido reforçada pela recente criação da Direção de Gênero e Juventude do Ministério da Agricultura e Pecuária (MAG). Com anterioridade, a posta em marcha de programas de gênero rurais foi responsabilidade do Programa Mulher da Direção de Extensão Agrária deste ministério²³.

O projeto também analisa a situação das trabalhadoras domésticas no Paraguai e o trabalho infantil doméstico remunerado. Apresenta-se a situação de um importante grupo de trabalhadoras que concentra os maiores níveis de pobreza e precariedade laboral e que deveria constituir um grupo prioritário de qualquer política de promoção da equidade de gênero no trabalho. Este estudo faz parte de uma relação de colaboração com o projeto 'Trabalho Infantil Doméstico do Programa para a Eliminação do Trabalho Infantil' (IPEC) que a OIT leva a cabo nesse país.

²³ A disponibilidade de informação desagregada por sexo é indispensável para desenvolver programas com perspectiva de gênero. Isso foi possível graças aos avanços alcançados pela Direção Geral de Estatísticas, Pesquisas e Censos (DGEEC), que desagrega por sexo, publica e difunde as variáveis incluídas na Pesquisa de Opinião dos Lares em todos os seus capítulos. Desta fonte é possível obter informação completa sobre a estrutura do mercado de trabalho, urbano e rural, a composição familiar, o nível de educação, a cobertura em previdência social, os ingressos e outros aspectos relevantes nos estudos sobre a incidência da pobreza em homens e mulheres. A suspensão do Censo Agrícola em 2001 significou uma ausência importante de informação, já que a Direção de Planejamento do MAG tinha prevista a inclusão de variáveis de gênero no mesmo. Outro déficit significativo nos estudos sobre pobreza rural está relacionado com a informação sobre assistência técnica e creditícia oferecida às mulheres camponesas. Em alguns programas, tanto de organismos públicos quanto privados (organizações não governamentais) e sociais (organizações camponesas), foram registrados os apoios recebidos por comitês de mulheres em suas iniciativas. Sem embargo, esta informação é insuficiente para alcançar uma visão de caráter nacional. De forma complementar foi utilizada a assistência creditícia prestada pelo Fundo de Desenvolvimento Camponês (FDC) que elabora relatórios anuais com uma crescente desagregação por sexo desde 2000.

5. Uruguai

No Uruguai, as experiências de políticas de emprego com especificidades de gênero são poucas, sendo as duas mais relevantes o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para a Mulher no emprego e a formação profissional (PROIMUJER) desenhado pela Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e o Programa Varrido Outonal (Barrido Otoñal) da Intendência de Montevideú.

O Programa PROIMUJER é um programa descentralizado da Junta Nacional de Emprego (JUNAE), que é um organismo de integração tripartite conformado por trabalhadores, empregadores e governo (Direção Nacional de Emprego) e está financiado pelo Fundo de Reconversão Laboral.

Mediante convênio subscrito com a Direção Nacional de Emprego (DINAE), CINTERFOR/OIT é sede do Programa e brinda assistência técnica e metodológica no marco das ações geradas pelo Programa Regional FORMUJER.

Seu objetivo é contribuir para a igualdade de oportunidades e trato entre homens e mulheres na formação e no emprego. Sua estratégia aponta à transversalização institucional, conceitual e metodológica da abordagem de gênero nas entidades de capacitação e também nas políticas, programas e projetos ligados à formação e ao emprego.

A população-meta do programa está constituída por mulheres maiores de 24 anos, tanto urbanas quanto rurais de diferentes regiões do país que se encontram desocupadas, sub-ocupadas ou inativas e com dificuldades para aceder ao mercado de trabalho.

Desde 2001 o Programa desenvolve atividades de formação profissional com abordagem de gênero em todo o país, atendendo uma média anual de 900 participantes.

As atividades de formação compreendem:

- Análise do mercado laboral que proporcione as bases da oferta de capacitação apresentada ao programa pelas entidades de capacitação

- Proposta formativa com perspectiva de gênero e competências com duas instâncias: uma primeira de formação transversal e técnica com elaboração de um projeto ocupacional (eixo articulador do processo formativo) e uma segunda instância que compreende o acompanhamento na implementação dos projetos ocupacionais das participantes e apoio à inserção laboral tanto em forma dependente quanto através da geração de empreendimentos individuais ou coletivos.
- Atividades com familiares e/ou referentes que visa fortalecer o processo formativo das participantes.
- As atividades formativas que incluem o acompanhamento à inserção laboral têm uma duração máxima de 430 horas. A capacitação na aula estende-se, em média, de 4 a 6 meses e o acompanhamento à inserção laboral pode durar até dois anos. As participantes recebem uma bolsa de 70 pesos diários para facilitar sua assistência ao curso.

O programa conta ademais com fundos extraordinários para apoiar o processo formativo e a inserção laboral das participantes (cuidado de crianças, atendimento odontológico e oftalmológico, carnê de saúde, trâmites, etc.).

A porcentagem de inserção laboral formal do programa é de 33%, mas existe uma porcentagem de inserção de 50% e mais se forem incluídas as não formais.

