

ARTICULACIÓN FEMINISTA MARCOSUR (AFM)

En el marco del Proyecto “Feministas en el Proceso de Integración Regional Mercosur, Incidencia Política Para una Agenda Social de Integración”

Con el apoyo de OXFAM - Chile

**GÉNERO Y OPORTUNIDADES LABORALES
EN EL MERCOSUR:
ELEMENTOS PARA UN DIAGNÓSTICO**

Junio de 2006

Documento preparado por Alma Espino y Soledad Salvador
Integrantes de la Articulación Feminista Marcosur por la Red Internacional
de Género y Comercio

Presentación.....	3
I Principales problemas que enfrentan las mujeres en los mercados de trabajo de los países del MERCOSUR y Chile.	3
I.1 Evolución de la actividad, el empleo y el desempleo de hombres y mujeres.....	3
I.2 Principales rasgos de la participación laboral femenina.....	7
I.3 Trabajo no remunerado como condicionante.....	10
I.4 Caracterización de la problemática de género en el mercado laboral: segregación laboral, discriminación salarial, desempleo y precariedad laboral.....	13
I.4.1. Segregación y discriminación en el mercado laboral.....	14
I.4.2. El desempleo femenino.....	19
I.5. Principales conclusiones.....	24
II. Políticas de empleo con enfoque de género en la región. Breve descripción de las políticas.....	24
II.2. Argentina.....	26
II.3. Brasil.....	29
II.4. Chile.....	31
II.4. Paraguay.....	37
II.5. Uruguay.....	39
BIBLIOGRAFÍA.....	45
Anexo estadístico.....	48

PRESENTACIÓN

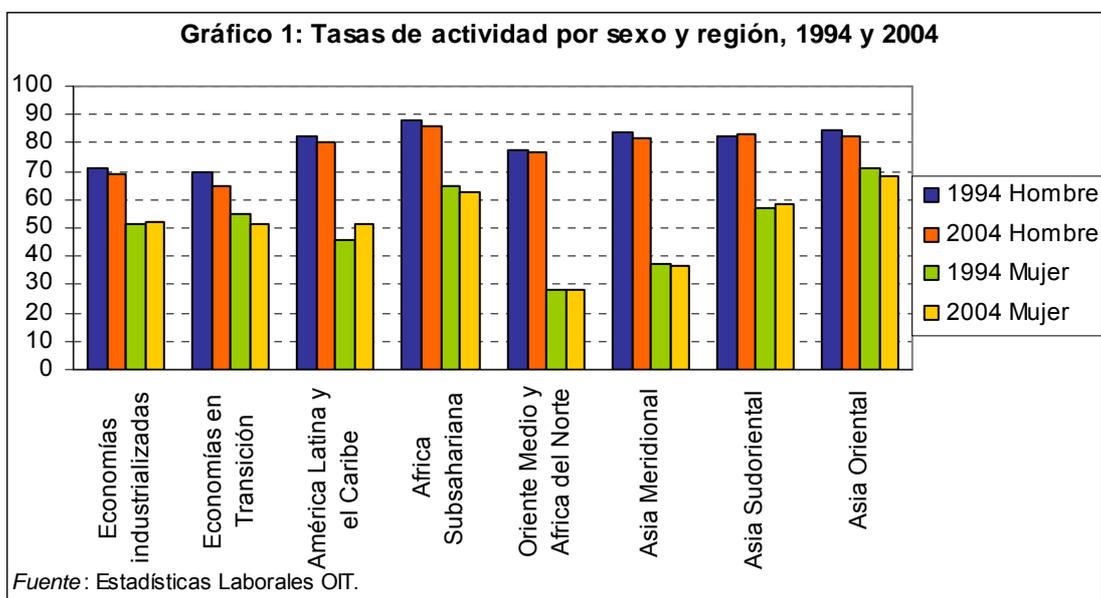
Este documento pretende servir de base a la discusión sobre las políticas de empleo en la región del Mercosur en el marco de las actividades de la Reunión Especializada de la Mujer así como fundamentar propuestas hacia la equidad de género en los diversos ámbitos institucionales del Mercosur. En base a este diagnóstico se elaboró un documento en el que se establecen propuestas y recomendaciones.

El documento se divide en dos grandes apartados; el primero da cuenta de la problemática del empleo femenino y el segundo, describe en forma somera las principales políticas laborales llevadas adelante en la región.

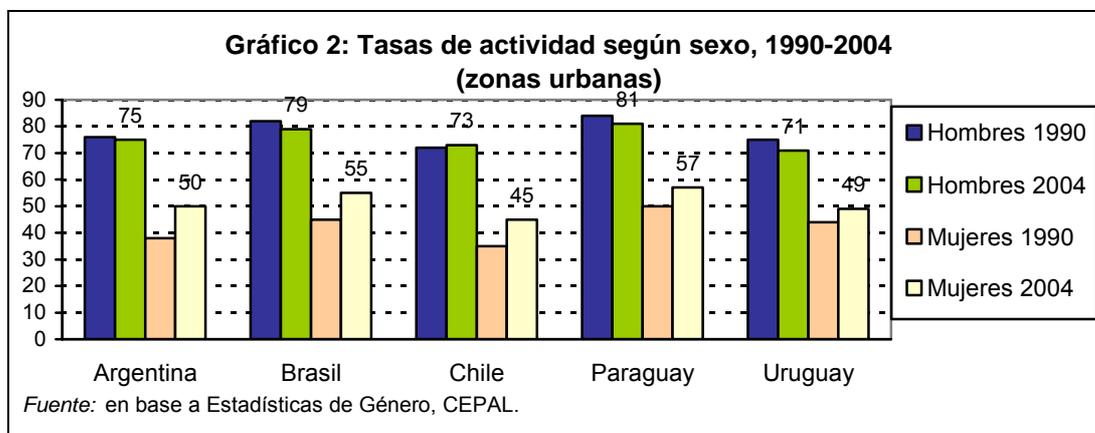
I PRINCIPALES PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LOS PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE.

1.1 Evolución de la actividad, el empleo y el desempleo de hombres y mujeres

Las mujeres han continuado incrementando su participación en el mercado laboral durante la década de los noventa, dando cuenta del incremento total de la oferta laboral. Dicho comportamiento se registra a nivel mundial, aunque el incremento observado en la región de América Latina y el Caribe entre 1994 y 2004 es mayor que el de las demás regiones del mundo. 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 y África del Norte, en Asia Meridional y en América Latina y el Caribe. (Gráfico 1 y Cuadro A-1 del Anexo)



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 y Cuadro A-2 del Anexo)



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 respectivamente.

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. (Cuadro A-2)

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)¹

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 importante generación de puestos de trabajo². Pero las mujeres se han beneficiado más que los hombres de las nuevas oportunidades de empleo. (Cuadro 1)

¹ 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 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.

² Aunque la creación de empleo está determinada en gran medida por la evolución del producto, la relación entre ambos se debilitó durante los noventa (Cuadro A-3 del Anexo). Los requerimientos de un mundo más competitivo e integrado llevó a la búsqueda de mayor productividad a través de la incorporación de tecnología que condujo a una menor necesidad de trabajadores no calificados.

Cuadro 1: Tasa de crecimiento anual de la ocupación, 1990-98 y 1999-2004

	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: 1991-98 / 2000-04
Brasil: 1990-97 / 1999-2003
Chile: 1990-98 / 1999-2004
Paraguay: 1998-2003
Uruguay: 1991-97 / 1999-2004

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, a causa de la profundización de la apertura e integración comercial de estas economías. Se expandió el sector de los servicios que es tradicionalmente empleador de mano de obra femenina y se redujo el empleo industrial que emplea básicamente mano de obra masculina.

Los empleos generados para las mujeres en los noventa pertenecen, en casi su totalidad, al sector terciario. Entorno al 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. (Cuadro 2)

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. Tres de cada cuatro nuevos empleos masculinos fueron generados en la década del noventa 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. Aunque ha aumentado el empleo tanto para hombres como para mujeres, estas últimas se han visto más favorecidas. La participación de las mujeres se ubica entorno al 7-8% en todos los países, excepto Paraguay (4,2%).

El empleo femenino en sectores no tradicionales también está creciendo de manera 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 al empleo total.

Con respecto al empleo industrial (que incluye industria manufacturera, electricidad, gas y agua y construcción), se observó una pérdida de su importancia, 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. Pero la proporción de la industria en el empleo total no es poco significativa: se ubica entre 11 y 14% (encontrándose las más altas en Brasil y Uruguay).