Através de diferentes instrumentos o programa estimula a capacitação em áreas tradicionalmente masculinas, e apesar de que a porcentagem incrementou-se, ainda apresenta níveis insuficientes (oscila entre 25% e 30%). A maior dificuldade para ampliar a participação em áreas ocupacionais não usualmente femininas radica na resistência dos empresários a incorporar mulheres em muitos destes âmbitos e das próprias mulheres a se inscreverem neste tipo de cursos.

A partir de 2006, o programa PROJOVEN em coordenação com PROIMUJER tem incorporado a perspectiva de gênero às suas atividades formativas.

O programa 'Varrido Outonal', desenvolvido pela Intendência Municipal de Montevideu, está dirigido a mulheres em situação de pobreza, desempregadas e chefas de família e tem por objetivo: "Desenvolver uma experiência sócio-laboral de caráter transitório dirigida a mulheres, que promova o desenvolvimento de condições pessoais e sociais ampliando suas oportunidades para a geração de rendas próprias". Começa a operar no ano de 2002 como uma experiência piloto e, dadas as positivas avaliações que recebeu desde diferentes âmbitos governamentais e não governamentais, foi reeditado nos anos 2003 e 2004. Participaram no programa uma média de 160 mulheres que foram selecionadas dentre as aproximadamente 3.000 que apresentaram-se cada ano.

Consiste em um programa de emprego transitório para varrer as calçadas em importantes ruas comerciais, com um forte componente educativo direcionado a uma população determinada. Busca uma intervenção integral em termos das necessidades através da articulação territorial de recursos e é implementado através de convênios com ONGs. Todos estes componentes implicam potencialidades e desafios que podem conduzir a importantes aprendizagens tanto para as políticas que promovam a equidade de gênero quanto para as que procuram impulsionar especificamente a autonomia e os direitos das mulheres pobres.

O programa está sob a responsabilidade da Comissão de Equidade de Gênero da Cidade²⁴, que formulou um Plano de Igualdade de Oportunidades para ser incorporado, em diversas áreas, ações que visam a promoção da igualdade de oportunidades e a criação de condições culturais para fomentar a equidade entre homens e mulheres. Este programa representou a primeira linha de ação do Plano de Igualdade.

Com a finalidade de que as intervenções atendessem efetivamente diversas áreas de necessidades, foi solicitado às ONGs que "coordenassem com as Comissões zonais de mulheres e os governos

²⁴ Criada em 8 de março de 2001. Seu antecedente imediato é a Comissão da Mulher da Intendência Municipal de Montevideu criada e institucionalizada em 1991; lhe foi atribuído orçamento, infraestrutura e apoios técnicos em 1995.

locais”, para o qual convocou-se o Programa de Atenção Integral à Saúde da Mulher (PAIM) nas policlínicas municipais e os serviços de atenção jurídica e relativos à violência nas Comunas Mulher, localizadas em diferentes áreas da periferia da cidade. Um segundo mecanismo para assegurar a integralidade e a reflexão sobre gênero das intervenções pedagógicas é o critério de seleção das ONGs, que estipula que deverá ser feita uma avaliação de sua trajetória respeito da “inserção de programas de apoio às mulheres nos bairros”. As intervenções pedagógicas levadas adiante pelas ONGs desenvolvem-se através de três eixos: a promoção da empregabilidade (autonomia econômica), a reconstrução e fortalecimento da sua identidade e autoestima (autonomia sócio-cultural) e a cobertura de suas necessidades e o exercício de seus direitos (autonomia física e política). Estes eixos permitem agrupar e classificar a diversidade de conteúdos. Não todas as ONGs os definem desta forma nem trabalham neles com a mesma ênfase; contudo, podemos afirmar que todas as intervenções procuram promovê-los em alguns de seus conteúdos substanciais.

As carências em termos de procedimentos de avaliação e seguimento impedem saber se efetivamente aconteceram as melhoras na empregabilidade e, se for assim, se as mesmas traduziram-se em inserção laboral ou em empreendimentos de geração de rendas. Considerando que entre os objetivos do programa Varrido Outonal está o desenvolvimento de capacidades para gerar rendas, também pode-se afirmar que o programa buscava o desenvolvimento da autonomia das mulheres em termos de melhora de sua empregabilidade e de desenvolvimento de sua autonomia em outras áreas. A informação que determina que cerca de 50% das beneficiárias achava cada ano um emprego ou iniciava um microempreendimento não foi comprovada através de avaliações ex post, razão pela qual não é possível saber se estes resultados permaneceram no tempo. A auto-percepção das beneficiárias ao finalizar o Programa evidencia mudanças favoráveis em conhecimentos, valores e atitudes. Suas opiniões mencionam mudanças significativas em relação à sua autoestima e à confiança em si mesmas, melhoras em sua capacidade de relação com o entorno e com redes sociais de apoio e um maior poder sobre suas vidas. Sem dúvida, estes avanços podem estimular sua identidade como mulheres trabalhadoras e influir em melhoras na sua empregabilidade e na sua qualidade de vida em geral. (Espino e Bonino, 2005).

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO

Além das políticas que a nível de governo possam ser instrumentadas para promover a igualdade de oportunidades e de resultados no emprego entre homens e mulheres, existe a negociação coletiva (que OIT promove como 'diálogo social'²⁵) como instrumento para melhorar as condições de emprego a nível setorial ou de empresa.