Cuadro 2: Distribución de los ocupados urbanos por sexo y rama de actividad
(En porcentajes, último dato disponible)

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
Serv. Financieros e inmobiliarios	6,6	8,8	7,1	9,3	7,4	7,8	4,2	7,0	7,7	9,2
Serv. 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.
* muestra insuficiente.
Año de referencia: Argentina 2004, Brasil y Chile 2003, Paraguay 2000 y Uruguay 2004.

Aunque la caída del empleo industrial ha afectado especialmente a los hombres, por la pérdida en términos absolutos de un mayor número de empleos, las mujeres han sufrido una reducción relativa similar. Por lo cual, la composición por sexo del empleo industrial no ha variado significativamente. Es más baja en Argentina, Brasil y Chile con 20%, le siguen Uruguay con 25% y Paraguay con 30%. A su vez, la reducción registrada durante los noventa afectó en Argentina 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.

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

La insuficiencia en el incremento del empleo y el aumento en las tasas de actividad, va acompañado de un aumento del desempleo. En todos los países las tasas de desempleo se han elevado durante los noventa, en el período de auge económico, y en los últimos años el incremento fue mayor por la crisis internacional que afectó a estas economías (Cuadro 3). 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, se amplió a lo largo del período por la mayor expansión del desempleo femenino. Uruguay es el país con la brecha más alta, 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 (ello se analiza en el apartado 2.4.2).

Cuadro 3: Tasa de desempleo urbano por sexo: 1990,1998 y 2004

	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 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.

1.2 Principales rasgos de la participación laboral femenina

Tradicionalmente, la participación laboral de las mujeres ha estado determinada por su nivel socioeconómico. Durante los 90, las mujeres en situación de pobreza en general tienen tasas de participación menores que las no-pobres. Si se estratifica por tramo de ingresos en bajo, medio y alto, las mujeres del tramo alto tienen tasas de actividad más altas que las del tramo medio y éstas, a su vez, superan a las de bajos ingresos (Marinakís 1999 y OIT 2000). Esa situación se ha ido modificando: Chile mantiene la mayor diferencia de participación entre mujeres pobres y no pobres, mientras que en Uruguay la brecha tendió a desaparecer. A lo largo de los noventa, con el incremento de la participación laboral femenina 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 4).

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

**Cuadro 4: Tasa de actividad por condición de pobreza (zonas urbanas)
Alrededor de 1994, 1999 y 2002**

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

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

Habría 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. Es insuficiente la provisión de servicios públicos para el cuidado de niños (guarderías, jardines y escuelas), así como la falta de coincidencia de sus horarios con los horarios de trabajo de tiempo completo.

Pero, además del aumento en la participación laboral femenina está cambiando su modelo de participación. 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, edad y 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 con o sin menores en el hogar. En los casos de Argentina y Uruguay el incremento es mayor en las jefas, mientras que en Brasil, Chile y Paraguay el aumento es mayor en las cónyuges. (Cuadro A-4 del Anexo)

Las jefas de hogar con hijos menores son las que tienen las tasas más altas de participación laboral que se ubican entre 55 y 72%. Las más elevadas en esta categoría son las de Argentina y las más bajas las de Paraguay y Uruguay (Cuadro 5).

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 (luego de las jefas) tienen tasas muy menores y similares entre sí (entorno al 40-45%).

En las zonas rurales de Brasil y Chile, las jefas con menores a 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 5: Tasa de actividad según relación de parentesco y número de menores (de 0 a 6 años) en el hogar

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 2004	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 antiguamente 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 ambos estén postergando su ingreso y permanezcan más tiempo en el sistema educativo. Ello va aunado a los mayores requerimientos educativos del mercado.

Tanto hombres como 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 al patrón de participación de hace unas décadas, cuando el nivel más alto de participación laboral se producía 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 A-5 del Anexo)

En el tramo de los más jóvenes (de 15 a 24) se observa para los hombres de los cinco países una caída en la tasa de actividad. En el caso de las mujeres, se registra un incremento muy leve o una reducción (como es el caso de Paraguay, Uruguay y el Gran Buenos Aires en Argentina).

Por otro lado, las mujeres mayores a 50 años están postergando su retirada del mercado laboral 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 en 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 6)

En el caso de los hombres, esta diferencia es mucho menor. Para las mujeres, el mayor nivel educacional está relacionado no sólo a 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 además más restrictivos en sectores de menor nivel educativo, en los que prevalecen imágenes más tradicionales de la mujer. 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 6: Tasa de actividad de hombres y mujeres según años de instrucción (zonas urbanas). Alrededor de 2004

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

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.
Años de referencia: Argentina: 2004; Brasil: 2004; Chile: 2003; Paraguay: 2000; Uruguay: 2004

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% (siendo superior a 30% la brecha promedio). Las diferencias más reducidas en la participación laboral de hombres y mujeres con nivel terciario se registran en Argentina, Brasil y Uruguay, y la más alta en Chile.

1.3 Trabajo no remunerado como condicionante

¿Qué se entiende normalmente por trabajo? Es común que los análisis socioeconómicos consideren como trabajo 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. El trabajo remunerado se asocia a la producción para el mercado, se valora económicamente y por ende, socialmente; es visible para la economía, y se mide en las estadísticas oficiales. Cuando las mujeres trabajan en forma remunerada normalmente tienen una “doble jornada”, y no tienen las mismas condiciones de empleo y salarios que los hombres.

Cuadro 7: Distribución del trabajo total, remunerado y doméstico no remunerado, entre ambos sexos (zonas urbanas)

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

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.

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.

La creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado que ya se analizara 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 sociológicos y los jurídicos sobre el trabajo refieren fundamentalmente al trabajo remunerado. Sin embargo, desde mediados del siglo pasado los movimientos de mujeres denunciaron la invisibilidad del trabajo de las mujeres en la esfera doméstica e impulsaron en Europa y en los Estados Unidos elaboraciones científicas en este campo³. Estos

³ En los países europeos se están realizando importantes avances en el estudio del trabajo no remunerado familiar y en las propuestas de valorización monetaria. La autoridad de las instituciones de investigación y de producción 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.

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, en los hogares se trabaja para satisfacer necesidades, para asegurar la reproducción biológica y social. ¿La economía de mercado puede funcionar 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 los productos no pasan por el mercado, el trabajo no se valoriza y es invisible aunque imprescindible.

El hecho que las mujeres constituyan prácticamente el total de los trabajadores no remunerados es decir, inactivos para las estadísticas invisibiliza el valor económico del trabajo femenino. 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 reconocer el conjunto de actividades que permiten el funcionamiento de la economía de mercado así como a sobre-explotar el trabajo femenino. En la práctica, la capacidad de las mujeres para adaptarse a ambos tipos de trabajos y para 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 encuesta estima que el 84% de los responsables del hogar son mujeres. Aguirre et al (2005) señala que la situación ocupacional de los responsables del hogar es muy diferente según sexo: el 57% de los hombres están ocupados y el 43% de las mujeres. 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 la dedicación en tiempo 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 dedican 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 dedicación a tareas 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 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 incremento 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, que 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 independientemente de la presencia de hijos.

La situación más grave en términos de sobrecarga de trabajo se da en el caso de las mujeres que trabajando 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 un 40% de horas semanales promedio más que los cónyuges de igual condición laboral. Este resultado pone de manifiesto las dificultades que se le plantean a las mujeres responsables de los hogares biparentales para participar de ambos trabajos simultáneamente debido a la acumulación de actividades y la desigual distribución de la carga de trabajo en estos hogares, aún cuando ambos tengan una alta dedicación al trabajo para el mercado.

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.

1.4 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 la ciencia económica así lo considera, que la mayor incorporación de las mujeres en 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 6). 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 y la adopción de decisiones.

Argentina, Chile y Uruguay se ubican en la comparación internacional entre los países con nivel alto de los tres indicadores mientras que Brasil y Paraguay se ubican entre los que poseen un nivel medio. Pero, 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 6 Indicadores 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.

I.4.1. 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 oferta⁴. Con relación a lo primero, dichas diferencias se basan en factores de discriminación. Esta 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 aparentemente neutrales, tienen un efecto adverso en relación a algún grupo social perjudicándolo, independientemente de que sus integrantes cumplan con los requisitos para ocupar ese puesto de trabajo. Se trata de barreras como las que se erigen para acceder a determinados 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. Esta se funda en la responsabilidad socialmente asignada a las mujeres en la reproducción social, en la medida que esta influye en el lugar que ocupan en el mercado laboral. Como se vio las diferencias de inserción laboral femenina respecto a la masculina se da 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 en las formas de inserción, existen notorias asimetrías entre hombres y mujeres respecto a la duración de la jornada laboral, la distribución por sector de actividad, y tipos de ocupación, la ubicación jerárquica. Este conjunto de factores unidos a lo que se conoce como discriminación económica influye en *los resultados obtenidos*: 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, que se expresa en las diferentes remuneraciones para trabajos de igual valor pero también, y de manera más amplia, en la segregación ocupacional de género⁵.

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 sanidad, enseñanza, administración, cuidados y atención personal, etc. En contrapartida, la construcción, queda prácticamente fuera de las opciones laborales para las mujeres.

⁴ Ver Amarante y Espino (2001).

⁵ 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).

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 como 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 limitaciones y obstáculos con los que se encuentran las mujeres a la hora de cambiar su posición jerárquica o de preparar su ascenso profesional. Estas limitaciones se definen como el "techo de cristal", pues si bien todas y todos podemos tener formalmente las mismas oportunidades, en igualdad de conocimientos y preparación las mujeres para ascender profesionalmente se encuentran con una barrera transparente, invisible, que les impide seguir ascendiendo.

Normalmente tanto la segregación como la discriminación laboral se atribuyen en parte, a factores de demanda. Esto es que los empleadores, incluso influidos por la perspectiva de los propios trabajadores (los compañeros) 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 los diferentes puestos de trabajo. Existen los que podrían llamarse estereotipos de género negativos acerca de la fuerza de trabajo femenina, que más o menos consisten en suponer que las mujeres tienen una trayectoria laboral más breve que la de los hombres; que prefieren las jornadas a tiempo parcial, que tienen baja disponibilidad para hacer horas extras u horarios extensos.

Es decir, si bien el origen de la segregación ocupacional está directamente relacionado 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 determinan social y culturalmente qué oficios y espacios económicos son propios y apropiados para mujeres y hombres.

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. Estas 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 especialmente de las mujeres jóvenes. Silveira y Matosas (2001), señalan que las mujeres concurren mayoritariamente 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 preconceptos, 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

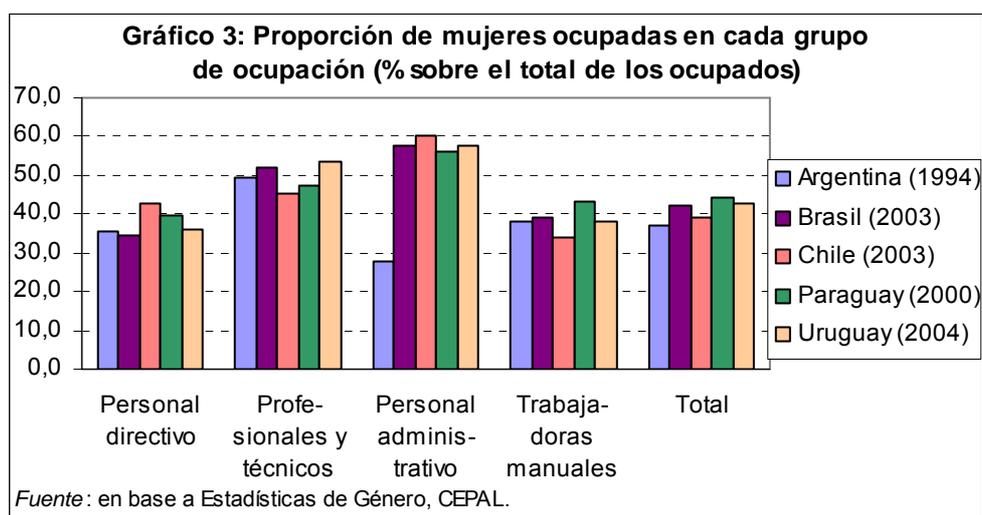
educativo vigente no incentiva la autonomía, la seguridad en sí mismas, el desarrollo de las capacidades de logro, de empoderamiento y de toma de decisiones de las niñas” (Silveira 2002)⁶.

El resultado de este conjunto de factores da lugar a la concentración de mujeres en ciertos puestos de trabajo (“femeninos”), 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 implicaciones sobre la persistencia de las desigualdades de ingresos laborales por sexo debido a que suelen ser de menor remuneración o en 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 el ingreso a puestos de trabajo reservados para los hombres. Por tanto, la segregación laboral afecta en doble sentido a las mujeres, tanto porque las excluye de algunas áreas de actividad, como de los puestos de trabajo situados en la cúspide de la jerarquía organizativa del trabajo.

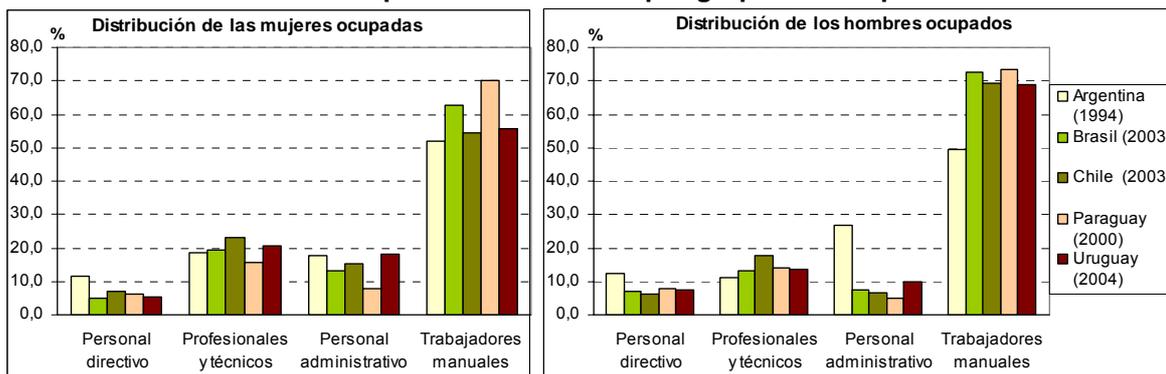
La existencia de la segregación horizontal y vertical ocupacional que afecta a las mujeres no solamente afecta su vida activa laboralmente sino también en el momento del retiro.

En el caso de los países del Mercosur+Chile, la proporción de mujeres ocupadas por grupo de ocupación se concentra en casi todos los países con excepción de Argentina en el personal administrativo. También hay una importante proporción entre los profesionales y técnicos que obedece a la concentración de mujeres en educación y salud. (Gráficos 3 y 4)



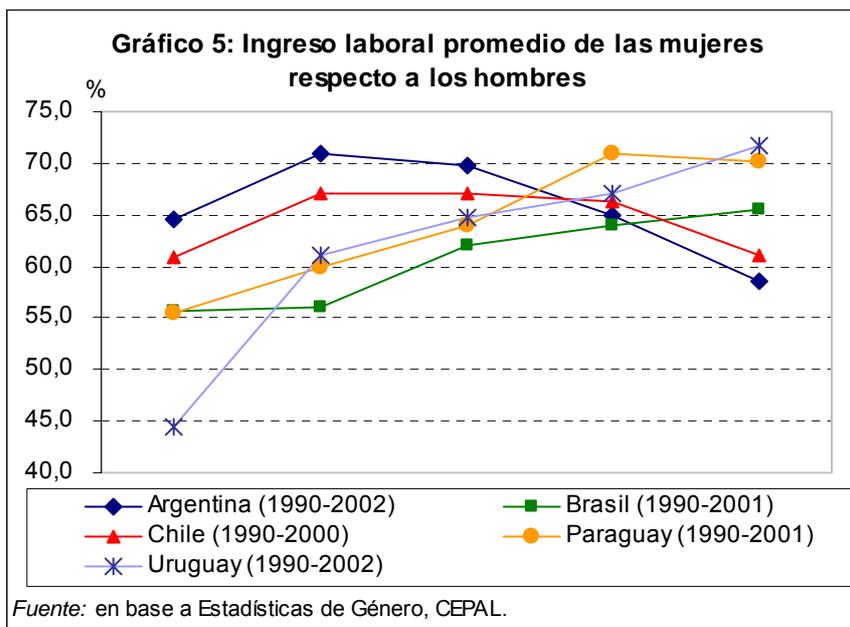
⁶ <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/rellab/iii.htm>

Gráfico 4: Distribución de ocupados de cada sexo por grupos de ocupación



Fuente: en base a Estadísticas de Género, CEPAL.