Nos países da América Latina, a incorporação dos temas de gênero à negociação coletiva é um processo ainda incipiente, contrastando com o que ocorre na Europa, nos Estados Unidos e no Canadá, onde as cláusulas de promoção da igualdade de oportunidades nos textos dos convênios coletivos são mais frequentes. Entre os fatores que dificultam essa incorporação ressaltam-se: o processo geral de enfraquecimento da negociação coletiva ocorrido em diversos países latino-americanos nos anos 90 (medido tanto em termos do número de contratos quanto de seus conteúdos); os problemas relativos à aplicação da legislação laboral e a complexidade e amiúde baixa eficácia dos mecanismos encarregados de sua posta em prática. Entre os fatores que podem facilitá-la estão os avanços legislativos em matéria de igualdade de oportunidades da última década, os quais eliminam as normas de caráter discriminatório que ainda existiam em alguns países.

²⁵ A iniciativa que está promovendo globalmente a OIT respeito à geração de Trabalho Decente para reduzir a pobreza, considera que o diálogo social como é o mecanismo indispensável. Em sua definição de 'diálogo social' inclui todo tipo de negociação, consulta ou simples intercâmbio de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas com a política econômica e social. Pode ser um processo tripartite onde o governo é parte oficial nesse diálogo ou pode consistir em relações de caráter bipartite entre trabalhadores e empregadores, ou entre organizações de trabalhadores e de empregadores, com ou sem intervenção direta do governo. Por sua vez, no primeiro Relatório Global de Seguimento à 'Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho', apresentado na 88ª Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2000, aponta-se entre as recomendações a necessidade de incorporar às mulheres sindicalistas em posição ativa na negociação coletiva, assim como às demandas de gênero nas estratégias de negociação dos sindicatos.

Na Argentina, a porcentagem dos/as trabalhadores/as potencialmente cobertos pela negociação coletiva ascende a cerca de 65% dos assalariados, descontando determinados grupos excluídos da possibilidade de negociar coletivamente, como os trabalhadores domésticos, do setor agrário e das Forças Armadas e de Segurança (dado para o ano de 2000). Não obstante, se considerarmos que o número de trabalhadores com contrato precário tem aumentado de maneira considerável e que muitos dos grandes convênios de atividade mantêm-se sem renovação, essa cifra pode diminuir sensivelmente.

É muito difícil estimar a quantidade de trabalhadores cobertos pela negociação coletiva no Brasil. Segundo o Sistema de Estatísticas de Negociações Coletivas, de alcance nacional, entre 1997 e o primeiro semestre de 1999 foram depositados 30.873 convênios e acordos coletivos (um número bastante semelhante ao registrado no ano de 2004: 29.516 instrumentos coletivos). Deve considerar-se que no Brasil os convênios coletivos devem renovar-se anualmente.

Para o caso do Chile pode citar-se que a taxa de sindicalização tem diminuído muito nos últimos anos. A Direção do Trabalho estima que o momento de maior cobertura da negociação coletiva foi o biênio 1991 – 1992 (este período coincide com o momento de maior taxa de afiliação sindical), quando a população coberta alcançou 15,1% dos assalariados. No entanto, em 2003 só 8,2% dos assalariados estava coberto pela negociação coletiva.

Por outro lado, o mais comum no Paraguai é a negociação por empresa. Entre 1989 e 1994 celebraram-se 114 convênios do setor industrial e 65 do setor bancário, dentre outros. Nos últimos anos, os sindicatos têm mostrado um forte crescimento, com uma grande concentração no setor público onde a legislação tem contemplado a possibilidade da negociação coletiva.

Em 1990, no Uruguai calculava-se que 88% dos assalariados do setor privado estava coberto pela negociação coletiva, porcentagem que em 1997 diminuiu a 23%. Em 1998 calculava-se que a porcentagem de assalariados protegidos por alguma forma de negociação estaria em torno de 16% do total. Desde o ano de 2005, o governo convoca novamente à negociação coletiva, portanto os trabalhadores formais

do setor privado e uma parte dos trabalhadores do setor público têm convênios.

Uma recente revisão sobre a inclusão dos temas de gênero na negociação coletiva²⁶ para Argentina, Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai e Venezuela concluiu que estes temas não estão ausentes e que sua importância não é menor. A principal conclusão do estudo é que a presença dos temas de gênero nos resultados da negociação coletiva é relevante. Nos seis países analisados, a quantidade média de cláusulas relativas ao tema por convênio varia de 0,4 no Uruguai a 8,1 na Venezuela. Em três países (Brasil, Chile e Paraguai), essa média varia aproximadamente de 4,5 a quase 6 (Quadro 18).