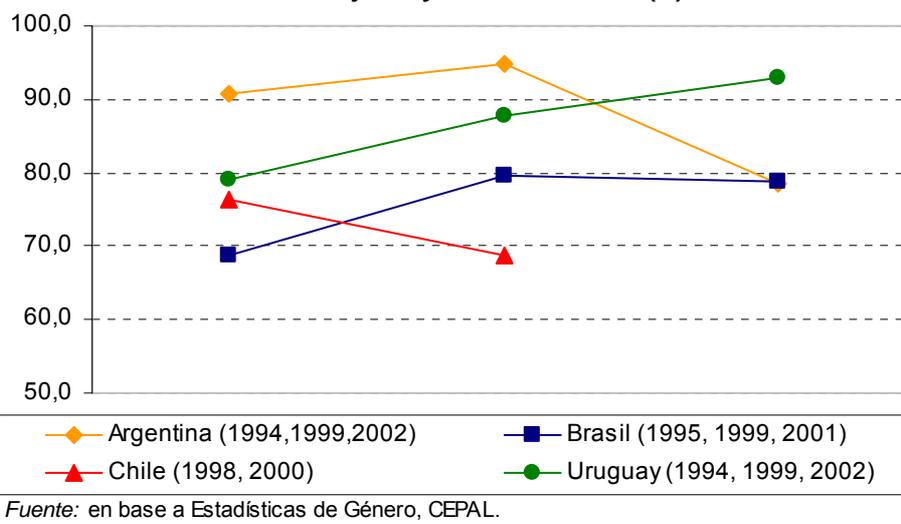
Las diferencias en los ingresos laborales medios entre hombres y mujeres dependen de varios factores, la ubicación según tipos de ocupación en la escala jerárquica, la cantidad de horas trabajadas y la diferencia por hora de cada ocupación. Las brechas en los ingresos laborales promedio se incrementaron en Argentina y Chile, mientras decrecieron en Uruguay y Brasil y se mantienen relativamente estables en Paraguay. (Gráfico 5)



Fuente: en base a Estadísticas de Género, CEPAL.

En parte, la evolución que se verifica en las brechas salariales promedio parecería estar relacionada con lo acontecido en las brechas del trabajo por hora. (Gráfico 6)

Gráfico 6: Cociente entre el ingreso del trabajo por hora de las mujeres y de los hombres (%)

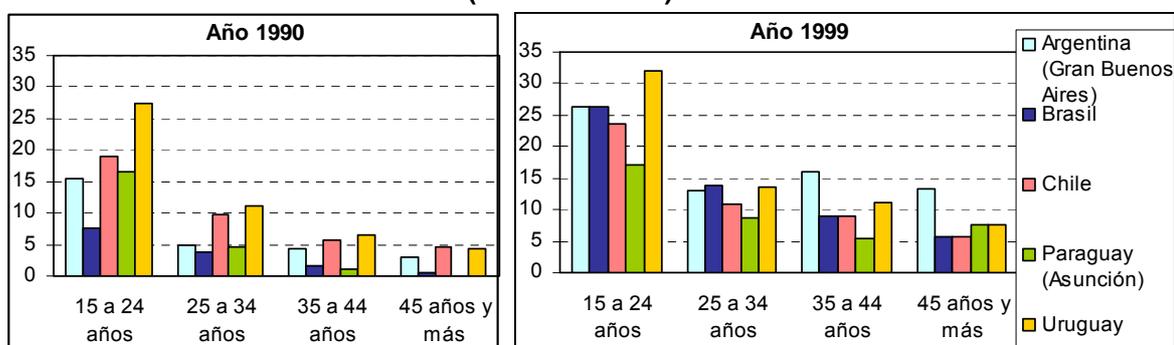


I.4.2. El desempleo femenino

Las mujeres jóvenes son las más afectadas por la falta de empleo, siendo los jóvenes en general en estos países los que sufren más frecuentemente esa situación. Pero en los 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 7, 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 7: Tasas de desempleo femeninas por grupos de edad. Años 1990 y 1999⁷. (zonas urbanas)



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 incremento del desempleo. La franja de 35 a 44 años de edad es la que ha registrado los mayores incrementos, seguida del grupo de mujeres entre 25 y 34 años. Además de incrementos porcentuales importantes la brecha de género del desempleo se ha ampliado. (Cuadro A-6 del Anexo)

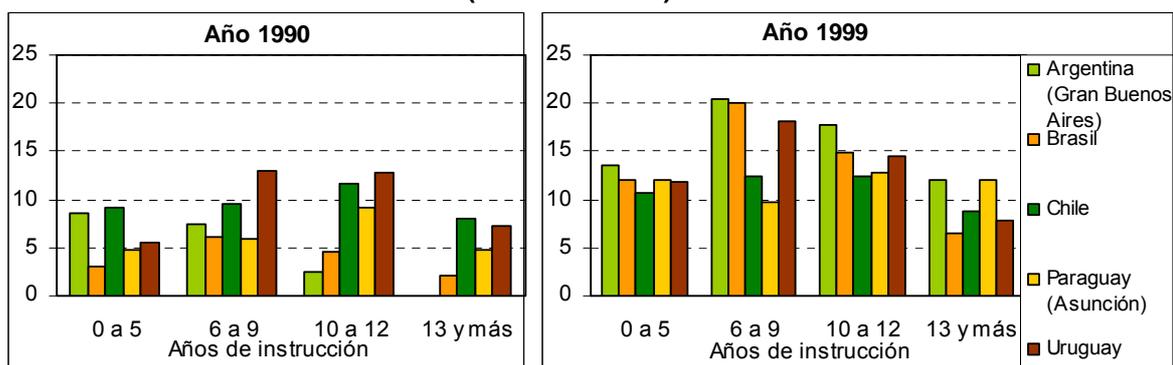
Las tasas de desempleo se incrementan para todos los niveles de educación evidenciándose una mayor relación entre desempleo y grado de instrucción desde la primaria en adelante (Gráfico 8). En general, la tasa de desempleo femenina por nivel de instrucción no muestra una relación clara entre educación y desempleo. Por el contrario, el desempleo masculino presenta una relación directa para todos los países excepto Brasil y Uruguay.

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 A-7 del Anexo)

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 constituye un mejor seguro para disminuir el riesgo de la desocupación.

⁷ El siguiente dato disponible en las Estadísticas de CEPAL es el 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.

Gráfico 8: 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.

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 cuartil más pobre es cuatro veces mayor que la del cuartil más rico en Brasil y ocho veces superior en Chile. La mayoría de los desocupados son pobres en los países estudiados (CEPAL, 1999 citado en OIT 2000). (Cuadro 9)

En todos los estratos de ingreso la tasa de desocupación femenina es superior a la masculina. 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.

Cuadro 9 : Tasa de desempleo por nivel de ingreso

	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).

Aunque se registró, durante los noventa, 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 es mucho más flexible 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 es facilitado por el hecho que culturalmente son castigadas la inactividad y el desempleo masculinos. Como contrapartida, el fenómeno de la inactividad por cansancio de buscar trabajo sin encontrar afecta más a las mujeres, para quienes es socialmente más aceptable ser económicamente inactivas, con lo que sus deseos de trabajar remuneradamente dejan de ser registrados estadísticamente. En otras palabras, el costo de este desempleo oculto es cubierto al interior de los hogares y tal vez sería más visibilizado en condiciones sociales más favorables, como por ejemplo, ante la existencia de seguros de desempleo accesibles (Gálvez, 2001).

También la segregación sexual de los mercados laborales, en términos de las ocupaciones o de preferencias culturales de los empleadores, lleva a que no sean exactamente intercambiables mujeres y hombres. Es posible identificar mercados diferenciados y, en el 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)

Desde el punto de vista real, la mayor parte de las mujeres está siempre trabajando, ya sea en el trabajo remunerado, en el trabajo reproductivo ó en ambos. Muchas veces su disponibilidad para trabajar remuneradamente es mayor que la que indican las cifras de desempleo. Una parte de la llamada estadísticamente “población inactiva” aceptaría la oferta de un empleo, aunque no haya hecho gestiones de búsqueda, y como la población inactiva es mayoritariamente femenina, las disponibles son casi todas mujeres. Por ello, aún cuando haya tasas bajas 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)

I.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 tienden a externalizar funciones y partes del proceso productivo, como una forma de ajustar sus plantas al mínimo, reducir costos de personal y administración y enfrentar de mejor manera la competencia internacional (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 noventa, las mujeres se han visto más beneficiadas que los hombres por las nuevas oportunidades de empleo –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 y las trabajadoras asalariadas se reduce en el período 1990-2004 (Cuadro 10). En todos los casos, a su vez, la cobertura de las mujeres es menor que la de los hombres, con la única excepción de Paraguay según el último dato disponible.