Quadro 18
Média de cláusulas por convênio analisado

Tipo de cláusula	Argentina (1996-2000)	Brasil (1996-2000)	Chile (1996-2001)	Paraguai (1998-2000)	Uruguai (1996-2000)	Venezuela (2001)
Maternidade/ Paternidade	1,2	2,7	2,0	3,0	0,2	3,5
Responsabilidades familiares	0,9	0,8	2,0	2,1	0,1	4,1
Condições de trabalho	0,0	0,7	0,5	0,2	0,1	0,1
Não discriminação e promoção da igualdade	0,1	0,2	0,0	0,5	0,0	0,3
Média	2,3	4,4	4,5	5,7	0,4	8,1

Fonte: OIT, 2005a (Quadro 1)

²⁶ A referida revisão apresenta-se em: América Latina: negociação coletiva e equidade de gênero. Laís Abramo e Marta Rangel (Eds.) Escritório Internacional do Trabalho (OIT): Santiago, 2005.

No conjunto dos seis países, 54,6% das cláusulas negociadas referem à maternidade/paternidade, 36,4% às responsabilidades familiares, 5,3% às condições de trabalho, e 3,7% à não discriminação e promoção da igualdade de oportunidades.

Pouco mais da metade (55%) dessas cláusulas representa um avanço com relação ao que está estabelecido na legislação laboral de cada um dos países; o resto é uma reafirmação do já legislado. A presença das cláusulas legais (aquelas que basicamente reafirmam o que já está na lei) concentra-se na Argentina, no Brasil e no Paraguai. Estes países consideram que a reafirmação é importante como forma de criar um instrumento que tenha por objetivo fortalecer e fiscalizar o cumprimento da lei. Estas cláusulas fazem referência aos temas de maternidade/paternidade e da não discriminação. No Chile e no Uruguai as cláusulas legais têm uma presença muito inferior porque sua reafirmação não é considerada relevante.

Os temas que representam avanços significativos com relação à legislação são: a ampliação do prazo da licença-maternidade e do período em que a mulher grávida e em fase de amamentação tem proteção contra demissão; a instituição da licença-paternidade e a ampliação de sua duração; a proteção do pai contra a demissão durante um determinado período por ocasião do nascimento dos/as filhos/as; a garantia da integridade do salário da trabalhadora durante a licença-maternidade; algumas medidas destinadas a apoiar as responsabilidades familiares de homens e mulheres; diversos aspectos relacionados com o cuidado dos/as filhos/as, e reafirmação dos princípios de não discriminação e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Constatam-se debilidades importantes em relação à dificuldade de negociar temas relativos às condições de trabalho e de ampliar os conteúdos e o alcance daqueles relativos às responsabilidades familiares, especialmente no que refere à promoção das responsabilidades que partilham homens e mulheres.

Com relação aos temas relativos à não discriminação e à promoção da igualdade de oportunidades, os problemas são vários: as cláusulas desse tipo encontram-se em um número ainda muito reduzido de acordos e convênios, seus conteúdos são ainda muito gerais e existem

poucas experiências de promoção através da negociação coletiva de planos de igualdade de oportunidades que incorporem metas e indicadores concretos e que possam ser supervisionados ao longo do tempo. Não obstante, o fato mesmo de que exista uma cláusula deste tipo dentro de um convênio coletivo pode ser considerado um avanço, na medida em que expressa o resultado de uma discussão e negociação coletiva sobre um dos direitos fundamentais no trabalho. Sua reafirmação no convênio coletivo abre novas possibilidades para a adoção por parte das empresas e dos setores produtivos, de medidas e procedimentos concretos que contribuam para a promoção e efetiva implementação desse direito.

O estudo também conclui que deve-se avançar muito mais para desenvolver o potencial da negociação coletiva como mecanismo de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades no trabalho. Para que isso ocorra é necessário, em primeiro lugar, que os temas de gênero sejam considerados como sendo de interesse estratégico para o conjunto dos trabalhadores (e não só para as mulheres). Em segundo lugar, é preciso promover e aumentar a presença de mulheres nas instâncias de direção e negociação, tanto das organizações sindicais quanto das organizações empresariais. Em terceiro lugar, é fundamental desenvolver a capacidade propositiva e argumentativa dos sindicatos com relação aos temas de gênero e da igualdade de oportunidades na mesa de negociação e promover a sensibilização do setor empresarial na matéria. Em último lugar, resulta de grande importância aumentar o conhecimento técnico dos atores laborais sobre as desigualdades de gênero existentes em empresas e setores produtivos, suas causas e conseqüências, assim como das políticas que permitem superá-las (OIT, 2005).

Sugere-se que uma análise mais completa dos temas de gênero na negociação coletiva e o potencial dela para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres não deveria se limitar aos temas considerados no estudo. Também deveria ser levado em conta o conjunto das cláusulas de cada instrumento coletivo, considerando, em cada caso, um possível impacto diferenciado de cada cláusula ou conjunto das mesmas na situação de homens e mulheres, atendendo-se, entre outros aspectos, sua distribuição na estrutura ocupacional, na hierarquia e na escala de remunerações das empresas (OIT, 2005a).

BIBLIOGRAFÍA

- Amarante, V. e A. Espino. 2001. *“Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral: revisión teórica y metodológica”*. Série Prévia de Investigaçao AI 1/01, Instituto de Economia.
- Espino, A. e M. Bonino. 2005. *Sistematizaçao e avaliaçao de planos de emprego transitório desde uma perspectiva de gênero*. Mimeo.
- Gálvez, Thelma. 2001. *“Aspectos económicos de la equidad de género”*. Série Mulher e Desenvolvimento N°. 35. CEPAL: Santiago do Chile.
- Lanari, M.E. 2003. *“Las políticas de empleo en los países del Mercosur 1990-2003. Estudio analítico sobre programas de empleo ejecutados en Argentina”*.
- Marinakís, A.E. 1999. *“Género, pobreza y empleo en los países del Cono Sur: interrelaciones y estado de situación”*. N°. 112 OIT & ETM: Santiago de Chile. 26 pp.
- Nações Unidas. 2005. *Objetivos de Desenvolvimento do Milênio*. Relatório de 2005. Nova York.
- Notaro, J. 2004. *“Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR, 1990 – 2003. El caso de Uruguay”*. Organização Internacional do Trabalho: Santiago do Chile.
- OIT. 2005a. *“América Latina: negociación colectiva y equidad de género”*. Laís Abramo e Marta Rangel (eds.) Escritório Internacional do Trabalho: Santiago do Chile.
- OIT. 2005b. *Panorama Laboral 2005 América Latina e o Caribe* (Prévia primeiro semestre). Escritório Regional para a América Latina e o Caribe. OIT: Lima. 118 pp.
- OIT. 2004a. *“Tendencias mundiales del empleo para las mujeres 2004”*, Organização Internacional do Trabalho. OIT: Genebra. (disponível em: <http://kilm.ilo.org/get2004/download/trendsw.pdf>)
- OIT. 2004b. *“Políticas de empleo para superar la pobreza. Argentina”*. María Elena Valenzuela (ed.). Escritório Internacional do Trabalho: Santiago do Chile.
- OIT. 2004c. *“Políticas de empleo para superar la pobreza. Paraguay”*. María Elena Valenzuela (ed.). Escritório Internacional do Trabalho: Santiago do Chile.

- OIT. 2004d. *“Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo. Chile”*. Teresita Selamé S. (ed.). Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Projeto Gênero, Pobreza e Emprego. Escritório Internacional do Trabalho: Santiago do Chile.
- OIT. 2004e. *Panorama Laboral 2004*. OIT/ Escritório Regional para a América Latina e o Caribe: Lima. 118 pp.
- OIT. 2003. *“Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay”*. Projeto ‘Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina’. María Elena Valenzuela (ed.) Coleção GPE-AL. OIT: Santiago do Chile. 160 páginas pp.
- OIT. 2003. *Panorama social 2003*. OIT/ Escritório Regional para América Latina e o Caribe: Lima.
- OIT. 2000. *“Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile”*, María Elena Valenzuela e Gerhard Reinecke (ed.). Escritório Internacional do Trabalho (OIT): Santiago do Chile.
- Pautássi, L., C. Faur e N. Gherardi. 2004. *“Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad”*. Unidade Mulher e Desenvolvimento. CEPAL: Santiago do Chile.
- Pereira de Melo, H. e L. Bandeira. 2005. *“A pobreza e as políticas de gênero no Brasil”*. Série Mulher e Desenvolvimento N°. 66. CEPAL: Santiago do Chile.
- Ramos, C.A. 2003. *“Las políticas de empleo en Brasil”*. Organização Internacional do Trabalho (OIT): Buenos Aires.
- Silveira, S. e A. Matosas. 2001. *“Hacia una formación decente para las mujeres. Avances y asignaturas pendientes para la participación femenina en la formación profesional técnica en América Latina y el Caribe”*. CINTERFOR. Trabalho decente e formação profissional. Boletim N°. 151.
- Silveira, S. 2000. *“La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales”*, documento elaborado para o curso de Relações Laborais e Formação Profissional, organizado pelo Escritório da OIT para Argentina, Paraguai e Uruguai. CINTERFOR/OIT e a Associação Argentina de Direito do Trabalho e Previdência Social: Buenos Aires.
- SPM. 2004. *“Plano Nacional de Políticas para as Mulheres”*. Presidência da República, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM): Brasília.
- Valenzuela, M.E. 2004. *“Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el combate a la pobreza”*, em “Políticas de empleo para superar la pobreza”. Capítulo I. Escritório Internacional do Trabalho: Santiago do Chile.

Web sites de interesse:

<http://www.oit.org>
<http://laborsta.ilo.org/>
<http://www.cinterfor.org.uy> Programa regional FORMUJER
<http://www.oitchile.cl/>
<http://www.eclac.cl/mujer/> Estadísticas de Género

MERCOSUL:

<http://www.observatorio.net>

Argentina:

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

Brasil:

<http://www.presidencia.gov.br/spmulheres>
<http://www.mte.gov.br>

Chile:

<http://www.sernam.cl>

Paraguai:

<http://www.mujer.gov.py/>

Uruguai:

<http://www.junae.gub.uy/> Programa PROIMUJER
<http://www.cinterfor.org.uy/> Programa PROIMUJER
<http://www.montevideo.gub.uy/mujer/>

ANEXO ESTATÍSTICO

Quadro A-1
Evolução da taxa de atividade de homens e mulheres
(em porcentagens)