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

Cuadro 10 : Proporción de asalariados con cobertura de protección social por sexo.

	1990		1999-2001		2003-04	
	H	M	H	M	H	M
Argentina	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 (público o privado); para Paraguay y Uruguay por la afiliación a un sistema de pensión o jubilación.

La protección social cubre los riesgos de salud y previsionales, pero 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 desempleo y tienen un menor acceso a los seguros de desempleo, debido a que éste cubre sólo a los trabajadores/as protegidos.

En todos los países el menor nivel de protección se registra en el servicio 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 servicio 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 noventa se verifica en el sector formal principalmente, 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. Siendo el nivel de protección de las empleadas en el servicio doméstico de tan sólo 4,5% en 2004. (Cuadro A-8 del Anexo)

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.

Chile es el país con mayor cobertura de protección social en el servicio doméstico (45,9%), Brasil registra 29,1% y Uruguay 24,3%, mientras que en Paraguay es apenas 1,7%.

Las mujeres no sólo son una alta proporción del empleo en el servicio doméstico, sino que también constituyen un porcentaje mayor de los ocupados en sectores de baja productividad (que incluye, además del servicio doméstico, las microempresas y los trabajadores independientes no calificados). (Cuadro 11)

Cuadro 11 : Proporción de ocupados en sectores de baja productividad según sexo.
(Zonas urbanas. Último dato disponible)

País y sexo	TOTAL	Microempresas a/				Empleo doméstico	Trabajadores independientes no calificados b/		
		Empleadores	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 las encuestas 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 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. Se observa un incremento del empleo masculino con esas características y una reducción del femenino, lo que se puede explicar por el alto incremento del desempleo en ese año, que llevó a reducir las características del empleo masculino.

El empleo en el servicio doméstico ronda el 20% para la mayoría de los países. Es más bajo en Chile 16% y 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 servicio doméstico, cosa que no sucede en los demás países donde este tipo de ocupación es la que predomina entre las mujeres.

Los hombres en sectores de baja productividad son también asalariados no profesionales ni técnicos de microempresas, y trabajadores independientes no calificados del sector comercio y servicios. Pero, 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).

1.5. 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 de mujeres en edad reproductiva, casadas o jefas de hogar y de hogares de bajos ingresos. Éstas últimas aún presentan mayores dificultades para incorporarse a la fuerza de trabajo, tanto por la falta de apoyos 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 de manera integral. Tanto con mecanismos protectores que alcancen tanto a hombres como 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)

También, 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).

II. POLÍTICAS DE EMPLEO CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA REGIÓN. BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS

En general, las políticas de empleo desarrolladas durante los 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 crítica reciente a las políticas de empleo en general que realizan los últimos documentos de la OIT plantean que no han tenido en cuenta la heterogeneidad estructural de estas economías (a diferencia de las economías europeas); habiéndose orientado en gran medida las estrategias de generación de empleo y de promoción de la educación a empresas formales, siendo el sector informal un sector de gran relevancia para la generación de empleo en estas economías y que no ha recibido el apoyo necesario para desarrollarse. Por otra parte, las estrategias implementadas son rígidas en su definición e instrumentalización; siendo más necesaria 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.

Se han desarrollado en todos los países 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 efectuado grandes esfuerzos, pero no han conseguido superar las barreras que les impuso la debilidad del crecimiento económico de esos países.

Los programas orientados hacia los grupos vulnerables (mujeres pobres y jóvenes sin experiencia laboral) se consideran menos exitosos (según informes realizados por consultores nacionales para OIT), porque la focalización es generalmente deficiente y la filtración de recursos es grande. Muchos de estos programas focalizados 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 dando impulso a 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 (como es FORMUJER).

FORMUJER (Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos en América Latina) se viene desarrollando desde fines de 1998 en tres países que se consideran representativos de las distintas realidades de América Latina (Centroamérica, Región Andina y Mercosur) y de las diferentes modalidades organizativas de la formación profesional en la región. Ellos son: Argentina, Bolivia y Costa Rica. El programa es coordinado y supervisado técnicamente por CINTERFOR/OIT, y cuenta con el financiamiento del BID-FOMIN. OIT es la responsable de asistir técnicamente a los programas nacionales y 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.

Como forma de apoyar los esfuerzos que se realizan en varios países en el sentido de implementar políticas de combate a la pobreza que enfatizan la generación de Trabajo Decente como la mejor forma de superarla y, al mismo tiempo, promuevan la igualdad de género, la OIT viene 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 inició en julio de 2002 la ejecución del proyecto "Incorporación de la dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina (GPEAL)", con el apoyo del Gobierno de los Países Bajos, dirigido a contribuir a la incorporación de la dimensión de género en las políticas de reducción de la pobreza y de generación de empleo en una primera instancia en 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 el género, la pobreza y el empleo, que contribuyan a aumentar la base de conocimiento sobre estos fenómenos, pero, 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.

II.2. Argentina

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

- Servicios de orientación laboral para la mujer - SOLAM - que se coordinó entre el MTSS y el Consejo Nacional de la Mujer;
- Servicios Comunitarios;
- el Plan Jefas y Jefes de Hogar, y
- FORMUJER.

Dentro de los programas de generación de empleo, “**Servicios Comunitarios**” estaba dirigido a personas desocupadas con trayectoria laboral y promocionaba la incorporación de mujeres desocupadas, al plantear como requisito para la presentación de los proyectos, que el 80% de los beneficiarios sean mujeres, preferentemente jefas de hogar. El empleo era temporal (de 3 a 6 meses de duración) y la prestación económica para el beneficiario era igual que para el Trabajador (menor a 200 pesos argentinos según la cantidad de horas de trabajo). Este programa estuvo en vigencia de 1996 al año 2000.

Posteriormente, en el marco de la Emergencia Ocupacional Nacional se diseñó e implementa el **Programa Jefes y Jefas de Hogar**. El objetivo general nace de 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 y paralelamente, insertar a los beneficiarios en el mercado laboral. En el año 2002, cuando se implementa, el programa permitió bajar en 4 puntos porcentuales la tasa de desempleo y en el 2003 se consolida como el Plan de mayor cobertura y contención que ha existido en el país.

Recientemente, el Proyecto "Género, Pobreza y Empleo" de OIT ha realizado una evaluación del Plan Jefes y Jefas de Hogar para identificar las deficiencias que presenta desde la perspectiva de género, con el propósito de mejorar la instrumentación de nuevas estrategias en ese sentido.

El Consejo Nacional de la Mujer (CNM), en marzo de 2002 inició la elaboración del **Programa Nacional Mujer, Equidad y Trabajo (MET)**, en acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, para promover y hacer efectiva la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en materia de trabajo, dentro del esquema del Plan Jefes y Jefas de Hogar. Su implementación se inicia en el año 2003.

El objetivo general del programa es 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 son: identificar y reflexionar acerca de 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; contar con herramientas útiles para la inserción laboral.

Todas las acciones del programa se ejecutan desde el Consejo Nacional de la Mujer 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 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 hacer articulaciones tanto al interior de organismos gubernamentales de nivel nacional, provincial y municipal, como de éstos con la sociedad civil, la que también se ve representada en diferentes modalidades: ONGs con larga experiencia en trabajo con mujeres; 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)⁸ 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 instrumenta en Argentina desde el año 2001 tiene por objetivos: i) generar condiciones favorables para la participación igualitaria de las mujeres en la formación técnica-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; 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 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,

⁸ El Plan "Manos a la Obra" 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 programa 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 en una gestión asociada están desarrollando más de 5.000 emprendimientos.

formación y práctica laboral); estrategias de apoyo a participantes para la formación; sensibilización, promoción y diseminación y articulación y coordinación con programas afines.

Las debilidades que se han identificado y que afectan componentes estratégicos del Programa y repiten dificultades históricas de la formación profesional y de programas similares en la región son: identificación e incorporación de la demanda del mercado de trabajo, enlace con el sector productivo, atención a grupos vulnerables, supervisión, monitoreo, evaluación de las acciones. También, se percibe la necesidad de buscar estrategias no convencionales para sondear el mercado: “antenas” permanentemente conectadas 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/ONG que utilizaron conexiones propias (parroquias, cooperativas) para identificar demandas y asegurar la inserción de los/las egresados/os. Además, el programa aporta una reformulación de la formación concibiéndola en un rol proactivo, articulador de actores, que promueve e integra esfuerzos y recursos para “generar nuevas demandas”.