Área urbana		Homens	Mulheres	Diferença	Proporção
Argentina	1990	76	38	-38	50,0
	2000	76	45	-31	59,2
	2004	75	50	-25	66,7
Brasil	1990	82	45	-37	54,9
	1999	80	53	-27	66,3
	2003	79	55	-24	69,6
Chile	1990	72	35	-37	48,6
	2000	73	42	-31	57,5
	2003	73	45	-28	61,6
Paraguai	1990	84	50	-34	59,5
	1999	83	54	-29	65,1
	2001	81	57	-24	70,4
Uruguai	1990	75	44	-31	58,7
	2000	74	50	-24	67,6
	2004	71	49	-22	69,0
Área rural					
Brasil	1999	90,1	62,8	-27,3	69,7
	2003	89,3	61,1	-28,2	68,5
Chile	1994	79,4	19,7	-59,8	24,7
	2000	73,8	22,4	-51,4	30,4
	2003	73,5	24,8	-48,6	33,8
Paraguai	1999	88,4	40,9	-47,5	46,3
	2002	90,2	48,4	-41,8	53,6

Fonte: Estatísticas de Gênero, Unidade Mulher e Desenvolvimento da CEPAL (atualizado em setembro de 2005).

Nota: Para o Chile, a área rural no ano de 1994 inclui cidades com menos de 2.000 habitantes escolhidas de maneira aleatória sem distinção de atividade econômica; e no período 1998 - 2003 compreende o conjunto de moradias concentradas ou dispersas com 1.000 habitantes ou menos ou entre 1.001 e 2.000 habitantes, com menos de 50% de sua população economicamente ativa, dedicada a atividades secundárias e/ou terciárias.

Quadro A-2
Variação do produto e o emprego nos anos 80 e 90
(em porcentagens)

Países	1980 – 1989 ^a		1990 - 2007 ^b	
	PIB (taxa de variação período)	Emprego (taxa de criação)	PIB (taxa de variação período)	Emprego (taxa de criação)
Argentina	-1.0	1.7	5.5	2.0
Brasil	1.5	3.2	2.8	2.4
Chile	2.6	2.8	7.2	3.1
Paraguai	3.8	2.0	3.0	3.1
Uruguai	1.5	1.6	4.2	1.3

Fonte: Marinakis (1999), baseado em dados oficiais.

Notas: ^a Argentina: 1980-1989; Brasil: 1980-1989; Chile: 1980-1989; Uruguai: 1982-1989;

^b Argentina: 1990-1997; Brasil: 1990-1997; Chile: 1990-1996; Uruguai: 1990-1997.

Quadro A-3
Evolução da taxa de atividade conforme relação de parentesco e número de menores de 0 a 6 anos no lar. Ao redor de 1994 e 2004 (em porcentagens sobre a população total feminina de 15 anos e mais)

País	Número de menores	ano	Área Urbana					Área Rural					
			Relação de parentesco										
			Chefa	Cônjuge	Filha	Outra	Total	Chefa	Cônjuge	Filha	Outra	Total	
Argentina ^a	Sem menores	1994	39,9	37,2	48,1	29,3	39,6						
		2004	52,6	47,6	52,9	30,1	48,7						
	um menor	1994	60,0	39,2	52,0	43,8	44,4						
		2004	72,5	55,6	47,1	41,5	54,8						
	2 e mais	1994	54,1	32,6	45,2	34,6	36,6						
		2004	67,8	44,5	50,9	33,2	48,3						
Total	1994	42,3	37,0	48,5	32,8	40,1							
	2004	56,0	49,2	51,6	32,6	49,9							
Brasil	Sem menores	1995	50,6	48,4	58,5	46,3	51,2	59,0	68,8	59,4	44,2	63,3	
		2003	53,6	54,0	60,3	43,4	54,6	55,5	69,7	50,9	36,0	61,1	

País	Número de menores	ano	Área Urbana					Área Rural					
			Relação de parentesco										
			Chefa	Cônjuge	Filha	Outra	Total	Chefa	Cônjuge	Filha	Outra	Total	
Chile ^b	um menor	1995	65,5	50,2	58,4	48,7	53,2	66,7	67,7	60,4	45,6	64,7	
		2003	66,1	56,8	60,9	51,1	58,5	70,7	66,7	53,5	35,7	62,4	
	2 e mais	1995	64,0	42,8	58,6	48,5	48,4	77,9	64,2	65,3	45,7	63,9	
		2003	62,3	46,0	56,4	45,4	50,3	76,5	61,2	51,5	43,8	59,2	
	Total	1995	53,9	48,1	58,5	47,2	51,3	62,0	67,4	60,5	44,8	63,8	
		2003	56,1	53,9	60,1	45,4	55,1	59,6	67,6	51,5	37,1	61,1	
	Sem menores	1994	43,0	33,6	44,8	38,6	39,0	23,0	14,4	30,1	24,5	20,5	
		2003	52,2	43,1	42,6	38,8	44,5	26,3	21,5	31,3	21,9	24,7	
	um menor	1994	53,4	31,7	46,1	37,4	38,2	30,1	14,9	27,8	21,8	19,8	
		2003	58,1	41,8	47,1	41,2	45,1	34,8	20,1	34,5	25,1	25,7	
	2 e mais	1994	46,7	24,4	44,3	39,7	33,7	30,5	10,7	25,0	18,6	16,2	
		2003	58,6	37,1	46,4	46,1	43,6	31,2	16,2	33,6	24,9	23,3	
Total	1994	45,3	31,7	45,1	38,4	38,1	25,2	14,0	28,7	22,7	19,7		
	2003	53,6	42,1	44,1	40,4	44,6	28,1	20,6	32,4	23,2	24,8		
Paraguai	Sem menores	1994	55,0	49,2	51,4	55,4	51,8						
		2002	58,1	59,9	51,8	49,9	55,7	57,5	56,6	44,5	34,7	51,7	
	um menor	1994	62,5	49,7	62,3	58,4	55,5						
		2002	63,4	58,8	58,0	51,8	58,1	55,8	52,4	34,9	48,6	48,2	
	2 e mais	1994	57,2	42,2	60,7	62,2	51,5						
		2002	55,2	52,0	65,2	59,6	57,1	51,7	45,4	38,7	31,2	43,6	
	Total	1994	57,1	47,3	56,5	58,4	52,8						
		2002	59,1	57,8	56,0	52,8	56,7	55,9	51,7	39,9	37,6	48,4	
	Uruguai	Sem menores	1994	36,2	44,2	61,1	31,8	44,4					
			2004	42,9	49,7	55,7	31,1	47,1					
		um menor	1994	54,8	57,3	59,4	49,9	56,7					
			2004	66,7	60,9	56,2	42,2	58,6					
2 e mais		1994	54,1	53,1	61,3	38,1	52,8						
		2004	55,7	51,3	51,0	52,4	52,0						
Total		1994	38,2	47,7	60,9	35,4	47,1						
		2004	45,7	52,1	55,4	35,0	49,4						

^a Período 1994: Grande Buenos Aires + 18 aglomerados. Período 2004: Grande Buenos Aires + 28 aglomerados.

^b Período 1994: Área Rural: Inclui cidades com menos de 2.000 habitantes escolhidos de maneira aleatória sem distinção de atividade econômica. A partir de 1998: Área Rural: Conjunto de moradias concentradas ou dispersas com 1.000 habitantes ou menos ou entre 1.001 e 2.000 habitantes, com menos de 50% de sua população economicamente ativa, dedicada a atividades secundárias e/ou terciárias.

Fonte: CEPAL, Unidade Mulher e Desenvolvimento, baseado em tabulações especiais das pesquisas nos lares dos respectivos países.

Quadro A-4

Taxas de atividade por sexo e grupos etários.
Áreas urbanas, 1990-2004 (em porcentagens)

País	Ano	Homens					Mulheres				
		TOTAL	15 a 24 anos	25 a 34 anos	35 a 49 anos	50 anos e mais	TOTAL	15 a 24 anos	25 a 34 anos	35 a 49 anos	50 anos e mais
Argentina (Grande Buenos Aires) (Urbano)	1990	76	62	97	97	55	38	41	53	52	19
	1994	76	65	98	97	54	41	43	59	56	21
	1997	76	61	97	97	59	45	44	61	60	27
	1999	76	58	96	97	62	47	42	66	63	29
	2000	76	57	96	97	62	46	43	63	62	29
	2002	75	52	96	98	63	48	40	66	70	28
	1999	74	53	94	97	59	44	36	62	61	27
	2000	74	52	94	96	60	45	36	62	62	28
	2002	72	48	93	96	60	46	35	64	67	27
2004	75	55	94	96	63	50	39	69	70	33	
Brasil	1990	82	78	96	95	59	45	48	56	53	21
	1993	83	77	96	95	60	50	51	60	60	27
	1996	80	72	94	94	59	50	50	63	61	26
	1999	80	72	95	93	59	53	51	67	64	28
	2001	79	70	94	93	59	53	52	67	65	29
	2003	79	70	94	93	59	55	53	70	68	30
Chile	1990	72	47	94	95	56	35	29	47	46	20
	1994	75	49	94	96	62	38	32	50	50	23
	1996	74	44	94	96	62	39	29	53	51	23
	1998	74	44	93	97	64	41	30	57	54	26
	2000	73	39	92	96	64	42	28	57	56	26
	2003	73	40	92	96	64	45	31	61	59	29
Paraguai (Assunção) (Urbano)	1990	84	69	97	99	75	50	51	63	58	27
	1994	82	69	99	98	66	58	58	74	76	31
	1996	86	76	97	97	75	59	54	69	71	40
	1999	83	68	97	95	73	54	46	65	66	39
	2001	81	67	95	96	69	57	52	76	68	38
	1994	86	75	98	98	71	53	53	62	62	32
	1996	86	78	98	97	73	58	54	65	69	40
	1999	83	64	97	95	76	55	47	66	67	42
	2001	81	68	95	96	70	57	51	72	67	40
Uruguai	1990	75	68	98	97	54	44	47	69	64	21
	1994	75	72	97	97	52	47	52	74	70	23
	1997	73	71	96	97	49	47	51	74	71	23
	1999	73	67	96	97	50	50	50	75	74	26
	2000	74	68	96	98	50	50	52	75	75	26
	2002	72	63	96	96	51	50	47	76	76	28
	2004	71	61	96	97	51	49	44	75	75	29

Fonte: CEPAL, baseado em tabulações especiais das pesquisas nos lares dos respectivos países.