El enlace con el sector productivo también presenta dificultades: el concepto de sector productivo, para fines de enlace, termina limitándose a la economía formal, organizada en empresas.

Existe 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/estrategias compensatorias) sino de la propia tecnología de masificación, que implica el desarrollo conceptual y metodológico de la focalización de la demanda, de las metodologías y estrategias de trabajo con esos grupos, de la gestión técnico-administrativa y de la evaluación de las acciones. La incorporación de 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, una 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 en escala masiva, recomendándose 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 (como 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" Género, Pobreza y Empleo) está dirigido a contribuir a la incorporación de la dimensión de género en las políticas de reducción de la pobreza y de generación de empleo. Tres son sus grandes líneas de acción. La primera está dirigida a crear una nueva base de conocimientos que aporte a la generación de políticas. La segunda, propone fortalecer a los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores a través de actividades de sensibilización y capacitación, sobre la importancia de tomar acciones positivas a fin de lograr una mayor igualdad de género en el mundo laboral y, por último, el desarrollo de 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 la elaboración de 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; 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 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 programa.⁹

Además, se estudió la situación de las empresas recuperadas por 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. En ese estudio se buscó contribuir a identificar nuevas oportunidades de inserción laboral de mujeres. También, se prestó asistencia técnica a un pequeño proyecto a cargo de mujeres de producción de derivados de soja en la provincia de El Chaco, 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).

II.3. Brasil

En Brasil, la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres (SPM)¹⁰ que depende de la Presidencia de la República, elaboró y publicó en diciembre de 2004 el **“Plan Nacional de Políticas para las Mujeres”**. Surge de las directrices definidas en la I Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres (CNPM)¹¹ que estableció las políticas e líneas de acción propuestas para la promoción de la igualdad de género.

El Plan se estructura entorno a cuatro áreas estratégicas de acción: autonomía, igualdad en el mundo del trabajo y ciudadanía; educación inclusiva y no sexista; salud

⁹ 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”.

¹⁰ La SPM creada en 2002, posee status de ministerio, y busca promover la transversalidad de las políticas públicas y la igualdad de género.

¹¹ La I CNPM, convocada por el Presidente de la República y coordinada por la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres y por 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.

de las mujeres, derechos sexuales y derechos reproductivos; y, enfrentamiento de 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 que promuevan el incremento en 5,2% en la tasa de actividad de las mujeres en la PEA, entre 2003 e 2007.
- Mantener el promedio nacional en un mínimo de 50% de participación de las mujeres en el total de trabajadores capacitados y calificados atendidos por el PNQ (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 de 2005 a 2006.
- Documentar 250 mil mujeres rurales, en el período de 2004 a 2007.
- Conceder 400 mil títulos conjuntos de tierra, en el caso de lotes pertenecientes a parejas, a todas las familias beneficiadas por la reforma agraria, entre 2004 y 2007.¹²
- Atender 350 mil mujeres en los proyectos de Asistencia Técnica y Extensión Rural y de Asistencia Técnica Sustentable, entre 2004 y 2007.

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).

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 empleadores y estimular las prácticas de gestión que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las

¹² Un antecedente relevante en este sentido es el Programa de Acciones Afirmativas, del Ministerio de Desarrollo Agrario (MDA) del año 2001, 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) deberían ser destinados preferencialmente a las mujeres agricultoras. Ello englobaba capacitación y asistencia técnica, además de las líneas de financiamiento, pero la disposición no alteró la realidad del acceso de las agricultoras al crédito rural del programa. Uno de los factores que influenciaron esa situación es que las mujeres rurales no son reconocidas como agricultoras. Ellas mismas, muchas veces, se perciben como amas de casa que ayudan al marido en la tarea. Poseen poca autonomía económica para gerenciar, incluso, los recursos propios de su trabajo. Además de eso, ellas consideran exagerada la documentación exigida por los bancos y sus procedimientos tradicionales no están adecuados a mujeres agricultoras. Ello representa una dificultad más de acceso al crédito. Como hasta el momento la Declaración de Aptitud al PRONAF (DAP), requería sólo un titular, en el 88% de los casos eran hombres. La DAP es un "pasaporte" para obtener crédito. Si una agricultora solicita un crédito, ella necesita que el marido haga la solicitud y firme los requerimientos. Cuando el pedido es hecho por el hombre no es necesaria la anuencia escrita de la esposa. Con la introducción de la DAP de titularidad conjunta y obligatoria del hombre y la mujer en la SAFRA 2004/2005, esperan contribuir de mejor manera a esos cambios.

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; construir un banco de “buenas prácticas” de gestión que promueva la equidad de género en el mundo del trabajo.

Consiste en un “Sello Pro-Equidad” que se otorga a las empresas. Inicialmente, el Programa está dirigido a las empresas públicas y, posteriormente, podrá ser abierto a las empresas e instituciones del sector privado. Se realizará anualmente y las empresas podrán solicitar su adhesión a cada edición. El período de adhesión tuvo inicio en Setiembre 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 Nos. 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 apoyan también 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 HIV y las mujeres con deficiencia o rehabilitadas. Ellas son víctimas de acoso sexual, despido arbitrario e ilegal, o de hostilidades en el local de trabajo, como forma de forzar pedidos de despido.

Por otra parte, en el año 2003, el Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (CODEFAT)¹³, introdujo cambios significativos en las directrices que disciplinan 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 etáreas; 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" Género, Pobreza y Empleo**. Los propósitos generales del proyecto ya fueron descritos anteriormente. No se dispone de información sobre las características específicas para el caso brasileño.

II.4. Chile

¹³ El CODEFAT es el órgano tripartito del gobierno, empresarios y trabajadores, 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 el SINE (Sistemas Públicos de Empleo) de cada Estado.

En Chile la gama de acciones para mejorar la inserción laboral de las mujeres es amplia en relación al resto de los países considerados. Existe el Programa de Capacitación 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, programa 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. Ellas se desarrollan en el marco del Servicio Nacional de la Mujer

El Programa de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar, es coordinado por el SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer) y ejecutado por los Municipios. Dicho programa cuenta con la participación de diversas instituciones del Estado, entre la que se destaca el SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo). 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, 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 (Fosis), Nivelación de Educación Básica y Media (Mineduc, 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.

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 dirigirían a elaborar una estrategia de comercialización. Para ello se deberían 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, dando indicios de que las mujeres enfrentan mayores barreras para incorporarse a este sector en relación con lo que ocurre en el resto de la economía. 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, son algunos de los factores que inciden en esta situación.

Además, los niveles de rentabilidad de los negocios de las mujeres son inferiores a los que logran los hombres, lo que se explica principalmente porque sus montos de ventas son también menores. Las mujeres tienen también mayores dificultades para acumular, 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 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 objetivo: 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 (empresariales 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 de cosecha, selección y embalaje, entre otros. La mayor concentración de trabajadores empleados en estas faenas es en las regiones RM, VI y VII.

Se estima que las trabajadoras temporeras son alrededor de 200.000. Trabajan entre 3 y 6 meses al año. Una cantidad considerable de ellas permanece en esta actividad 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, el 43% tiene 9 o más años de estudios.

Las y los asalariados temporales del sector agroexportador, presentan mayores niveles de pobreza que el total de la fuerza de trabajo: rurales 31.2% y urbanos 55.3%. 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.

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.

Esta actividad laboral cuenta con un fuerte componente femenino; 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.

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 en condición de carga de sus parejas (si es que éstos acceden al sistema previsional).

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.

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

La existencia de intermediarios laborales, subcontratistas o "enganchadores", dificulta la identificación de los empleadores y precariza el empleo temporal agrícola.

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: Anamuri, 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 para el sector de temporeras agrícolas, en ellos se atiende a niñas y niños (mayoritariamente 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 funcionan desde el año 1991 a la fecha.

La línea del Programa de Atención Infantil para Trabajadoras, aspira a brindar atención integral (la integralidad está dada por asegurar alimentación, cuidado y atención a niñas y niños, a través de un programa educativo, formativo y recreativo) a niñas y niños urbanos, cuyas edades fluctúan entre los 3 meses y los 4 años y 11 meses. Esta estrategia de intervención cuenta con la colaboración de actores públicos (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, INTREGRA y JUNJI), organismos internacionales (UNICEF, OIT) y privados (Banca, Empresas administradoras de voucher).