DISTRIBUIÇÃO DE PAÍSES POR REGIÕES

<p style="text-align: center;">ECONOMIAS INDUSTRIALIZADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRANDES ECONOMIAS EUROPEIAS <p>Áustria Bélgica Dinamarca Finlândia França Alemanha Grécia Islândia Irlanda, Eire Itália Luxemburgo Países Baixos (Holanda) Noruega Portugal Espana Suécia Suíça Turquia Grã-Bretanha</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRANDES ECONOMIAS NO EUROPEIAS <p>Austrália Canadá Japão Nova Zelândia Estados Unidos</p> <ul style="list-style-type: none"> • OUTRAS ECONOMIAS europeias <p>Andorra</p>	<p>Chipre Gibraltar Ilha de Man Liechtenstein Malta San Marino</p> <ul style="list-style-type: none"> • OUTRAS ECONOMIAS NO EUROPEIAS <p>Groenlândia São Pedro e Miguelão</p> <p style="text-align: center;">ECONOMIAS EM TRANSIÇÃO</p> <ul style="list-style-type: none"> • EUROPA CENTRAL E ORIENTAL <p>Albânia Bósnia e Herzegovina Bulgária Croácia República Checa Hungria Polónia România Eslováquia Eslovênia ex República Jugoslava da Macedônia Sérvia e Montenegro</p> <ul style="list-style-type: none"> • ESTADOS BÁLTICOS <p>Estônia Letônia Lituânia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • COMUNIDADE DE ESTADOS INDEPENDENTES <p>Armênia Azerbaijan Bielorrússia Geórgia Kazajstão Kirguizistão República de Moldava Federação de Rússia Tajiquistão Turquemenistão Ucrânia Uzbequistão</p> <ul style="list-style-type: none"> • ÁSIA ORIENTAL <p>China Hong-Kong (China) República Popular Democrática da Coreia República da Coreia Macao (China) Mongólia Taiwan (China)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ÁSIA MERIDIONAL <p>Afeganistão Bangladesh Bhutão Índia Maldivas Nepal Paquistão Sri Lanka</p>
---	--	--

- ÁSIA SUDORIENTAL
(inclui Melanésia)

Brunei Darussalam
 Camboja
 Timor Oriental
 Fiji
 Indonésia
 República Democrática
 Popular Laos
 Malásia
 Myanmar
 Nova Caledônia
 Papua-Nova Guiné
 Filipinas
 Singapura
 Ilhas Salomão
 Tailândia
 Vietnã
 (fideicomisso)

AMÉRICA LATINA E O CARIBE

- CARIBE

Anguila
 Antígua e Barbuda
 Aruba
 Bahamas
 Barbados
 Bermudas
 Ilhas Virgens Britânicas
 Ilhas Caimão
 Cuba
 Dominica
 República Dominicana
 Granada
 Guadalupe
 Guiana
 Haiti
 Jamaica
 Martinica

Montserrat
 Antilhas Holandesas
 Porto Rico
 São Cristóvão e Névis
 Santa Lúcia
 São Vicente e as
 Granadinas
 Suriname
 Trinidad e Tobago
 Ilhas Turcos e Caicos
 Ilhas Virgens
 Norte-americanas

- AMÉRICA CENTRAL

Belize
 Costa Rica
 El Salvador
 Guatemala
 Honduras
 México
 Nicarágua
 Panamá

- AMÉRICA DO SUL

Argentina
 Bolívia
 Brasil
 Chile
 Colômbia
 Equador
 Ilhas Malvinas
 (Falkland)
 Guiana Francesa
 Paraguai
 Peru
 Uruguai
 Venezuela

ÁFRICA SUB-SAHARIANA

- ÁFRICA CENTRAL
Angola

Cameron
 República Centro africana
 Chade
 República do Congo
 República Democrática
 do Congo
 Guiné Equatorial
 Gabão
 São Tomé e Príncipe

- ÁFRICA ORIENTAL

Burundi
 Comores
 Eritrea
 Etiópia
 Quênia
 Madagascar
 Malawi
 Maurício
 Moçambique
 Reunião
 Ruanda
 Seychelles
 República Unida de
 Tanzânia
 Uganda
 Zâmbia
 Zanzibar
 Zimbábue

- ÁFRICA MERIDIONAL

Botsuana
 Lesoto
 Namíbia
 África do Sul
 Swazilândia

- ÁFRICA OCIDENTAL

Benin
 Burkina Faso
 Cabo Verde

Costa de Marfim
Gâmbia
Gana
Guiné
Guiné-Bissau
Libéria
Mali
Mauritânia
Níger
Nigéria
Senegal
Serra Leoa
Santa Helena
Togo

**ORIENTE MÉDIO E ÁFRICA
DO NORTE**

• ORIENTE MÉDIO

Bahreïn
Djibouti
República Islâmica do Irã
Iraque
Israel
Jordânia
Kuwait
Líbano
Omã
Catar

Arábia Saudita
Somália República Árabe
Síria
Emirados Árabes Unidos
Franja Ocidental e Gaza
Iêmen

• ÁFRICA DO NORTE

Argélia
Egito
Jamahiriya Árabe Líbia
Marrocos
Sudão
Tunísia