Para ello se implementan espacios comunitarios de atención Infantil (Comunicentros), financiados a través del copago 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.

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. Así, se incide en las barreras básicas que tienen ellas 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 trabajo.

Esta estrategia comprende la consecución de Talleres de Habilitación Laboral y Jornadas de Formación. Los Talleres de Habilitación Laboral se concentran en la formación para el mundo del trabajo (dependiente o por cuenta propia) de las jóvenes (preferentemente jefas de familia) las que, en este mismo año y a futuro, se vincularán a distintos programas de apoyo. Estos pueden abarcar: 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 manera de ir enfrentando aquellas 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 se desarrollaron estos talleres en 7 regiones, los que son ejecutados por Organizaciones Técnico-Educativas.

Entre las barreras más importantes para la participación laboral de las mujeres se ha encontrado: escaso conocimiento del mercado laboral, desorientación en el proceso de búsqueda de empleo y bajo acceso a recursos propios, económicos y productivos; existencia de 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 la desvalorización del trabajo de la mujer).

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.

El SERNAM ha impulsado también el desarrollo de **Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres**, que consisten en un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas, adicionales a las exigidas por la ley laboral, que incorpora una empresa en forma voluntaria, para promover Igualdad de Oportunidades entre Trabajadoras y Trabajadores. En el contexto de las medidas que constituyen –entre otras- la llamada Responsabilidad Social Empresarial, 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.

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

Con el objetivo de implementar un sello de certificación en Buenas Prácticas Laborales, el SERNAM viene implementando desde el 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 de Buenas Prácticas Laborales que contribuyan a la equidad entre hombres y mujeres.

El Proyecto "GPE" Género, Pobreza y Empleo de OIT se viene desarrollando desde agosto de 2003, en el marco de un Convenio de Cooperación Técnica con el PNUD. Dicho proyecto estableció tres líneas de trabajo prioritarias para Chile. La primera es la *producción de conocimientos*. Esto implicó la realización de estudios –diagnósticos y análisis– o la actualización de los mismos, con el objetivo de constituir una base común de conocimientos 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. En Chile ha habido una interesante producción de estudios específicos sobre pobreza; algo similar se observa en materia de empleo y, probablemente, ocurre en menor medida con la situación de la mujer y las inequidades de género. Sin embargo, son más escasos los estudios que describen y analizan de manera integral y complementaria la convergencia de estos tres temas en áreas específicas de la realidad chilena.

El segundo componente del proyecto es el *fortalecimiento institucional* 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 relacionadas a la reducción de la pobreza, incluyendo una dimensión de género. 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 aporte de información que sensibilizaran y entregaran 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, después de procesar los antecedentes de diversas alternativas, se seleccionó al Sistema de Protección Social "Chile Solidario" como la acción gubernamental hacia donde 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 colaboración.¹⁴ (OIT, 2004d)

II.4. Paraguay

En Paraguay, el II Plan Nacional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para el periodo 2003-2007, además de 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, una vida sin violencia, entre otros. En el tema de acceso a los recursos económicos y al trabajo, la Secretaria de la Mujer (SM), en primer lugar, 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 las mismas se destaca el **Programa de formación y capacitación laboral**, con la distribución de bonos de formación para el primer empleo, buscado tanto por hombres y mujeres.

Elaboraron, además, con el apoyo técnico de la OIT, 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.

También, la Secretaria de la Mujer ha suscrito convenios con diversas instituciones. En el sector privado:

- 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 UPEJ, y la asociación de pequeños y medianos empresarios, a fin 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, a fin de promover la inserción directiva femenina en dichas entidades.
- Con la Red YES Paraguay, a fin de adoptar medidas concretas con respecto al empleo juvenil.

En el sector público:

- Con el MJT,

¹⁴ 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 los años 2002 y 2005, doscientas veinticinco mil familias - 15.000 de ellas compuestas por mayores de 65 años que viven solos-sean invitados 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 Chile Solidario.

- a través del SNPP, a partir del año 1994, el cual fue reformulado en el año 1998, realizando varios cursos en diversos lugares del país, fomentando la formación profesional de la mujer, tanto en rubros tradicionales como no tradicionales.
- Proyecto “Habilitación Laboral de reclusas del penal de mujeres del buen pastor y de jóvenes adolescentes del Hogar Rosa Virginia”, a partir del año 1997, capacitando a reclusas y jóvenes en cerámica artística y artesanal.
- Con el Ministerio de Educación (MEC) y financiamiento externo se definió el Programa Nacional de Igualdad de oportunidades y resultados para las mujeres en educación (PRIOME), en el año 1995 con una duración de 3 años, en el cual se realizaron talleres de formación para docentes y autoridades del sistema educativo, con la participación de más de 2500 funcionarios/as a fines del año 1996. En 1997 se realizó un cambio de estrategia, centrando la atención en realizar talleres para formación docente, capacitando a 40 docentes en dicho año.
- Con el MAG, a fin de incorporar la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo rural, así como en el acceso al sistema de crédito productivo.
- Con el BCP, a fin 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, llevado a cabo en el periodo abril de 1998 hasta abril de 2003, por medio de una cooperación de la Unión Económica Europea (UE), con un costo aproximado de 8,8 millones de dólares. 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.

Por otra parte, la OIT viene desarrollando 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” Género, Pobreza y Empleo)**. 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. También se han evaluado programas y políticas que buscan reducir la pobreza con una perspectiva de género para identificar posibles dificultades y debilidades a corregir.

En ese sentido, se analizó la propuesta sobre “Estrategia de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad en Paraguay” desde una dimensión de género, el proceso de discusión y elaboración de la estrategia, las distintas etapas por las que pasa y los actores que participan. Se formulan 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 política 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 ministerio.¹⁵

También el proyecto 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 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 Paraguay.

II.5. Uruguay

En Uruguay, las experiencias de políticas de empleo con especificidades de género son pocas. Los dos programas de mayor importancia son: el Programa de 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 objetivo general del programa **PROIMUJER** es contribuir al fortalecimiento de las políticas activas de empleo, a través del desarrollo de aquellas capacidades que favorecen el acceso de las mujeres al mundo del trabajo en condiciones de equidad. Los objetivos específicos son:

- Contribuir a reducir las inequidades vinculadas a la condición de la mujer, promoviendo su empleabilidad, la igualdad de oportunidades y de trato en la formación y en el acceso al empleo.
- Seguir contribuyendo al fortalecimiento de las entidades de capacitación a través de la incorporación de la perspectiva de género y las competencias básicas para la empleabilidad, en sus propuestas pedagógicas.
- Contribuir al fortalecimiento de las instituciones locales (ONG, cooperativas, organizaciones sociales, empresariales y sindicales, etc.) y al desarrollo de iniciativas locales sustentables para la formación y el empleo, con énfasis en el interior del país.

¹⁵ 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, 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.

- Avanzar en la incorporación de criterios de equidad de género en las políticas activas de empleo.

La población objetivo está constituida por mujeres residentes en áreas urbanas o rurales de todo el país, que hayan perdido su empleo, que lo estén buscando por primera vez o que se encuentren en cualquiera de las situaciones de empleo con restricciones.

El programa se implementa con una Unidad Coordinadora y participación de ECAs (entidades de capacitación), equipos técnicos, Intendencias Municipales y actores locales. La Unidad Coordinadora del Programa (UCP) tiene a su cargo la dirección y coordinación del Programa, y participa en la evaluación del mismo. La UCP está integrada por un equipo de trabajo propuesto por la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) -órgano del Ministerio de Trabajo- y avalado por la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) -organismo de integración tripartita (trabajadores, empresarios y la DINAE)-, y recibe un acompañamiento de delegados del sector empleador y del sector trabajador.

Cinterfor/OIT es sede del Programa, brinda asistencia técnica y metodológica para el diseño y la gestión; transfiere metodologías, estrategias, materiales didácticos y lecciones aprendidas en el marco de sus acciones en el campo de la formación y específicamente las generadas por el Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos en América Latina, Formujer.

Las Instituciones oferentes (ECAs) que ganen el llamado a ofertas, coejecutan bajo la dirección de la UCP, las distintas etapas del Programa para el cumplimiento de los objetivos planteados según las funciones descritas en las bases de los llamados respectivos y los convenios suscritos oportunamente. Las Intendencias Municipales favorecen la inserción del Programa en el departamento correspondiente, siendo el nexo con los actores locales y la población potencialmente beneficiaria según los acuerdos descritos en los convenios suscritos y a suscribir en aquellos departamentos en donde se ejecuten los nuevos llamados. El Programa es financiado por el Fondo de Reconversión Laboral¹⁶ de Uruguay, administrado por la JUNAE.

El programa **Barrido Otoñal**, que desarrolla la Intendencia Municipal de Montevideo, está dirigido a mujeres en condiciones de pobreza, desempleadas y jefas de familia, tiene por objetivo “desarrollar una experiencia sociolaboral de carácter transitorio dirigido a mujeres, que promueva el desarrollo de condiciones personales y sociales que les amplíe sus oportunidades para la generación de ingresos propios”. Comienza a operarse en el año 2002, como una experiencia piloto y ha sido reeditado en los años 2003 y 2004 dadas las evaluaciones positivas que ha recibido desde diferentes ámbitos gubernamentales y no gubernamentales. En él han participado un promedio de 160 mujeres seleccionadas entre aproximadamente 3000 que se han presentado anualmente.

Es 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, e implementado a través 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

¹⁶ Este fondo se compone del aporte mensual de trabajadores y empleadores.

como para las que busquen impulsar específicamente la autonomía y los derechos de las mujeres pobres.

La responsabilidad del programa es de la Comisión de Equidad de Género en la Ciudad¹⁷, la que 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 “coordinaran con las Comisiones zonales de mujeres y los gobiernos locales”, (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 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 nos permiten agrupar y ordenar la diversidad de contenidos. No todas las ONGs los definen de esta manera 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 en ese caso 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 aproximadamente el 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 sostenido el tiempo. La auto-percepción de las beneficiarias al finalizar el Programa da cuenta de cambios favorables en conocimientos, valores y actitudes. Sus opiniones dicen de cambios significativos en su autoestima y confianza en sí mismas, en su capacidad de relación con el entorno y con redes sociales de apoyo y en mayor poder sobre sus vidas. Estas mejoras de carácter subjetivo sin duda pueden potencializar su identidad como mujeres trabajadoras e influir en mejoras en su empleabilidad y en su calidad de vida en general. (Espino y Bonino 2005)

II.1.2. La negociación colectiva como instrumento

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

¹⁷ Creada el 8 de marzo de 2001. Su antecedente inmediato es la Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo creada en 1991 e institucionalizada que se le asignó presupuesto, infraestructura y apoyos técnicos en 1995.

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 a la negociación colectiva, en posición activa, a las mujeres sindicalistas, así como a las demandas de género en las estrategias de negociación de los sindicatos.

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 son más frecuentes en los textos de los convenios colectivos. Entre los factores que dificultan esa incorporación se señalan: el proceso general de debilitamiento de la negociación colectiva (medido tanto en términos del número de contratos como de sus contenidos) ocurrido en diversos países latinoamericanos en los años 90; 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, que eliminan las normas de carácter discriminatorio que aún persistían en algunos países.

Una reciente revisión del proceso negociador en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela concluyó que los temas de género 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 12)

Cuadro 12 : 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, 2005 (Cuadro 1)

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 oportunidades. Las cláusulas sobre *Maternidad/paternidad* tratan sobre: la licencia por maternidad, la lactancia y la salud de la mujer durante el embarazo; la licencia por paternidad, guarderías infantiles, permisos para acompañar 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 tanto 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.

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.

Se observan importantes debilidades respecto a la dificultad de negociar temas relativos a las condiciones de trabajo y de ampliar los contenidos y el alcance de los temas 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; 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 existir una cláusula de ese tipo en un convenio colectivo puede ser considerado un avance, en la medida en 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 concluye, también, que es necesario 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 tratados como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no sólo para las mujeres). En segundo lugar, es necesario 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 en 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 quinto lugar, es 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 capaces de superarlas. (OIT 2005)

Se sugiere, además, 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. Debería contemplar, además, el conjunto de las cláusulas de cada instrumento colectivo, considerando, en cada caso, un posible impacto diferenciado de cada cláusula o conjunto de cláusulas 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 2005)

BIBLIOGRAFÍA

Amarante, V. y Espino, A. (2001) “Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral: revisión teórica y metodológica”, Instituto de Economía, Serie Avances de Investigación AI 1/01.

Espino, A. y Bonino, M. (2005) *Sistematización y evaluación de planes de empleo transitorio desde una perspectiva de género. Mimeo.*

Gálvez, T. (2001) “Aspectos económicos de la equidad de género”, CEPAL Serie Mujer y Desarrollo N° 35, 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”. Santiago de Chile: OIT & ETM, 1999. N° 112. 26 p.

Naciones Unidas (2005) *Objetivos de desarrollo del Milenio. Informe de 2005.* Nueva York.

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.* Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, María Elena Valenzuela (editora).

OIT (2004c) *Políticas de empleo para superar la pobreza. Paraguay.* Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, María Elena Valenzuela (editora).

OIT (2004d) *Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo. Chile.* Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Proyecto Género, Pobreza y Empleo, Teresita Selamé S. (ed.)

OIT (2004e) *Panorama Laboral 2004.* Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 118 p.

OIT (2003) *Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo. Argentina y Paraguay.* Santiago, OIT, Proyecto “Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina”, Valenzuela, María Elena (Ed.), 160 págs. (Colección GPE-AL)

OIT (2003) Panorama social 2003

OIT (2000) *¿Más y Mejores Empleos para las Mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile,* eds: María Elena Valenzuela y Gerhard Reinecke, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile.

Pautássi, L.; Faur, C.; Gherardi N. (2004) “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad”. Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL. Santiago de Chile, Mayo.

Pereira de Melo, H.; Bandeira, L. (2005) “A pobreza e as políticas de gênero no Brasil”, CEPAL Serie Mujer y Desarrollo N°66, Santiago de Chile, Junio.

Ramos, C.A. (2003) “Las Políticas de Empleo en Brasil”, Organización Internacional del Trabajo (OIT)-Argentina, Octubre.

Silveira, S. y Matosas, A. (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”. Boletín N° 151. CINTERFOR. Trabajo decente y formación profesional.

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, Junio.

SPM (2004) “Plan Nacional de Políticas para las Mujeres”, Presidencia de la República, Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres (SPM), Brasilia, Diciembre.

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. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

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

ANEXO ESTADÍSTICO

Cuadro A-1: Tasas de actividad y brechas por sexo y región, 1994 y 2004

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.

Cuadro A-2: Evolución de la tasa de actividad de hombres y mujeres

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 Setiembre 2005).

Nota: Para Chile la zona rural en el año 1994 incluye ciudades con menos de 2000 habitantes elegidas aleatoriamente 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-3: Variación del producto y el empleo en los años 80 y 90

	1980-1989 a/		1990-1997 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: a/ Argentina: 1980-1989; Brasil: 1980-1989; Chile: 1980-1989; Uruguay: 1982-1989;
b/ Argentina: 1990-1997; Brasil: 1990-1997; Chile: 1990-1996; Uruguay: 1990-1997.

Cuadro A-4: 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
	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
Chile b/	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-5: Tasas de actividad por sexo y grupos de edad. Zonas urbanas, 1990-2004.

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
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.

Cuadro A-6: Tasas de desempleo por sexo y grupos de edad. Años 1990 y 1999 (zonas urbanas)

País	Sexo	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
	M	15,6	26,3	4,9	13,0	4,3	16,0	3,0	13
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
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
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
Uruguay	H	22,2	21,4	6,0	7,2	2,5	3,7	3,0	4,9
	M	27,5	31,9	11	13,5	6,4	11	4,4	7,7

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

Cuadro A-7: Tasas de desempleo por sexo y nivel de instrucción. Años 1990 y 1999. (zonas urbanas)

País	Sexo	1990				1999			
		Años de Instrucción							
		0 a 5 años	6 a 9 años	10 a 12 años	13 y más años	0 a 5 años	6 a 9 años	10 a 12 años	13 y más años
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
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
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
Paraguay (Asunción)	H	4,2	6,7	7,9	2,9	19,8	9,8	9,9	7,1
	M	4,7	6,0	9,1	4,8	12,0	9,7	12,8	12,0
Uruguay	H	5,6	8,4	7,5	4,4	7,4	9,8	8,6	4,3
	M	5,6	13	12,8	7,2	11,9	18,2	14,5	7,8

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.

Cuadro A-8: Proporción de asalariados con cobertura de protección social por sexo.

País / Año	Sexo	Sector Informal			Sector Formal b/	Total
		Total	Servicio 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 a 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), 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 (público o privado); para Paraguay y Uruguay por la afiliación a un sistema de pensión o jubilación.